



Nuevo Municipio

Fundado en octubre de 1987. Edición agosto de 2008

COLOMBIA A LA VANGUARDIA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Colombia a la vanguardia en Administración Pública..... | 1 |
| Editorial: La calidad como razón de ser | 2 |
| Capacitación para los equipos de gobierno departamental y municipal ... | 3 |
| Gobierno Nacional más cerca de sus mandatarios..... | 4 |
| Un avance para la construcción de los derechos humanos en Colombia.. | 5 |
| Nueva metodología para formular los planes de capacitación en las entidades públicas..... | 6 |
| Jornada académica "Gestión Pública Eficiente: La experiencia del Distrito Capital de Bogotá y las prospectivas en Santiago de Cali"..... | 7 |
| Presencia de la ESAP en Colombia. Direcciones Territoriales y CETAP ... | 8 |
| Diez años movilizándolo la participación y autogestión del país, DANCIAL..... | 10 |
| Ecoturismo comunitario en los parques nacionales naturales de Colombia, Ministerio del Medio Ambiente..... | 11 |
| Diplomado Las Juntas Administradoras Locales y el Desarrollo Municipal. Herramientas de Gestión Pública..... | 12 |
| Academia y asuntos públicos..... | 13 |
| Evaluación del desempeño | 14 |
| Territorial Bolívar inaugura su Centro de Documentación e Información Municipal, CDIM | 15 |
| Publicaciones ESAP..... | 16 |
| Lanzamiento libro Carlos Lemos Simmonds en la historia de Colombia . | 16 |

Están equivocados quienes, en un concepto anacrónico de Estado, pretenden dividir nuestros países entre capitalismo clásico y socialdemócratas; quienes pretenden mantenerlos atados a Adam Smith o al burocratismo. Lo que hay que mirar es qué grado de solidaridad se consigue en la integración entre los sectores público, privado y social.

América Latina vivió procesos, tanto de estatización absoluta como de desmantelamiento del Estado. Unos, en nombre de la socialdemocracia, terminaron en "socialburocracia" y en el fracaso. Otros, en nombre



del neoliberalismo, terminaron en abandono de la cláusula social.

Nosotros no desmantelamos el Estado. No estamos de acuerdo con el criterio neoliberal ni con el estatismo burocrático que distorsionó las aspiraciones de la socialdemocracia.

El Estado tiene que permanecer y mejorarse para intervenir frente a fallas de mercado, para llevar servicios a regiones remotas, etcétera.

Dos procesos, aparentemente antagónicos, son lo mismo, puesto que concluyen en el mismo resultado. Los procesos neoliberales –de demolición del Estado–, fracasaron en lo social. Los procesos socialburocratas –de estatización absoluta– fracasaron en lo social.

El camino nuestro es diferente. Es el del Estado, no al servicio de la politiquería, no al servicio de los privilegios sindicales, sino al servicio de la comunidad.

Colombia necesita un Estado que garantice lo social para que el país pueda superar la exclusión

Continúa página 3

Guía Metodológica
Para La Identificación Y Estandarización De Competencias Laborales Para Los Empleos Públicos Colombianos

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública, como formulador de la Política de Empleo Público, y para la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), como responsable de liderar los estudios y las mesas de concertación para la identificación, caracterización ocupacional y la determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación de las competencias laborales, era imperativo desarrollar una metodología que permitiera apoyar a las áreas de Talento Humano en el proceso de identificación y estandarización de las competencias funcionales.

Este documento que hoy se entrega no tiene otro objetivo diferente del de mostrar, de manera secuencial, clara y precisa, la metodología que debe seguirse para identificar las competencias funcionales y el procedimiento para estandarizar dichas competencias, a fin de unificar los criterios con los cuales deberá medirse el desempeño y determinar los perfiles ideales que cada servidor público tendrá la obligación de alcanzar a fin de responder, con criterios de calidad y efectividad, a las responsabilidades que le son propias.

Esperamos que esta herramienta de trabajo sea aplicada con la mayor seriedad y rigor en las entidades, a fin de que se cualifiquen los procesos de selección, capacitación y evaluación de los servidores públicos, por estar sustentados en manuales de funciones con perfiles ajustados y estándares de desempeño rigurosos con criterio de excelencia.

Solo así podremos cumplir el compromiso pactado por los ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en la V Conferencia Iberoamericana, realizada en 2003 en Santa Cruz de la Sierra, corroborado por el Gobierno Nacional a través de la expedición de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios: La profesionalización de la función pública como eje fundamental para el desarrollo de las entidades públicas, y por ende, del país.

Nuevo Municipio



Escuela Superior de
Administración Pública

Honorio Miguel Henríquez Pinedo

Director Nacional

Carlos Roberto Cubides Olarte

Subdirector Académico

Luz Amparo González Agudelo

Subdirectora Proyección Institucional

María Magdalena Forero Moreno

Subdirectora de Alto Gobierno

Mauricio Villalobos Rodríguez

Subdirector Administrativo y Financiero

Édgar Sierra Cardozo

Secretario General

Comité Editorial

Honorio Miguel Henríquez Pinedo

Luz Amparo González Agudelo

María Helena Páez Fandiño

José Manuel Herrera Brito

Martha Lucía Vanegas Castañeda

Periodistas

Fernanda Moreno Muñoz

Andrés Isaza Correa

Diseño y diagramación

Imprenta Nacional de Colombia

Impresión y acabados

Imprenta Nacional de Colombia

Bogotá, agosto de 2008

MISIÓN

Formar ciudadanos y ciudadanas en los conocimientos, valores y competencias del saber administrativo público, para el desarrollo de la sociedad, el Estado y el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las entidades y organizaciones prestadoras de servicio público; en los diferentes niveles de educación superior, educación, el trabajo y el desarrollo humano, la investigación y asistencia técnica en el ámbito territorial, nacional y global.

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
<http://www.esap.edu.co>

EDITORIAL

LA CALIDAD COMO RAZÓN DE SER

Honorio Miguel Henríquez Pinedo
Director Nacional ESAP



Uno de los propósitos institucionales de la ESAP, en atención a su misión de investigación, formación, extensión y difusión de las áreas del saber de la administración pública, es transformarse e innovar para responder a los retos y desafíos que impone el siglo presente y así afrontarlos conscientemente, definiendo prácticas y acciones en dirección al mejoramiento continuo. Actualmente, transitamos por un momento de grandes y profundos cambios científicos, tecnológicos, económicos, sociales, políticos, culturales, ecológicos y demográficos, cambios que son muy veloces y exigen la calidad a como dé lugar.

Es por esta razón que la comunidad esapista debe darse a la tarea de identificar nuestros más y nuestros menos en muchos sus componentes, para enterarnos si realmente estamos progresando o no, con el fin de encontrar los caminos y acciones por seguir que sean pertinentes, según el caso.

El concepto de calidad ha sido utilizado desde las primeras civilizaciones, donde el hombre era nómada y su medio de vida eran la caza y la recolección de frutos, por ello este concepto se basaba en inspeccionar y seleccionar lo mejor de su entorno.

Por otro lado, Edward Deming nos enseña que la calidad es un “arma estratégica” y se debe acudir en su ayuda de forma permanente. De no hacerlo, muchos serán los inconvenientes, defectos y fallas en que se incurra; toda organización genera desfases cuando no se tiene un proceso planeado para administrar su calidad.

Por lo anterior debemos entender que la calidad debe ser una cultura, ese algo proactivo que conduzca a la armonía. No es, en ningún caso, un concepto estático, sino dinámico, por lo que la sociedad a través de la historia lo ha perseguido, pretendido y adaptado a sus propias necesidades y objetivos de desarrollo.

La calidad es un valor agregado que produce excelentes beneficios. Esto enmarca la importancia de que percibamos conscientemente la transformación positiva, que como institución educativa debemos liderar. Fundamentalmente, por ser nuestra razón de ser la administración pública, debemos realizar un cambio planeado, dirigido, como un proceso importante y necesario para mejorar el desempeño organizacional.

Adicionalmente, debemos habituarnos a la necesidad de planificar las acciones futuras como requisito indispensable para aspirar al éxito. Apuntar a la calidad debe constituirse en un imperativo para la ESAP y todos los que hacemos parte de ella.

Dirigir y operar una organización con éxito requiere gestionarla de una manera sistemática. El sistema de gestión debe mejorar continuamente la eficacia y eficiencia del desempeño de la organización. Gestionar una organización incluye trabajar por y con calidad, máxime cuando es bien sabido que ese hacer, mover, facilitar, trabajar, promover, administrar, es decisivo para asegurar la calidad, y con ella, un mejor futuro para todos.

Bajo los referidos parámetros, es menester que diseñemos e implantemos continuamente productividad y calidad, para mejorar gradualmente la competitividad.



**Escuela Superior de
Administración Pública**

CAPACITACIÓN PARA LOS EQUIPOS DE GOBIERNO DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL

Las autoridades electas, junto con sus equipos de gobierno, son actores fundamentales en el desarrollo de una región, por cuanto tienen la responsabilidad de formular, ejecutar y en gran medida evaluar las políticas públicas en la perspectiva de que se constituyan en la acción del Estado en un determinado territorio.

Conscientes de la responsabilidad y de los roles propios de estos servidores públicos, la Subdirección de Alto Gobierno de la ESAP diseñó, programó y realizó, a través de las Direcciones Territoriales de la ESAP, 54 seminarios de capacitación para los equipos de gobierno del nivel departamental y municipal, en temáticas de planeación (planes de desarrollo) y de contratación estatal, como áreas neurálgicas de la gestión institucional del ente territorial.

En estos eventos participaron 4.107 personas, en su mayoría servidores públicos, que conforman los equipos de gobierno, otros funcionarios públicos y miembros de la sociedad civil.

Diversas situaciones no permitieron que acudieran a la convocatoria inicial algunos equipos de gobierno, razón por la cual se programaron 19 seminarios supletorios para dar mayor cobertura a la capacitación.



Seminarios de capacitación servidores públicos.

Viene página 1

COLOMBIA A LA VANGUARDIA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

social; pero también un Estado que en lugar de ser una amenaza para el sector privado, sea una oportunidad para la inversión privada.

Nuestro Estado, nuestro modelo, nuestra ideología, le da todas las garantías al sector privado para que invierta, pero le exige toda la responsabilidad social.

Necesitamos inclusión social. Y para que la haya, necesitamos inclusión de inversión. Por eso Colombia ha venido creando gran confianza inversionista.

En los años sesenta imperó el llamado desarrollismo. Su punto de referencia fue Brasil. Allí se enseñó que debía dejarse crecer la economía y que lo demás vendría por añadidura. Brasil tuvo años en los que creció al 14%, pero en los que nadie se preocupó por lo social. Mientras la economía crecía al 14%, hubo más pobreza.

Pero después se vivió en otros países el estatismo puro, el desprecio por la inversión y el crecimiento. El discurso social era el del reparto de la riqueza. Como se quedaron sin inversión, se quedaron sin crecimiento; finalmente lo único que pudieron repartir fue pobreza.

Nosotros vemos en la inversión privada no un fin, sino un medio para resolver problemas sociales del país. No creemos que haya exclusión entre la tesis social de superar la pobreza, de construir equidad, y la tesis económica de que el país sea atractivo a la inversión.

Un crecimiento de la inversión, que lo vamos logrando con el cumplimiento de que la inversión privada tiene que ser una función social –como lo definió la Constitución colombiana del 36–, tiene que constituirse en una ayuda esencial para que el país derrote la pobreza y construya equidad.

Economistas internacionales como Stiglitz han dicho que uno de los problemas de América Latina, y de algunos países, en especial, es la tragedia, la maldición de los recursos naturales, ¿por qué? Porque muchos países han adjudicado

concesiones de recursos naturales corruptamente, a través de sobornos. En Colombia hoy impera la transparencia para adjudicarlas.

En muchos países de América Latina los recursos naturales, su explotación, se ha entregado a firmas transnacionales que le pagan muy poco al Estado. En Colombia, el pago al Estado es equitativo, si se miran varios aspectos: impuestos locales como predial, industria y comercio, regalías locales, nacionales, impuesto nacional de renta, ahora patrimonio y además la contribución a Sena, Bienestar Familiar y la contribución a las cajas de compensación.

Se dice también que la explotación de los recursos naturales ha acabado con el equilibrio ambiental y deja ruina en las clases trabajadoras. Nosotros ahí tenemos problemas, por eso tenemos que corregir los temas ambientales, y en adelante, llevar muy mano a mano la excavación para extraer el mineral, con la recuperación de la capa vegetal.

Las relaciones laborales en nuestro país no se pueden manejar con la miseria y el egoísmo del capitalismo salvaje, no se pueden manejar con el odio de clases, herencia del marxismo. Hay que manejarlas con fraternidad cristiana, con entendimiento, con afecto, con equilibrio.

La administración pública tiene que tener una gran participación comunitaria, pero también una gran determinación de ejecución. Si hay participación comunitaria pero no hay respuestas en la capacidad ejecutiva, la ciudadanía se frustra. Y si hay ejecución desconociendo a la ciudadanía, los resultados no responden a los anhelos ciudadanos.

La gobernabilidad hace referencia a la institucionalidad estatal y a las relaciones estado-sociedad civil, es decir, al manejo de las instancias del gobierno; pero también a las demandas sociales, a los mecanismos de legitimación política y a la estabilidad del sistema.

*La inclusión social de la mano
con la inversión extranjera*

GOBIERNO NACIONAL MÁS CERCA DE SUS MANDATARIOS



Durante la instalación de Encuentros de Acompañamiento a la Gestión Municipal Presidente Álvaro Uribe Vélez, Presidente.

Con una alianza estratégica entre la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, la Contaduría General de la Nación, la Federación Colombiana de Municipios y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) se realiza para todos los gobernadores, alcaldes y equipos de gobierno los “Encuentros de Acompañamiento a la Gestión Municipal y Departamental”.

La iniciativa surgió el año anterior cuando los mandatarios fueron citados en Bogotá al **Seminario de Inducción a la Administración Pública para Alcaldes (as) y Gobernadores (as) Electos 2008-2011**, en el marco de la Ley 489 de 1998 como deber legal de la ESAP y una estrategia clave para la cualificación de los nuevos mandatarios territoriales en Colombia.

Los encuentros de acompañamiento van desde el 13 de agosto hasta el 25 de octubre con cubrimiento nacional en las ciudades de Medellín, Santa Marta, Cali, Pereira, Villavicencio, Bucaramanga, San Andrés y Bogotá.

Los eventos realizados a la fecha han permitido verdaderos encuentros directos con los representantes del gobierno nacional, incluido el Jefe de Estado, Álvaro Uribe Vélez, quien les manifestó a los mandatarios departamentales y municipales la necesidad del aprendizaje permanente.

“La vida es un aprendizaje permanente. Uno nunca puede dejar de estudiar; hay que aprender todos los días. Mao Tse-tung llegó a los 80 años estudiando inglés y recordaba el dicho de los chinos: *El día que el hombre deja de estudiar empieza a morir*. Por eso esto no puede ser energía de un solo día, sino dedicación de todas las horas”, enfatizó el Jefe de Estado.

Los alcaldes en diálogo con el Presidente Álvaro Uribe Vélez, argumentaron que hay una gran cantidad de informes que deben presentar periódicamente, los cuales les exigen mucho tiempo y asignación de personal y le solicitaron concertar una forma de simplificar estos procedimientos. De esta forma, el Primer Mandatario propuso un sistema único de información para simplificar los procesos mediante los cuales las alcaldías deben presentar diversos informes a entidades del Gobierno Nacional y a organismos de control.

El Mandatario solicitó a Planeación Nacional reunirse con el Contralor General de la Nación y con la Federación Colombiana de Municipios para elaborar un sistema único de información, simple y claro.

Por su parte, el Contralor General de la República, Julio César Turbay Quintero, consideró importante el esfuerzo que realiza con la ESAP para llevar este tipo de capacitación a todos los servidores públicos, de manera especial cuando están comenzando y lanzando sus programas de gobierno.

“Ahora, es el tiempo de prevenir para hacer las cosas bien de modo que estas capacitaciones resultan de la mayor importancia, porque no es necesario sancionar tanto sino prevenir. Lo que hay que hacer es preparar a la gente para que la gestión pública sea de la mejor calidad, para que la Gerencia Pública tenga mejores resultados, para que el Estado cumpla con su misión de la mejor forma”, enfatizó el Contralor General.

El Ministro de Defensa Nacional, Juan Manuel Santos calificó como “positiva esta simbiosis entre los gobiernos locales y el Gobierno Nacional para que la filosofía del buen gobierno se vaya implantando en la forma de proceder de todos los mandatarios”.

Explicó que la filosofía del buen gobierno es la transparencia en la rendición de cuentas, eficacia y responsabilidad. “Si eso se logra vamos a tener unas mejores instituciones y vamos a tener mejores resultados y en el caso específico de la seguridad la colaboración de las entidades locales con el gobierno nacional y con el apoyo de la ciudadanía la fórmula perfecta para crear un ambiente donde genere empleo, crecimiento económico y prosperidad social”, puntualizó el jefe de la cartera de Defensa Nacional.

Dentro de los temas vistos en los Encuentros de Acompañamiento a la Gestión Departamental y Municipal se encuentran: Avances y Retos Educativos, Nociones sobre Seguridad Pública en Entes Territoriales, Participación Ciudadana, Planes Departamentales de Agua y Saneamiento, La Cultura Patrimonio Nacional, Nociones de Seguridad Pública en Entes Territoriales, Líneas de Trabajo Computadores para Educar, Planes Departamentales de Agua y Saneamiento, Registro Único Nacional de Transporte, Programa Compartel, Certificación de Municipios en Ley 1176 de 2007, talleres que cuentan con la participación de expertos de los ministerios de Educación, Defensa Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, Cultura, Comunicaciones, Transporte, Contraloría General de la República y Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, entre otros.



Mesa principal presidida por el Presidente de la República y altos funcionarios del Estado.

UN AVANCE PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA

Diplomado en Políticas Públicas y Derechos Humanos USAID - ESAP

Trabajar por el fortalecimiento ciudadano y el respeto a los Derechos Humanos en todas las regiones de nuestro país es el propósito del diplomado en *Políticas Públicas y DD.HH.* que se llevó a cabo en 4 municipios de Colombia, con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo, USAID y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

El diplomado en mención permitió la capacitación de un aproximado de 200 personas, en su mayoría afrocolombianos, miembros de comunidades o etnias de los municipios de Cartagena y Carmen de Bolívar, en el Departamento de Bolívar; Barranquilla y Luruaco, en el Departamento del Atlántico, que recibieron la capacitación a través de la ESAP en un periodo de cinco meses.

“Las organizaciones sociales y la ciudadanía son el motor para la construcción del Estado de Derecho”, afirmó el Director del Programa de Derechos Humanos de la Agencia MSD Colombia, Milburn Line, durante el acto de graduación del diplomado en el Municipio de Luruaco.

Además, la ESAP, a través de sus programas de educación en pregrado y posgrado continuará capacitando a los miembros de organizaciones sociales de la Costa Caribe para que hagan viables los proyectos dentro de sus municipios y zonas de influencia. “Es un deber de la Escuela como líder en Administración Pública en nuestro país, no solo el capacitar a los participantes en los diplomados o cursos, sino también realizar acompañamiento de los mismos”, resaltó el Director de la Territorial Atlántico de la ESAP, Carlos Arturo Castro López.

De esta manera se destaca el compromiso de las entidades y Organizaciones No Gubernamentales, ONG, no solo con la capacitación de los ciudadanos en los diferentes lugares del país, sino con el seguimiento de los proyectos elaborados por los participantes para mejorar las condiciones de vida de los habitantes y en este caso en el cumplimiento de los derechos humanos en esta zona del país.



Acto de entrega de diplomas.



Capacitados del diplomado en Políticas Públicas y Derechos Humanos. Personas afrocolombianas y miembros de comunidades del departamento del Atlántico.

**Gestión Para el Desarrollo de lo Público:
"El Periodismo y Lo Público"**

"El proceso de crear nuevos órganos democráticos de poder gubernamental está comenzando y, como nunca antes, la mayor responsabilidad la tienen los medios masivos de comunicación."

Eduard Saizlavay
Antiguo jefe de telecomunicaciones de Rusia.

Para que no perdamos la capacidad de ver

Bogotá
Fecha: Martes 30 de septiembre de 2008
Lugar: Salón Rojo - Hotel Tequendama
Carretera No. 26 - 21
Hora: 7:30 a.m.

Medellín
Fecha: Jueves 2 de octubre de 2008
Lugar: Centro Internacional de Convenciones Aves María
calle 75 sur No. 43 A - 14
Sabanaeta
Hora: 7:30 a.m.

Inscripciones: www.esap.edu.co
Información adicional:
Bogotá: (1) 220 37 90 ext. 7022 - Medellín: (4) 444 80 23 ext. 119

NUEVA METODOLOGÍA PARA FORMULAR LOS PLANES DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

*Dirección de Empleo Público
Departamento Administrativo de la Función Pública*



Capacitación empleados públicos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP diseñaron un nuevo instrumento que permitirá a las entidades la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación de los Empleados Públicos para el desarrollo de competencias laborales.

A partir de la expedición de la Ley 909 de 2004¹, los empleados públicos deben tener las competencias laborales exigidas para ocupar y permanecer en los cargos. Es por ello que los Planes de Capacitación que se elaboren en cada entidad pública deben estar orientados a desarrollar las competencias laborales de sus empleados.

Las competencias cambian la manera de realizar la capacitación en las entidades públicas, ya que obligan a elaborar programas articulados a problemas y necesidades institucionales que deben resolverse en el desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.

En la nueva Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en proyectos de aprendizaje en equipo las entidades públicas encontrarán orientaciones para que paso a paso diseñen sus planes de capacitación.

En especial esta nueva herramienta de gestión de la capacitación permite el análisis y evaluación de cómo están los empleados frente a las competencias laborales, tanto comportamentales como funcionales² con el fin de desarrollarlas y contribuir con ello a la implementación de los sistemas de gestión de calidad y el logro de la satisfacción social a través de los servicios institucionales.

En la Guía se explica cómo conformar y administrar proyectos de aprendizaje en equipo para el desarrollo integral de las competencias laborales de los servidores públicos, así como la manera de organizar las diversas actividades de capacitación para el desarrollo de dichas competencias.

Con esta orientación, grupos de funcionarios unidos frente a necesidades de desarrollo comunes identifican sus propias debilidades y planean las acciones de mejoramiento.

A partir de las dificultades que se tienen para obtener los resultados esperados, tanto individualmente como en grupo, se plantea una propuesta de capacitación o proyecto de aprendizaje que debe ser desarrollado en equipo.

El proyecto de aprendizaje debe responder al cumplimiento de metas, proyectos y objetivos institucionales a partir de las necesidades de capacitación que los grupos de funcionarios formulen.

Los equipos pueden conformarse por funcionarios pertenecientes a una misma dependencia u oficina, o por varias áreas de la entidad e incluso por empleados de varias entidades que compartan problemáticas comunes.

El plan de capacitación de cada entidad debe responder a las necesidades de los proyectos de aprendizaje formulados por los funcionarios y destinar los recursos de capacitación para que estos se cumplan.

A partir de este momento la formación y la capacitación van a cambiar su esquema tradicional para enfocarse en fortalecer las competencias laborales de los empleados públicos, por lo cual debe ser más práctica y relacionada con el trabajo diario.

La Guía para Formular los Planes de Capacitación responde de esta manera a las exigencias de modernización institucional y de gestión del empleo público previstas en el Programa de Renovación de la Administración Pública, así como en la norma de calidad NTCGP 1000-2004 y en el sistema de control interno estatal.

Les invitamos a consultar Guía de Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con Base en los Proyectos de Aprendizaje en:

- www.dafp.gov.co ingresar por Dirección de Empleo Público, en Talento Humano seleccionar el tema formación y capacitación.

- En http://www.karisma.org.co/dafp_virtual/ allí podrá realizar su curso de autocapacitación virtual.

¹ Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la carrera administrativa y la gerencia pública”.

² Las competencias comportamentales y funcionales están reglamentadas en los artículos 5, 7 y 8 del Decreto 2539 de 2005, “por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos 770 y 785 de 2005”.

CONSTRUYENDO

Programa Institucional de la ESAP

Los temas de actualidad en la gestión y gerencia del sector público



Un programa de televisión pensado para los servidores públicos que administran, dirigen y ejecutan asuntos públicos.

Viernes, 8:00 p. m.
Canal Institucional Señal Colombia

JORNADA ACADÉMICA “GESTIÓN PÚBLICA EFICIENTE: LA EXPERIENCIA EN EL DISTRITO CAPITAL DE BOGOTÁ Y LAS PROSPECTIVAS EN SANTIAGO DE CALI

En una acción conjunta con la Asociación de Egresados de la ESAP, el Concejo Municipal de Cali y la ESAP, se adelantó en el Salón Madera del Centro Cultural de Cali la jornada académica “Gestión Pública Eficiente: La experiencia en el Distrito Capital de Bogotá y las Prospectivas en Santiago de Cali”, el certamen generó un espacio para el intercambio de experiencias en Gerencia Pública Municipal entre agentes clave del desarrollo institucional en el proceso de evolución del Distrito Capital de Bogotá y las estrategias de desarrollo formuladas por la actual administración de Santiago de Cali en los temas de movilidad, salud y finanzas.

Pedro Arturo Rodríguez Tobo, ex secretario de Hacienda, ex concejal del Distrito Capital y egresado de la ESAP analizó las estrategias de fortalecimiento y gestión de las finanzas públicas en el Distrito Capital durante los últimos 15 años, mostrando grandes avances en el saneamiento fiscal, eficiencia y transparencia en el manejo de los recursos públicos. Por su parte Juan Carlos Botero, secretario de Hacienda del municipio de Cali, reiteró a la articulación de las finanzas en el Plan de Desarrollo de Cali 2008-2011 titulado “Para Vivir Dignamente”; y reconoció grandes restricciones financieras, a tiempo que presentó las estrategias para lograr el fortalecimiento de la inversión social.

En cuanto al sector salud el análisis fue hecho por José Agustín Hortúa Mora, asesor de la Secretaría de Hacienda de Bogotá y egresado de la ESAP, destacó “La Estrategia de Salud en el Distrito Capital” como un programa exitoso en Bogotá. Por parte del Municipio de Cali se mostró el Modelo de Gestión en Salud para el periodo 2008-2011 a cargo de Alejandro Varela, titular de la cartera de salud pública en este municipio.

En movilidad José Agustín Hortúa Mora abordó el tema sobre “Desarrollo y Futuro de la Movilidad en Bogotá”; Fabio Cardozo, Secretario de Tránsito Municipal de Cali, trató la problemática del tránsito en Santiago de Cali y sus alternativas de solución, por último, María del Pilar Arango, Directora de Control Interno y Racionalización de Trámites del Departamento Administrativo



Conferencistas evento “La experiencia en el Distrito Capital de Bogotá y las prospectivas en Santiago de Cali”.

de la Función Pública, DAFP, habló sobre “Las Políticas en materia de Control Interno y Gestión de Calidad”.

Al evento asistieron concejales, directivos y profesionales de la administración de Cali, líderes comunitarios, estudiantes y egresados de la ESAP.

El análisis temático adelantado por los expertos dinamizadores de lo público en el Distrito Capital y sus interlocutores en su condición de responsables del direccionamiento sectorial en la Administración de Santiago de Cali permitió contrastar políticas y estrategias de gestión de largo plazo con indicadores de resultados exitosos en el mejoramiento de la calidad de vida de la población de Bogotá, frente al déficit de gestión y resultados acumulados durante los últimos años en el modelo de Santiago de Cali.

¿Quiere saber más de...?

¿PUEDE SER ELEGIDO ALCALDE UN CIUDADANO QUE NO HA TERMINADO EL BACHILLERATO?

Sí. La ley únicamente exige que el alcalde sea ciudadano colombiano en ejercicio. Desde el punto de vista del derecho político, es condición indispensable para elegir y ser elegido, y para desempeñar empleos públicos, que conlleven autoridad o jurisdicción, ser mayor de 18 años, y no haber sido condenado a pena de prisión; o sentenciado a la pérdida de derechos políticos. En el caso de los aspirantes a alcaldías, deben cumplir por lo menos uno de los siguientes requisitos: Haber nacido en el municipio respectivo; haber sido residente en el área metropolitana respectiva durante un año anterior a la inscripción, o tres años consecutivos en cualquier tiempo. Fuente legal: Ley 136 de 1994, artículo 86 Corte Constitucional, Sentencia C-1412 de 2000.

¿PUEDE UN CONCEJAL SER MIEMBRO DE JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL ORDEN MUNICIPAL?

No, por constituir incompatibilidad ser miembro de juntas o consejos directivos de los sectores central o descentralizado del respectivo municipio; y de empresas que presten servicios públicos domiciliarios o de seguridad social. Fuente legal: Ley 136 de 1994, artículo 45. Ley 617, artículo 41 Ley 489 de 1998, artículo 68.

El Sistema Nacional de Consultoría en Administración Pública, Siscap, resuelve las consultas permanentemente en las entidades territoriales y da orientación, guía y soluciones prácticas a los problemas que se presenten a los servidores públicos en el desarrollo de su gestión



ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Calle 35 N° 14-30, Teusaquillo. Bogotá, D. C.
Telefax 287-9769

Conmutadores: 5733757/67187197 Ext. 105-109-115

Correo electrónico: siscap@esap.edu.co

PRESENCIA DE LA ESAP EN COLOMBIA

La ESAP es un establecimiento público de carácter universitario que hace presencia en todo el territorio nacional a través de una sede central ubicada en Bogotá, 15 direcciones territoriales y 55 Centros de Administración Pública Territorial, CETAP, brinda educación formal en pregrados, especializaciones y maestría; capacitación y actualización normativa mediante diplomados, seminarios, talleres, entre otros, a servidores públicos y ciudadanía en general.

TERRITORIAL BOLÍVAR
 Dirección Territorial: CARTAGENA Conm. (5) 6580270
 bolivar@esap.edu.co
 CETAP: SINCELEJO
 MAGANGUÉ

TERRITORIAL ANTIOQUIA - CHOCÓ
 Dirección Territorial: MEDELLÍN Conm. (4) 4478625
 antioquia@esap.edu.co
 CETAP: APARTADÓ Tel. (4) 6714162
 QUIBDÓ Tel. (4) 8282160

TERRITORIAL CALDAS
 Dirección Territorial: MANIZALES Conm. (6) 8870999
 caldas@esap.edu.co
 CETAP: LA DORADA Tel. (6) 8573940
 PUERTO BOYACÁ
 RIOSUCIO Tel. (6) 8592761
 PÁCORÁ
 FILADELFIA

TERRITORIAL QUINDIO-RISARALDA
 Dirección Territorial: DOSQUEBRADAS Conm. (6) 3307777
 risaralda@esap.edu.co
 CETAP: ARMENIA Tel. (6) 7459850
 MONTENEGRO

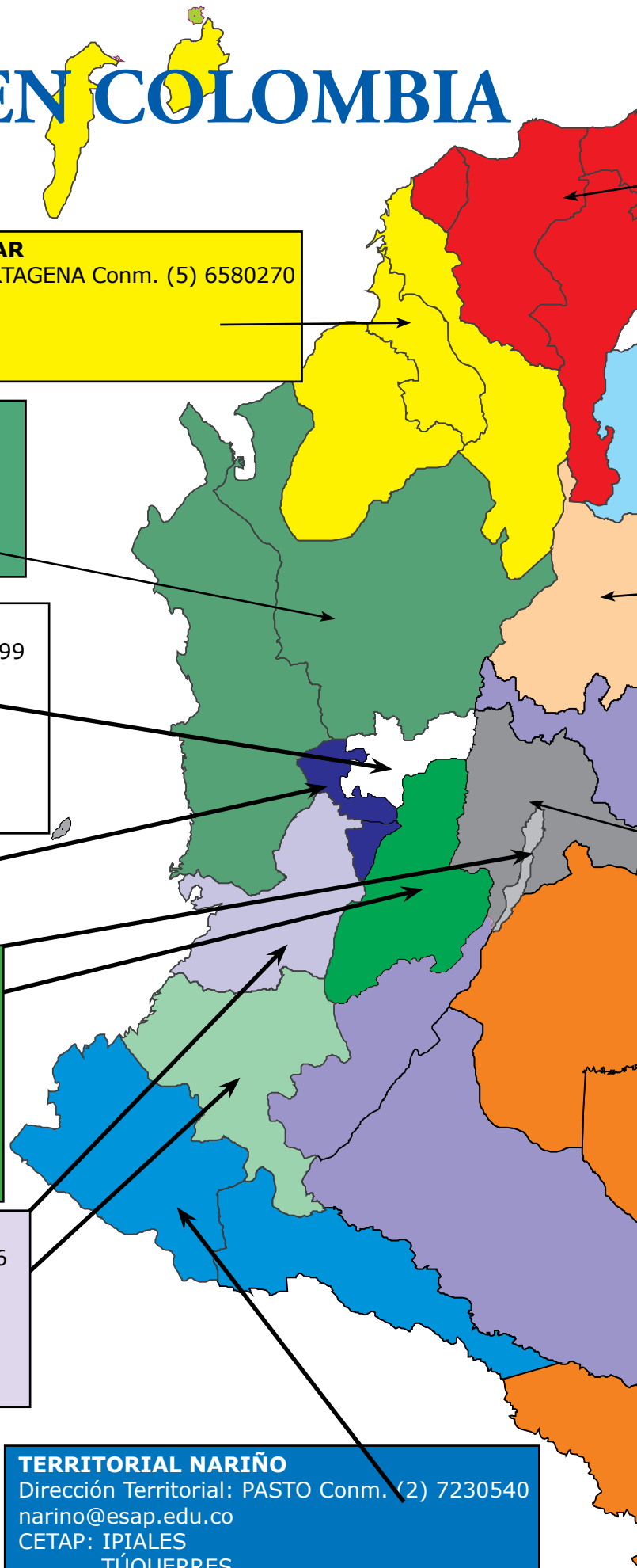
SEDE CENTRAL BOGOTÁ
 PBX 2202790
 www.esap.edu.co

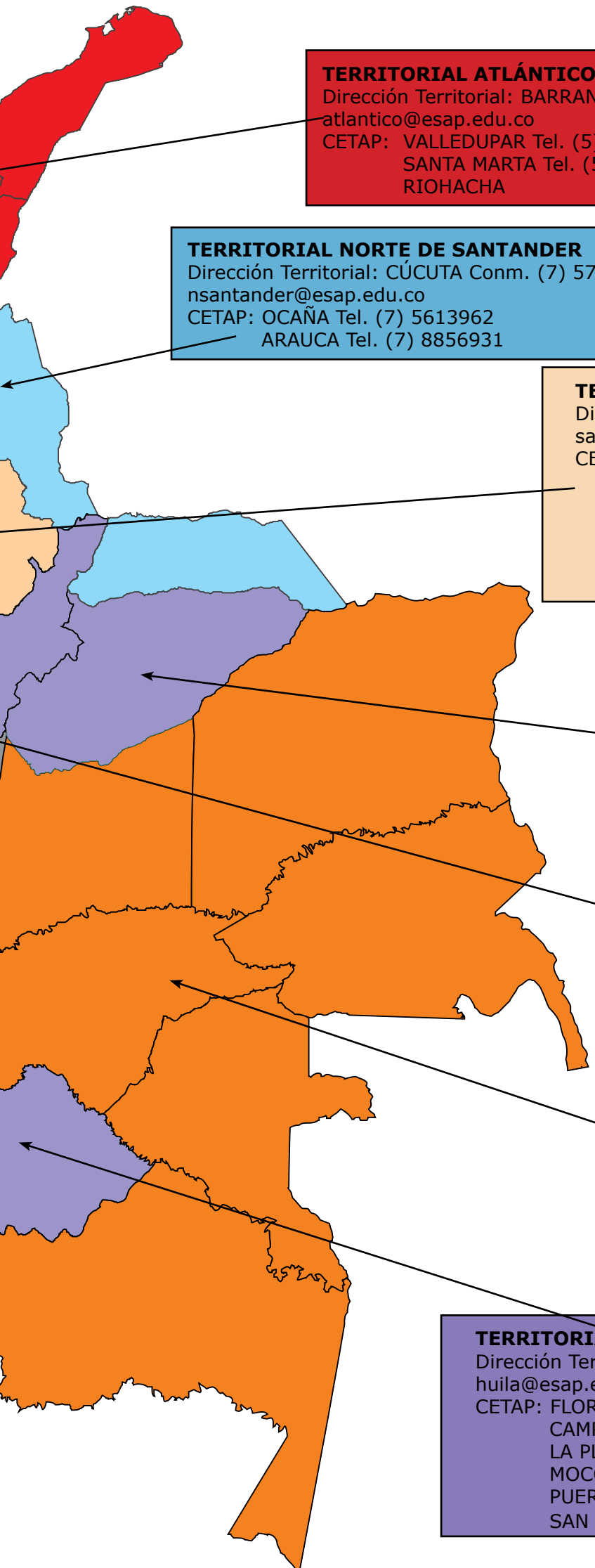
TERRITORIAL TOLIMA
 Dirección Territorial: IBAGUÉ
 Conm. (8) 2702777
 tolima@esap.edu.co
 CETAP: FLANDES
 CHAPARRAL
 LÍBANO
 FRESNO

TERRITORIAL VALLE
 Dirección Territorial: CALI Conm. (2) 668 7256
 esap.valle@esap.edu.co
 CETAP: CARTAGO
 TULUÁ
 YUMBO
 BUENVENTURA

TERRITORIAL CAUCA
 Dirección Territorial: POPAYÁN
 Conm. (2) 8222531
 cauca@esap.edu.co

TERRITORIAL NARIÑO
 Dirección Territorial: PASTO Conm. (2) 7230540
 narino@esap.edu.co
 CETAP: IPIALES
 TÚQUERRES
 TUMACO
 CUMBAL
 SAN LORENZO
 SAN FRANCISCO





TERRITORIAL ATLÁNTICO
 Dirección Territorial: BARRANQUILLA Conm. (5) 3444330
 atlantico@esap.edu.co
 CETAP: VALLEDUPAR Tel. (5) 5708202
 SANTA MARTA Tel. (5) 4332433
 RIOHACHA

TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER
 Dirección Territorial: CÚCUTA Conm. (7) 5747675
 nsantander@esap.edu.co
 CETAP: OCAÑA Tel. (7) 5613962
 ARAUCA Tel. (7) 8856931

TERRITORIAL SANTANDER
 Dirección Territorial: BUCARAMANGA Conm. (7) 6343936
 santander@esap.edu.co
 CETAP: BARRANCABERMEJA Tel. (7) 6200266
 VÉLEZ Tel. (7) 6564191
 PALMAS DEL SOCORRO Tel. (7) 6274266
 SANTA ROSA DEL SUR Tel. (5) 5697291
 SUAITA
 SAN GIL

TERRITORIAL BOYACÁ
 Dirección Territorial: TUNJA Conm. (8) 7403312
 boyaca@esap.edu.co
 CETAP: YOPAL Tel. (8) 6354608
 SOGAMOSO Tel. (8) 7706979
 MONIQUIRÁ

TERRITORIAL CUNDINAMARCA
 Dirección Territorial: FUSAGASUGÁ Conm. (1) 867 8500
 cundinamarca@esap.edu.co
 CETAP: GIRARDOT Tel. (1) 8673649
 FACATATIVÁ Tel. (1) 8673649
 SAN JUAN DE RIOSECO Tel. (1) 8673649
 CÁQUEZA Tel. (1) 8673649
 UBATÉ Tel. (1) 8678500
 LA VEGA

TERRITORIAL META
 Dirección Territorial: VILLAVICENCIO Conm. (8) 6625237
 meta@esap.edu.co
 CETAP: CUMARAL
 SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
 MITÚ
 LETICIA

TERRITORIAL HUILA
 Dirección Territorial: NEIVA Conm. (8) 8711743
 huila@esap.edu.co
 CETAP: FLORENCIA Tel. (8) 4357637
 CAMPOALEGRE
 LA PLATA
 MOCOA
 PUERTO ASÍS
 SAN MIGUEL



**Escuela Superior de
 Administración Pública**

DIEZ AÑOS MOVILIZANDO LA PARTICIPACIÓN Y AUTOGESTIÓN DEL PAÍS

Oficina de Prensa Dansocial



Roseberg Pabón Pabón, director Dansocial.

Al culminar la primera década desde la expedición de la Ley 454 de 1998, Dansocial avala la experiencia del sector social y solidario en autogestión y democracia participativa como generadora de inclusión social y desarrollo a lo largo y ancho de Colombia.

Durante los diez años de consolidación alrededor de la Ley 454, el sector social y solidario se ha convertido en una tercera fuerza de proporciones cada vez más grandes para el país. Se estima que cerca de 7.349 cooperativas, 1.921 fondos de empleados, 233 asociaciones mutuales, 52.000 juntas de acción comunal y un número indeterminado de asociaciones, corporaciones y fundaciones actúan en el país; en ellas participan más de 10 millones de colombianos. Solo el sector cooperativo, de fondos y mutuales tiene presencia en más de 900 municipios de 31 departamentos, facilita el ahorro y la irrigación de aproximadamente el 10% del crédito otorgado por el sistema financiero, genera cerca de 124 mil empleos bajo el régimen laboral en forma directa y sus ingresos han llegado a representar el 5,6 por ciento del PIB nacional.

Pero más allá de su contribución en términos económicos, el sector de la economía solidaria desempeña un importante papel como agente promotor de la cohesión social, la autogestión y la democracia participativa. El papel de los grupos asociativos va a servir de cohesionador en la vida social, pues una sociedad tan dispersa y un Estado que no logra penetrarla profundamente necesita de un entramado de organizaciones que acerque y cohesionen los individuos y los ubique dentro de la vida social.

Dansocial, al fomentar una cultura de solidaridad y asociatividad busca la formación de seres humanos capaces de pensar, actuar y vivir con fundamento en valores y principios solidarios. La solidaridad es un importante catalizador para generar confianzas, construir sentido compartido y emprender acciones comunes que resuelven nuestros grandes y pequeños

problemas. Además de ser un valor y principio ético, se convierte en una competencia ciudadana necesaria para vivir en sociedad.

Por medio de una cultura solidaria, se empodera a los individuos para trabajar en conjunto tras un bien común a través de procesos democráticos que impacten la realidad que los rodea. Las organizaciones del sector social y solidario cuentan con herramientas que las posicionan como gestoras de bienestar para sus comunidades. Ejemplos de estas son muchos, y varían de un municipio a otro; sin embargo, se destaca la incidencia, otorgada con la creación de los capítulos del Cones en cada región, sobre la formulación de políticas públicas. Sobresale también como estandarte del ejercicio de la democracia participativa la inclusión con la cual se han beneficiado a las comunidades sobre el tema de adjudicaciones de presupuestos participativos, ya que por medio de estos se logra una notoriedad de las inversiones sobre la sociedad en su conjunto. Por medio de estos procesos de apropiación se ha venido evidenciando el desarrollo del sector social y solidario, desde la autogestión y administración de sus recursos hasta la participación directa en procesos democráticos que lo impulsen frente a otros sectores.

Son experiencias importantes, pues al ser incluidas dentro de las funciones democráticas de un sector, las comunidades generan un sentido de pertenencia alto que contribuye a legitimizar los entes y procesos estatales que las rigen. Por medio de una participación directa en la generación de políticas públicas y creación de proyectos, son las comunidades las que se apersonan de su entorno y necesidades. Se proveen así las soluciones a problemas sociales como la pobreza, el desempleo y la baja calidad de vida; sin el riesgo de caer en un

paternalismo estatal que a largo plazo podría llegar a ser nocivo para las mismas comunidades.

Adicionalmente, como sistema repetidor de la experiencia democrática, impulsa a las organizaciones a tomar parte activa llenando el vacío que por distancias puede llegar a existir frente a los organismos representativos del Estado. Al tomar conciencia, responsabilidad y potestad frente a sus propias dinámicas, se erradica la apatía política causada por la desconfianza y la exclusión, que tanto terreno han ido ganando dentro de la sociedad colombiana. Con la posibilidad de esta participación, se consolida en la población una identidad fuerte y un sentido de pertenencia nacional.

El fomento y fortalecimiento de las organizaciones del sector social y solidario pasa también por recuperar la confianza entre y hacia ellas. El Estado no solo debe generar las políticas sino demostrar su confianza en el sector solidario con hechos. Debe generar espacios de participación reales, donde se articule el sector solidario con el sector público y privado. Se fortalece de esta manera tanto la economía solidaria —que igualmente repercute en el marco económico general del país—, como el desarrollo social y participativo de la población.

El Dansocial en sus diez años, invita a los entes públicos a fomentar e impulsar el desarrollo del Sector Social y Solidario sector solidario con mecanismo consolidador de una ciudadanía responsable que gestione, a través de la democracia participativa, los caminos hacia su propio bienestar. Invita también a sus organizaciones a conmemorar esta fecha histórica, con nuevos y múltiples hechos que reafirmen que juntos podemos avanzar hacia una Colombia solidaria y en paz.



Mesa principal evento Ley 454.

Por primera vez en el país

ECOTURISMO COMUNITARIO EN LOS PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

Oficina de Prensa Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial

Comunidad “Orika” será la primera en atender de manera oficial turismo nacional e internacional

El Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y la Dirección de Parques Nacionales Naturales dieron inicio al primer proyecto de ecoturismo comunitario dentro del predio La Cocotera del Parque Nacional Natural Los Corales del Rosario y de San Bernardo.

“A partir de este momento las comunidades de este sector prestarán todos los servicios de turismo ecológico a visitantes nacionales e internacionales. Es una nueva y gran experiencia de compartir con las comunidades locales y disfrutar de nuestros valores naturales”, dijo el jefe de la cartera ambiental, Juan Lozano Ramírez.

Con la entrega del predio La Cocotera por parte del Ministerio de Agricultura, Parques Nacionales Naturales comenzó el proyecto que busca fortalecer el trabajo de las comunidades, en torno al turismo ecológico del país.



Cabeza de Morgan. Isla de Providencia, Colombia

La Cocotera, predio que hasta el mes de enero de 2007 se encontraba en manos de ocupantes ilegales y que fue restituido a la Nación dentro de un proceso que el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural adelantó, es el primer proyecto de ecoturismo comunitario.

El contrato de prestación de servicios ecoturísticos comunitarios fue firmado entre la organización comunitaria Nativos Activos, pertenecientes a la comunidad de Orika, en Isla Grande y Parques

Nacionales Naturales de Colombia del Ministerio de Ambiente.

“Hemos establecido una alianza con organizaciones locales en áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales y sus zonas de influencia, generando con ello beneficios para la región, fortaleciendo



Corales Islas del Rosario. Cartagena, Colombia.

el ecoturismo en Colombia y conservando los recursos naturales del país”, informó Julia Miranda Londoño, directora de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Este ha sido un trabajo conjunto entre los ministerios de Ambiente y Agricultura a través de Parques Nacionales Naturales de Colombia y el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (Incoder) para formular proyectos de ecoturismo con las comunidades locales en los predios aledaños al Parque Corales, en Cartagena.

El Sena ha sido otra de las instituciones que han hecho su aporte capacitando y preparando a la comunidad de Orika para la implementación y puesta en marcha del proyecto.



Playa Blanca. Cartagena, Colombia.



Parque Nacional Natural Los Corales del Rosario y de San Bernardo.

El avance de estos proyectos se realiza en el marco de la Política Nacional para el Desarrollo del Ecoturismo, presentada por el presidente de República, Álvaro Uribe Vélez, donde se define entre las prioridades fortalecer la gestión de las comunidades asentadas en diferentes regiones del país que tienen una economía basada en las actividades del turismo.

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Calendario académico 2008 Facultad de Pregrado



PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TÍTULO: ADMINISTRADOR PÚBLICO
Código SNIES: 210443500001100111100

Registro Calificado Ministerio de Educación Nacional

Duración del Programa

Diurno 10 semestres y nocturno 12 semestres

Incluido en semestre de trabajo de grado

Metodología presencial

PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL

Código SNIES: 210443000001100112300

Registro Calificado

Duración: 12 semestres - 156 créditos académicos

Metodología a distancia

TÍTULO: ADMINISTRADOR PÚBLICO TERRITORIAL

INFORMES

Grupo de Registro y Control Académico

Bogotá, D. C. Diagonal 40 No. 46A-37, CAN
Teléfono 2 20 73 14

DIPLOMADO LAS JUNTAS ADMINISTRADORAS LOCALES Y EL DESARROLLO MUNICIPAL. HERRAMIENTAS DE GESTIÓN PÚBLICA



Ediles y líderes comunitarios, asistentes al Diplomado Herramientas de Gestión Pública, Montería, Córdoba.

Con la realización del diplomado Las Juntas Administradoras Locales y el Desarrollo Municipal-Herramientas de Gestión Pública, se puso en evidencia que los espacios académicos no se limitan a ser solo escenario de teorías, ideas, discusión y conocimiento, sino que además de lo anterior sirven para crear amistades, despertar la solidaridad, conocer las necesidades y expectativas de los otros, aun siendo todos de una misma ciudad.

Uno de los primeros convenios en suscribirse este año fue el de cooperación en temas de capacitación, asesoría y formación entre el municipio de Montería y la Escuela Superior de Administración Pública. Entre febrero y marzo se definió la población objetivo, los módulos temáticos, los horarios, metodología, duración, entre otros. Los miembros de las Juntas Administradoras Locales fueron los beneficiarios de esta primera actividad académica.

Desde las áreas rurales y urbanas ediles y líderes comunitarios participaron en temas como Planeación Municipal, Gestión Pública, Participación Ciudadana, entre otros, adicionalmente el mayor reto de ser un componente innovador en estas capacitaciones, fue el seguimiento virtual manifestado en la clausura en donde los grupos previamente organizados presentaron sus proyectos de inversión pública.

El balance del diplomado fue muy positivo, la mayoría de los participantes nunca había tenido

la oportunidad de formular un proyecto, no contaba con correo electrónico, otros recibieron su diploma por primera vez.

Esta experiencia, permitió observar de cerca la realidad de la mayoría de los municipios colombianos, con personas deseosas de trabajar por su comunidad, de mejorar con sus acciones y propuestas la calidad de vida de los habitantes que representan, ávidas de recibir capacita-

ción e información que pueda facilitar su gestión, sin importar las dificultades que puedan enfrentar, como deficiencia en la lectoescritura, escasos recursos económicos para costear el desplazamiento a las clases e incluso para la alimentación.

La ESAP considera de gran importancia la realización de este diplomado que significó para todos los participantes. El apoyo del evento contó con la Subdirección de Proyección Institucional, de la Facultad de Investigaciones de la ESAP y de la Federación Colombiana de Municipios.

PROYECTOS PRESENTADOS

1. Dotación y ampliación de la biblioteca comunitaria Óscar Arnulfo Romero en el barrio Santa Fe de Montería (recibirá apoyo de material por parte de la ESAP).
2. Aprovechamiento del tiempo libre en los jóvenes de la comuna 5, a través de eventos deportivos (en ejecución con el apoyo de la Alcaldía de Montería).
3. Proyecto avícola para pequeños y medianos comerciantes.
4. Rehabilitación de las calles 9, 10, 11 y 12 del barrio 6 de Marzo.
5. Dotación de equipos de cómputo para las Juntas Administradoras Locales.
6. Construcción de un parque recreativo en el Juan XXIII.

7. Construcción del centro educativo de la comuna 8 en la urbanización Villa Fátima.
8. Proyecto de desarrollo humano para ediles y líderes cívicos.
9. Explotación de gallinas ponedoras en pastoreo en el corregimiento del kilómetro 12 en el municipio de Montería.

Continúa en la página siguiente

Escuela Superior de Administración Pública
Creada por la Ley 19 de 1958

PROGRAMAS DE PREGRADO

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- Presencial Bogotá -
Título Académico: Administrador Público
Código SNIES 21044350000110011100

Programa de Formación Profesional en ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL
A Distancia. Título Académico: Administrador Público Territorial
Código SNIES 210443500001100112300

Programa de Formación Profesional en ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL
Presencial Medellín.
Título Académico: Administrador Público Territorial
Código SNIES 211143510800500111100

PROGRAMAS DE FORMACIÓN TECNOLÓGICA EN LAS DIRECCIONES TERRITORIALES

Programa de Formación Tecnológica en GESTIÓN PÚBLICA AMBIENTAL
Título Académico: Tecnólogo en Gestión Pública Ambiental - A distancia
Código SNIES: 52383

Programa de Formación Tecnológica en GESTIÓN PÚBLICA FINANCIERA
Título Académico: Tecnólogo en Gestión Pública Financiera - A distancia
Código SNIES: 52401

Programa de Formación Tecnológica en GESTIÓN PÚBLICA CONTABLE
Título Académico: Tecnólogo en Gestión Pública Contable - A distancia
Código SNIES: 53050

Mayor información:
www.esap.edu.co
TEL: 2 202790 Ext. 7014/ 7314
Calle 44 No. 53-37 Can Bogotá y en las Sedes Territoriales en Todo el País.

Viene de la página anterior

10. Polideportivo Santa Isabel (Proyecto ganador y que posiblemente será ejecutado con el apoyo de la Alcaldía de Montería).
11. Alternativas de solución para la construcción de 3 parques polideportivos en la comuna No. 9.
12. Construcción de 8 unidades básicas sanitarias de alcantarillado alterno en el corregimiento de Tres Piedras.
13. Computadores para educar.

COMENTARIOS DE LOS ASISTENTES

- Aprendimos muchas cosas que no sabíamos sobre los proyectos.
- Todos, sin excepción, son docentes idóneos, preparados y con excelente metodología para exponer.
- Felicito a la Alcaldía de Montería por tenernos en cuenta en capacitarnos y a la ESAP por brindarnos estos conocimientos, del 1 al 10, 9.8.
- Como sugerencia le pido a la ESAP ponerse de acuerdo con la administración municipal para que nos ayude a los ediles no bachilleres para terminar la secundaria.
- Felicito muy especialmente a la administración municipal, a la ESAP y a sus excelentes profesores por su excelente labor para con los ediles.



Instalación mesa principal, diplomado de las Juntas Administradoras Locales. Montería, Córdoba.

ACADEMIA Y ASUNTOS PÚBLICOS

Facultad de Investigación ESAP

En el marco de la conferencia anual del INPAE 2008, realizada en Ciudad de Guatemala, con el tema “Fortaleciendo la educación en asuntos públicos de pregrado y posgrado”, el Decano de la Facultad de Investigaciones, Andrés Felipe Álvarez Grajales, presentó su ponencia central titulada *Propuestas para la mejora de la educación a nivel de pregrado: Incorporación de prácticas profesionales a nivel curricular.*

La iniciativa abordó la problemática de las relaciones universidad-empresa, a partir del análisis de modelos como el de la triple hélice, planteado por Etzkowitz H. y Leydesdorff H. en 1997 y las prácticas estudiantiles como manifestación de la relación universidad-empresa.

Igualmente presentó el tema de las prácticas estudiantiles como requisito para la calidad de la educación superior en Colombia y subrayó el caso de la ESAP como ilustración de todo el planteamiento.

En su análisis, el Decano recoge la percepción institucional de las fuentes directamente involucradas con los procesos de prácticas, quienes rescatan como valiosa la formación de los estudiantes, la vinculación interinstitucional y la reflexión constante sobre los principios de los programas de pregrado.

La presentación concluyó con una serie de propuestas de mejoramiento que abarcaron mayor seguimiento a las prácticas como punto de encuentro entre el Estado, la Empresa y la Universidad, donde se sugirió el desarrollo de inmersiones parciales articuladas a los proyectos de aprendizaje a lo largo de toda la formación profesional, lo que implica un gran compromiso institucional tanto universitario, como público para la generación, seguimiento y acompañamiento efectivo de estos espacios de formación-acción.

| | |
|--|--|
| <p>PROGRAMAS DE PREGRADO</p> <p>Programa de formación profesional en ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Título Académico: Administrador Público Código SNIES: 210443300001100111100</p> <p>Programa de formación profesional en ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Título Académico: Administrador Público Código SNIES: 210443300001100112300</p> | <p>GERENCIA HOSPITALARIA Registro SNIES: 210453420111100113100 Registro Calificado METODOLOGÍA: A distancia</p> <p>ALTA GERENCIA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD Registro SNIES: 210456580000800112100 Registro Calificado</p> <p>GERENCIA AMBIENTAL Registro SNIES: 210453330131100113100 Registro Calificado</p> <p>DERECHOS HUMANOS Registro SNIES: 210453230001100113100 Registro Calificado</p> <p>GERENCIA SOCIAL Registro SNIES: 210453000581100113100 Registro Calificado</p> <p>FRONTERAS Y RELACIONES INTERNACIONALES Registro SNIES: 210453270001100113100</p> <p>FINANZAS PÚBLICAS Registro SNIES: 210453360001100113200 Registro Calificado</p> <p>ALTA GERENCIA EN ECONOMÍA PÚBLICA Registro SNIES: 210456580001100112100 Registro Calificado</p> <p>PROYECTOS DE DESARROLLO Registro SNIES: 2104565800401100112100 Registro Calificado</p> |
| <p>PROGRAMAS DE POSTGRADO</p> <p>Maestría en ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Registro SNIES: 210463500001100111401 Registro Calificado</p> <p>ALTA DIRECCIÓN DEL ESTADO Registro SNIES: 210453539861100113100</p> <p>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CONTEMPORÁNEA Registro SNIES: 210453500001100113100 Registro Calificado</p> <p>GESTIÓN PÚBLICA Registro SNIES: 210453500001100112100 Registro Calificado METODOLOGÍA: A distancia REGISTRO SNIES: 210453500001100111101 Registro Calificado METODOLOGÍA: Presencial Bogotá</p> <p>GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO URBANO Y REGIONAL (GEPUR) Registro SNIES: 210453510011100112100 Registro Calificado</p> | <p>MAYORES INFORMES Calle 44 No. 53-37 CAN Teléfono: 2207314 correo electrónico: registro.control@esap.edu.co www.esap.edu.co</p> |

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Eduardo González
Comisionado Nacional del Servicio Civil



Dentro de la administración moderna, se hace necesario establecer modelos de medición de los resultados, tal vez bajo un principio general de que “aquello que no es medible no existe”.

En ese sentido, desde hace más de 20 años en el sector público colombiano, existe el modelo de la evaluación del desempeño como la forma de establecer el comportamiento laboral de los empleados públicos de carrera.

Si bien contamos con una larga historia normativa, tiene un parecido con la suerte que han tenido las normas de carrera administrativa, en cuanto a que parecen quedar condenadas a permanecer simplemente en la norma, por cuanto, al momento de su ejecución o cumplimiento, circunstancias externas hacen que sea pobre su aplicación.

Basta para ello un ejemplo, si tomamos como base que este sistema permite el retiro inmediato del servidor con una evaluación no satisfactoria, la verdad es que son pocos los casos en los cuales ha sido retirado un empleado como consecuencia de la evaluación del desempeño. Pese a ello, la jurisprudencia existente sobre el tema defiende a ultranza la figura como un sistema diseñado para establecer los resultados de la gestión del personal al servicio de la entidad y la forma más transparente para retirar a un empleado deficiente, e igualmente en los pocos procesos judiciales adelantados en demandas en los de retiro de servidores por evaluación no satisfactoria, la justicia de manera pertinente se limita a establecer que se le hayan garantizado todos sus derechos al ex empleado reclamante, sin analizar los acuerdos de gestión por cuanto los mismos han sido establecidos entre las partes y hacen parte de la administración, lo cual no se constituye en objeto de estudio en el correspondiente litigio.

Pero aun con esos precedentes no se ha logrado consolidar la evaluación del desempeño como una forma de retiro de los malos empleados, y mucho menos como modelo de medición de la gestión, que es su razón de ser fundamental. Podríamos concluir que hay una falta de compromiso del responsable de hacer la evaluación, y más bien acuden a malas prácticas como la de pedir que lo trasladen a otra dependencia, lo que realmente se constituye en pasar un problema de un lugar a otro, y de esta forma se ha ido perpetuando el mal empleado, generando en esa forma el histórico sofisma de que los empleados de carrera son inamovibles, cuando parte de la culpa la tiene la propia administración por acudir a estas perversas costumbres.

La Constitución de 1991, consagró de manera expresa como causal de retiro del empleado la calificación no satisfactoria, lo cual en teoría debería haber impulsado un poco más su implementación. El modelo de evaluación del desempeño como consecuencia de esta norma constitucional tuvo un profundo cambio, al cambiarse del viejo sistema en el cual se calificaba, es decir, se establecían como aspectos objeto de evaluación: la puntualidad en el trabajo, la planeación de las actividades y algunas otras conductas laborales que se podían cumplir sin que con ello se garantizara que realmente el funcionario había aportado algo a la gestión de la entidad.

El primer cambio se hizo en el año 1995, cuando la función pública cambió los instrumentos de gestión y por primera vez se da inicio a los acuerdos de gestión, es decir, se toma como eje central de la evaluación un acuerdo previo entre los responsables de la calificación para que previamente se acordaran las actividades y la forma de calificar durante ese año el desempeño laboral. Se buscó que la concertación fuera el punto de partida para la calificación de las tareas y el primer gran paso para convertir este sistema en una forma objetiva de establecer los resultados laborales.

Pese a que los documentos se hicieron abiertos, su implementación fue muy pobre y se continuó con la vieja costumbre de hacer los acuerdos al mismo momento de la calificación e infortunadamente al momento de la calificación, en la mayoría de los casos el propio evaluado los construye de acuerdo con lo que hizo durante ese tiempo, sin que hubiera existido el acuerdo previo, solo con el fin de cumplir con ese trámite, ratificando el pobre compromiso institucional y la falta de conciencia sobre la importancia del modelo.

La Ley 909 en su discusión presento toda esta problemática y buscó corregirla incluyendo dos aspectos fundamentales. Ligándolo a las metas institucionales e incluyendo las competencias laborales como parte de las conductas objeto de calificación.

La misma norma igualmente señaló la obligación para que las entidades establecieran su sistema propio, y dejó en manos de la Comisión Nacional del Servicio Civil la responsabilidad de establecer las directrices y diseñar un sistema tipo para que funcionara durante el tiempo en que las entidades desarrollaren su propio sistema.

La Comisión durante estos cuatro años ha desarrollado pese a sus precarias condiciones administrativas, una serie de pautas y un sistema tipo que muy lentamente lo ha estado difundiendo a las entidades responsables de realizar dicha evaluación. No ha sido un proceso fácil y son muy pocas las entidades que lo han desarrollado satisfactoriamente, todo ello por cuanto al incluir los dos elementos de las metas institucionales y las competencias laborales, se hace complejo y los formatos teóricamente son sencillos pero cuando se inicia su aplicación los interrogantes son múltiples.

El gran reto es buscar procedimientos sencillos y ejemplos claros que permitan que el modelo de evaluación del desempeño sea un sistema práctico y real para medir el comportamiento laboral de los funcionarios.

Pero como si eso fuera poco es necesario mirar y reconocer que otro de los motivos para el pobre desarrollo de la evaluación del desempeño es, entre otros aspectos, la nula utilidad de la evaluación diferente de la forma de retiro del servidor, y la pregunta que permanentemente se hacen los interesados es ¿para qué nos sometemos a este desgaste si no existen beneficios reales de una calificación sobresaliente, como otrora lo fue para la prima técnica o el propio ascenso en carrera?

Pese a este panorama, es urgente y necesario implementarlo ahora, cuando estamos frente a listas de elegibles personas que superaron el proceso de selección y requieren superar el periodo de prueba con una calificación de evaluación del desempeño satisfactoria para consolidar sus derechos al ingreso a carrera administrativa.



TERRITORIAL BOLÍVAR INAUGURA SU CENTRO DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN MUNICIPAL, CDIM

Territorial Bolívar

“La virtud, como el arte, se consagra constantemente a lo que es difícil de hacer y cuanto más dura es la tarea, más brillante es el éxito”.

En días pasados la territorial Bolívar, integrada por los departamentos de Bolívar, Sucre, Córdoba y San Andrés y Providencia, hizo el lanzamiento oficial e inauguración del Centro de Documentación e Información Municipal –CDIM– una unidad que tiene como fin fortalecer los procesos de descentralización y de apoyar los programas de renovación y mejoramiento de la gestión de lo público, colocándole a la comunidad una estrategia en materia de información, instrumento vital e indispensable para mejorar la gestión de los entes públicos y la participación de la comunidad en general.

El CDIM tiene como objetivo acopiar, organizar y sistematizar información sobre la gestión y administración de lo público con el fin de ponerla al servicio de la comunidad para fortalecer la conciencia colectiva, la descentralización y la democracia participativa, en especial contará con la información de planes de desarrollo municipal y presupuestos de los municipios que conforman la territorial.

En el acto de lanzamiento participaron alcaldes y gobernadores de la regional, invitados especiales, funcionarios, contratistas, docentes y estudiantes de la ESAP, los cuales, recibieron unas conferencias relacionadas con la investigación digital, el presupuesto público colombiano y cómo acceder a la red CDIM.

Con la inauguración del Centro de Documentación e Información Municipal (CDIM) en la ciudad de Cartagena de Indias los municipios de nuestra territorial tienen una unidad muy cerca de ellas porque todos tenemos mucho que ver.



Invitados a la inauguración Centro de Documentación e Información Municipal, CDIM. Cartagena, Bolívar.



Usted tiene mucho que ver!





CDIM

Centros de Documentación e Información Municipal

La Escuela Superior de Administración Pública ESAP, pone al servicio de la comunidad los Centros de Documentación e Información Municipal CDIM que se coordinan en red a nivel nacional.

La red CDIM cuenta con centros ubicados en la sede central y en cada una de sus territoriales, especializados en información sobre la gestión y la administración de lo público en diversos formatos y recursos.

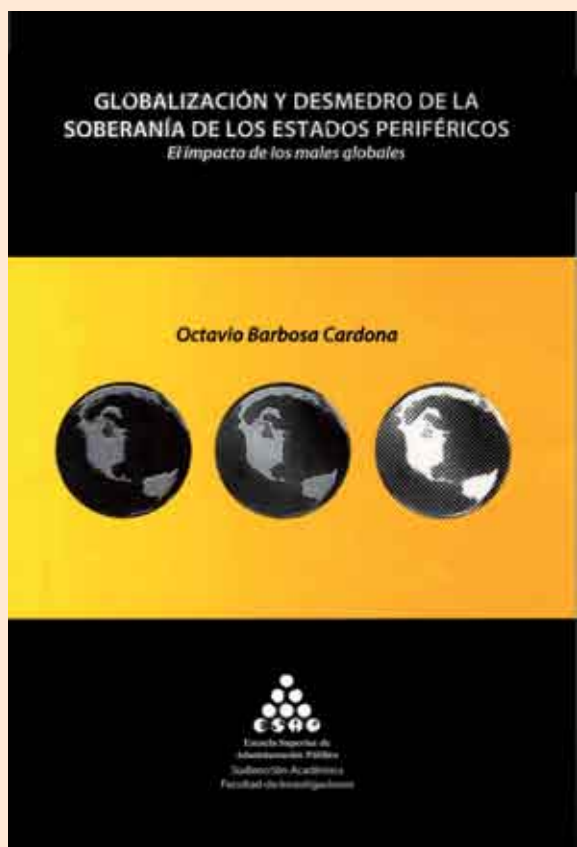


Escuela Superior de Administración Pública

www.esap.edu.co/sncm

Utilice los servicios del CDIM de su Territorial ESAP

PUBLICACIONES ESAP



El catedrático Octavio Barbosa Cardona, con la coordinación de la Facultad de Investigaciones, publicó el libro *Globalización y desmedro de la soberanía de los Estados periféricos. El impacto de los males globales.*

En su contenido encontramos Globalización económica como contexto y Globalización y desmedro de la soberanía de los Estados periféricos.

Esta publicación se encontrará en las instalaciones de la sede central de la ESAP.



ESAP LANZÓ LA PUBLICACIÓN: CARLOS LEMOS SIMMONDS en la Historia de Colombia 1933-2003 de José Daniel Benítez Rodríguez.

Esta obra fue publicada por la Escuela Superior de Administración Pública en el marco de la conmemoración de sus 50 años, atendiendo la Ley 948 de 2005, por la cual se honra la memoria del ex presidente Carlos Lemos Simmonds. El evento se realizó en el Salón Bolívar, de la Casa de Nariño, el 10 de septiembre de 2008 y contó con la presencia del presidente de la República, Álvaro Uribe Vélez, familiares, amigos y altos funcionarios del Estado.

*ESAP, 50 años
construyendo en
todo el territorio
nacional
Administración
Pública.*

Contáctenos en la página

www.esap.edu.com

subdireccion.proyección@esap.edu.co

INVITAN:

II CICLO DE TELECONFERENCIAS SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA

Agosto 11 y 25.
Septiembre 1,8,15,22,29
Octubre 6,20,27

Noviembre 10 y 24.
Diciembre 1

METODOLOGIA: 1 Hora Teleconferencia - 1/2 Hora de Preguntas.

TRANSMISIÓN
Canal Institucional de Televisión 10:00 - 11:30 am.
Mayor Información: Conmutador: 2202790, www.esap.edu.co