

**El Mercado Laboral del Profesional en Administración Pública Territorial – ESAP: Caso  
Departamento Del Huila, Colombia (2015 – 2020)**

**Trabajo final de maestría de profundización**

Oser Andrade Salazar, Álvaro Alexander Cano Vargas, y Jorge Ricardo Murcia Morales

Facultad de Posgrado. Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

Maestría en Administración Pública

Neiva, 2023

*Dedicatoria*

*Dedicamos este trabajo de profundización a nuestros padres, porque creyeron en nosotros, nos sacaron adelante, dándonos ejemplos dignos en superación, esfuerzo y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy podemos cumplir los objetivos y metas propuestas. A nuestras esposas, hermanos, cuñados(a), amigos y docentes, porque gracias a ustedes nos dan fortaleza de lograr todo lo que nos trazamos en nuestro camino.*

*Oser Andrade Salazar*

*Álvaro Alexander Cano Vargas*

*Jorge Ricardo Murcia Morales*

## **Agradecimientos**

Al finalizar este trabajo de profundización y después de terminar nuestra maestría en la ESAP, llenos de alegría y satisfacción, expresamos nuestro más sinceros agradecimientos, en primer lugar a Dios y a la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, por habernos permitido adquirir los conocimientos necesarios para desempeñarnos como profesionales y Magister, a los docentes de la Maestría en Administración Pública, por sus enseñanzas y apoyo en todo nuestro proceso formativo y de aprendizaje, a la profesora Martha Nubia Cardona, por sus observaciones y exigencias al presente proyecto, gracias a todos nosotros (Oser, Álvaro y Jorge Ricardo), de manera interna por la dedicación y respaldo constante lo que ha permitido terminar satisfactoriamente este trabajo de profundización.

## Resumen

El presente trabajo de maestría de profundización pretendió determinar el impacto socioeconómico en el mercado laboral (relación oferta- demanda) de los administradores públicos territoriales egresados en el departamento del Huila del 2015 -2020. Es de anotar que los graduados valoran la formación recibida y se sienten preparados para asumir las actividades y roles laborales de la gestión del sector público y privado, no obstante también identifican vacíos institucionales al momento de asumir su desempeño profesional. Entre ellos, la baja oferta de oportunidades laborales disponible en los sectores públicos y privados, el bajo poder adquisitivos de la moneda con la remuneración salarial que reciben, en relación con su formación académica.

En este contexto los hallazgos indican la necesidad de ampliar estrategias de integración laboral para los administradores públicos en el mercado por parte de la ESAP a través de la ausente oficina de egresados y la valorización de su formación y competencias adquiridas para su óptimo desempeño profesional en diversos sectores productivos.

**Palabras clave:** *Administración pública, mercado laboral, oferta, demanda*

## **Abstract**

The presents work determined the socioeconomic impact on the labor market (supply-demand relationship) of territorial public administrators graduated in the department of Huila from 2015 -2020. It is noteworthy that graduates value the training received and feel prepared to assume work activities and roles in the public and private sectors, however they also identify institutional gaps when it comes to assuming their professional performance. Among them, the low supply of job opportunities available in the public and private sectors, the low purchasing power in salary remuneration in relation to their training. In this context, the findings indicate the need to expand labor integration strategies for public administrators in the market by ESAP through the graduate office and the valorization of their training and acquired skills for optimal professional performance in various sectors. productive.

**Keywords:** Public administration, labor market, supply, demand

## Tabla de Contenido

	Pág.
Dedicatoria.....	2
Agradecimientos .....	3
Resumen.....	4
Tabla de Contenido.....	6
Lista de Tablas .....	9
Lista de Figuras.....	10
Introducción.....	11
1. Aspectos Generales de la Consultoría - Investigación.....	12
1.1. Planteamiento y Formulación del Problema.....	12
1.2. Objetivos.....	13
1.2.1. Objetivo General	13
1.2.2. Objetivos Específicos	13
1.3. Justificación .....	14
2. Estado del Arte.....	16
3. Marco Teórico y Referencial .....	19
3.1. Marco Teórico.....	19
3.1.1 La Nueva Gestión Pública	19
3.1.1. Teoría de la Señalización Económica en Educación	22
3.2. Marco Referencial Conceptual .....	23
3.2.1. Mercado Laboral	23
3.2.2. Profesionalización en Administración Pública Territorial	26
4. Metodología.....	30

4.1.	Enfoque, Diseño y Tipo de estudio.....	30
4.2.	Método.....	31
4.2.1.	Matriz de Análisis Estructural	31
4.2.2.	Análisis de Contexto	32
4.3.	Población, Muestra y Muestreo .....	32
4.4.	VARIABLES Y CATEGORÍAS DE ANÁLISIS .....	34
4.5.	Recolección de Datos.....	36
4.5.1.	Técnicas e Instrumentos	37
4.5.1.1.	Revisión Documental.....	37
4.5.1.2.	Encuesta.....	37
4.5.1.3.	Entrevista. ....	38
4.6.	Análisis de Datos .....	39
5.	Resultados .....	40
5.1.	Mercado Laboral de los Administradores Públicos Territoriales en el Sector Público del Departamento del Huila, Colombia. ....	40
5.1.1.	Dinámica laboral de los Administradores Públicos en Colombia	40
5.1.2.	Espacios para los Administradores Públicos en las Instituciones Públicas del Huila	42
5.1.3.	Ocupación de los Administradores Públicos en las Instituciones Públicas del Huila	46
5.1.4.	Ocupación de los graduados de administración pública de la ESAP Huila	48
5.2.	Competencias, Perfil del Egresado y Mercado Laboral Institucionalizado para el Administrador Público Territorial – ESAP.....	51

5.2.1.	Formación Académica y Competencias de la Formación en Administración Pública de la ESAP	51
5.2.2.	Perfil de graduados de Administración Pública de la ESAP	56
5.2.3.	Proyección Universitaria para el Acceso al Mercado Laboral de los Graduados de Administración Pública de la ESAP.	60
5.3.	Factores incidentes en el mercado laboral de los administradores públicos territoriales .....	64
	Conclusiones .....	67
	Referencias.....	69
	Anexos .....	74

## Lista de Tablas

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Matriz análisis estructural del estudio. ....	31
<b>Tabla 1.</b> Matriz análisis de contexto. ....	32
<b>Tabla 3.</b> Población y muestra del estudio .....	33
<b>Tabla 4.</b> Respuestas obtenidas .....	34
<b>Tabla 5.</b> Variables y categorías de análisis .....	34
<b>Tabla 6.</b> Fuentes de información, técnicas e instrumentos. ....	36
<b>Tabla 7.</b> Estructura de cuestionario de encuesta .....	38
<b>Tabla 8.</b> Estructura de cuestionario de entrevista .....	39
<b>Tabla 9.</b> Instituciones públicas de Colombia. ....	42
<b>Tabla 10.</b> Caracterización de los egresados .....	49
<b>Tabla 11.</b> Resultados encuesta dimensión formación académica .....	51
<b>Tabla 12.</b> Resultados encuesta dimensión perfil del graduado .....	57
<b>Tabla 13.</b> Resultados encuesta dimensión mercado laboral.....	60

## Lista de Figuras

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Cálculo de la muestra. ....	33
<b>Figura 2.</b> Entidades públicas del Huila. ....	44
<b>Figura 3.</b> Nivel jerárquico servidores públicos Huila. ....	45
<b>Figura 4.</b> Tipo de nombramiento. ....	46
<b>Figura 5.</b> Actividad económica de la organización donde laboran los graduados.....	50
<b>Figura 6.</b> Tipo de la organización donde laboran los graduados .....	51

## **Introducción**

Los programas profesionales de administración pública en Latinoamérica representan un pilar crucial para el desarrollo socioeconómico y la gestión pública eficiente de instituciones y entidades gubernamentales, tanto a nivel nacional y local como regional. En Colombia, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) tiene como objetivo principal la formación de profesionales competentes en el sector territorial para impulsar el progreso de las regiones, para ello confiere a los estudiantes de habilidades y competencias para asumir roles de liderazgo e innovación en el sector público. No obstante, existen pocos estudios enfocados en el análisis del mercado laboral para estos profesionales, especialmente en regiones específicas como el departamento del Huila. El propósito de este estudio es contribuir en este ámbito a través de los hallazgos investigativos, para que permitan a las instancias competentes realizar un análisis exhaustivo del mercado laboral de los administradores públicos territoriales en el sector público del departamento del Huila, en Colombia.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio adopta un enfoque cuantitativo - cualitativo, para describir el mercado laboral, el perfil del egresado, las competencias y la institucionalización del administrador público territorial de la ESAP. Para esto, contrastará diversas variables utilizando una muestra de graduados y empleadores que han generado oportunidades o influenciado en el mercado laboral de estos profesionales. Paralelamente, se resalta la importancia crucial del papel que desempeñan en el desarrollo y progreso de las regiones.

## **1. Aspectos Generales de la Consultoría - Investigación**

### **1.1. Planteamiento y Formulación del Problema**

El mercado laboral en Colombia, según las cifras más recientes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), se ha caracterizado por su informalidad, que es particularmente evidente a nivel profesional a través de contratos de prestación de servicios en el ámbito público y privado. Como resultado, a menudo no se garantizan plenamente los derechos constitucionales o, como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no se brinda un trabajo decente. En el departamento del Huila, los profesionales representaron el 9.2% de la población en el mercado laboral durante el periodo 2011-2020, principalmente en los sectores de la administración pública, defensa, salud humana y educación (DANE, 2021).

En el contexto de la administración pública, el mercado laboral en Huila está dominado por los egresados del programa de Administración Pública Territorial ofrecido por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) en la territorial Huila - Caquetá - Putumayo. Según el perfil de los egresados propuesto por ESAP (2023), se espera que estos profesionales ocupen posiciones de gestión y gerencia pública en instituciones territoriales o nacionales, en cargos electos, y en roles de liderazgo social y político en organizaciones públicas o privadas a nivel nacional, departamental y municipal. Se espera que contribuyan a la modernización del aparato estatal y al desarrollo regional.

No obstante, la investigación preliminar ha revelado que aproximadamente el 70% de los graduados entre 2015 y 2020 están ocupando una amplia gama de empleos informales no relacionados con su formación profesional debido a la escasa demanda en las instituciones públicas y el desempleo en otras áreas de la región.

Por lo tanto, surge la necesidad de formular la siguiente pregunta de investigación: *¿Cuál ha sido el impacto socioeconómico en el mercado laboral (en términos de oferta y demanda) de los administradores públicos territoriales graduados de la ESAP en el departamento del Huila entre 2015 y 2020?* La motivación para esta pregunta radica en la falta de estudios científicos que aborden este tema en relación con los administradores públicos territoriales en Colombia, y las razones detrás de las dificultades para obtener y mantener un empleo en las instituciones públicas, públicas-privadas, privadas, o en otros roles para los cuales fueron formados.

## **1.2. Objetivos**

### ***1.2.1. Objetivo General***

Determinar el impacto socioeconómico en el mercado laboral (relación oferta-demanda) de los administradores públicos territoriales egresados en el departamento del Huila del 2015 -2020.

### ***1.2.2. Objetivos Específicos***

- Describir el mercado laboral de los administradores públicos territoriales en el sector público del departamento del Huila, Colombia
- Analizar el perfil del egresado, las competencias y el mercado laboral que fue institucionalizado para el administrador público territorial – ESAP

- Contrastar con una muestra de egresados y empleadores del departamento del Huila, las variables que han generado oportunidades o han afectado el mercado laboral de los administradores públicos territoriales.

### **1.3. Justificación**

Los estudios sobre el mercado laboral de los egresados de universidades públicas proporcionan una visión de la realidad socioeconómica y política de la principal fuente de ingresos y calidad de vida de los graduados. Ya sea a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, estos análisis sirven para evaluar la inversión realizada por las universidades o centros educativos en relación con la comisión de acreditación y registro calificado del Ministerio de Educación Nacional (MEN). Es importante resaltar que mejorar la educación y obtener un título, según algunas estimaciones del Banco Mundial (2002), puede resultar en una mayor disponibilidad económica y emocional, lo que a su vez puede conducir a una mayor productividad y desarrollo del entorno.

En este sentido, se puede argumentar que el mercado laboral es el espacio que permite a las personas obtener los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y complementarias, las cuales serían imposibles de cubrir sin un empleo digno y decente. Al mismo tiempo, ofrece la oportunidad de producir bienes o servicios para otros miembros de la sociedad que necesitan de sus competencias y habilidades para prosperar o, en el peor de los casos, sobrevivir. En resumen, tener un empleo, ya sea dependiente o independiente, que respete sus derechos, está intrínsecamente vinculado con la calidad de vida y el desarrollo de los territorios que se benefician del mercado laboral.

En este contexto, la profesión de administrador público territorial produce bienes y servicios que influyen en el territorio, garantizan el cumplimiento de los derechos humanos

y, por ende, respaldan la Constitución Política de Colombia de 1991. Teniendo en cuenta estas premisas, es crucial para nuestro estudio determinar el impacto en el mercado laboral (en términos de oferta y demanda) de los administradores públicos territoriales que se graduaron en el departamento del Huila entre 2015 y 2020. Estos datos serán útiles para generar a mediano plazo, con base en los resultados, mayores alternativas de desarrollo para el trabajo de los egresados de la ESAP, así como para incrementar la tasa de retorno de la educación superior.

## 2. Estado del Arte

El impacto socioeconómico en el mercado laboral de los administradores públicos territoriales es un tema de creciente importancia, y varios trabajos de grado y artículos científicos han abordado este problema desde distintas perspectivas en los últimos años. En particular, en el departamento de Huila, este problema ha adquirido una relevancia especial debido a las particularidades del territorio y las dinámicas sociales y económicas presentes allí. Entre los años, ha habido una serie de graduados en esta disciplina cuyo impacto ha comenzado a moldear el paisaje socioeconómico de la región. En este contexto, este estado del arte busca sintetizar y evaluar la literatura existente sobre el tema, identificando las principales tendencias, hallazgos y brechas en el conocimiento existente, con el fin de establecer un marco sólido para futuras investigaciones.

Navarro y Carrascal (2004) resaltan la discrepancia existente entre la oferta y la demanda laboral en el mercado de administradores de empresas en el Departamento de Sucre. Esta discrepancia se atribuye principalmente a la proliferación de la oferta académica en administración de empresas y a la escasez de creación de nuevas empresas, así como al limitado crecimiento y desarrollo de las empresas locales. En otras palabras, hay demasiados graduados y no suficientes puestos de trabajo para ellos. Esto puede deberse a factores socioeconómicos, como la persistencia de estructuras organizativas rígidas y lineales en la mayoría de las empresas del Departamento, y el uso de tecnología tradicional, tanto en maquinaria como en tecnología administrativa.

Por otro lado, Datlas (2015) sostiene que, aunque el Departamento del Huila posee capacidades bien establecidas en ciertos sectores económicos, la mayoría del empleo formal se concentra en el sector servicios. No obstante, se espera un incremento en el sector de

servicios sociales en términos de salario promedio mensual. Asimismo, se pone de relieve la falta de datos actualizados que permitan entender la evolución del mercado laboral en estas regiones.

Hernández y Dueñas (2005) abordan el mercado laboral desde la perspectiva de la administración pública, identificando tres mecanismos fundamentales en su mercado laboral: variedad, selección y herencia. Destacan que el debate sobre el mercado laboral y la administración pública ha girado en torno a los límites y alcances del Estado. Sin embargo, también mencionan que se está produciendo un cambio en la administración pública en Colombia, respaldado por la aparición de nuevos graduados universitarios.

Gutiérrez y Carmona (2013) argumentan que la formación de los administradores públicos debería estar sujeta a transformaciones y adaptaciones que permitan la excelencia en el ejercicio de sus funciones. Además, abogan por un vínculo entre la formación de los funcionarios y los temas político-administrativos prioritarios establecidos por cada gobierno.

El avance de la cuarta revolución industrial, impulsada por nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y la robótica, promete cambiar drásticamente la economía y la organización del trabajo, con un impacto particular en la administración pública (Pastor & Nogales, 2019). Por un lado, esta revolución podría llevar a la automatización de muchas tareas y la desaparición de puestos de trabajo en todos los sectores. Por otro lado, también podría dar lugar a la creación de nuevas profesiones y aumentar la demanda de perfiles digitales adaptables.

El mercado laboral para los administradores de empresas en Colombia presenta tanto desafíos como oportunidades. Por un lado, hay un exceso de oferta de graduados y una fuerte competencia por los puestos de trabajo. Por otro lado, hay una creciente

demanda de habilidades digitales y de gestión, lo que ofrece oportunidades para aquellos que pueden adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado. Sin embargo, es fundamental que los futuros administradores de empresas estén preparados para la continua evolución del mercado laboral y tengan la flexibilidad y las habilidades para adaptarse a estas cambiantes circunstancias.

### **3. Marco Teórico y Referencial**

#### **3.1. Marco Teórico**

Una vez contextualizado el objeto y sujeto de estudio de esta investigación-consultoría, se ha seleccionado la Nueva Gestión Pública (NGP) como eje central para el estudio de las variables y los resultados en paralelo con la teoría económica de señalización en el mercado laboral que provee la educación y la titulación de los profesionales. A continuación se amplían los referentes y postulados seleccionados para determinar el impacto socioeconómico de los profesionales en administración pública territorial según las características, habilidades y competencias con que fueron formados y sus proyecciones hacia la comunidad, gestión y competencias instauradas.

##### **3.1.1 *La Nueva Gestión Pública***

De acuerdo con la investigación documental sobre esta perspectiva administrativa, la Nueva Gestión Pública (NGP) ha permeado el sector público durante las últimas cuatro décadas en la mayoría de los países latinoamericanos. En Colombia, particularmente, el propósito se centró en reformular las formas de administrar lo público, incorporando elementos del sector privado para mitigar las crisis económicas y fiscales que han afectado el erario público.

Este cambio implica la adopción de un nuevo paradigma que ha tenido que moldear la cultura de los servidores públicos, sacándolos de su zona de confort funcional. Así, la introducción de prácticas del sector privado ha incrementado el poder de los empleadores sobre las garantías de los empleados y/o trabajadores públicos, afectando la estabilidad

laboral y fomentando el uso irracional de la titulación o las titulaciones del nivel de educación superior.

Entre los enfoques de la NGP abordados por los académicos se busca dar cuenta de la reinención del gobierno, el paradigma posburocrático, la creación de valor público, la gestión por procesos y la gestión para resultados, GpR (Barzelay, 2003; Osborne y Gaebler, 1992).

Según Sharma (2007), la aparición de la NGP está asociada al cambio del papel del Estado y a la creciente demanda de prácticas de buena gobernanza en todo el mundo. Por tanto, las reformas de la NGP se derivan de la ideología neoliberal, que prioriza el mercado sobre el Estado y establece el objetivo de gestionar el gobierno como un negocio. Estos pensamientos, según Taye (2011), han sido impulsados por las insuficiencias organizacionales ocurridas con la implementación del modelo burocrático de la administración pública, argumentando que las estructuras jerárquicas no necesariamente hacen a las organizaciones más eficientes.

Hood (1991) resume la NGP en las siguientes seis doctrinas:

- Énfasis en la capacidad de gestión profesional para el control activo, visible y discrecional de las organizaciones;
- Normas y medidas explícitas de rendimiento;
- Un cambio del uso de controles de entrada y procedimientos burocráticos a normas basadas en controles de salida medidos por indicadores cuantitativos de rendimiento;
- La introducción de una mayor competencia en el sector público;
- Un énfasis en las prácticas de gestión al estilo del sector privado;

- El énfasis en la reducción de costes, la eficiencia y el hacer más con menos.

Otras características de la NGP incluyen la aplicación de diversas formas de descentralización de la gestión dentro de los servicios públicos, fomentando la competencia, el rendimiento y la orientación al cliente. Además, propone la reducción y desregulación del empleo dentro de la organización estatal como mecanismos para llevar a cabo la delegación de responsabilidades pública.

En Colombia, con la Ley 909 de 2004, se puso en marcha un sistema público de carrera profesional por méritos para garantizar que los trabajadores del Estado, denominados servidores públicos por la Constitución Política de 1991, tengan acceso a prestaciones como asistencia sanitaria, protección y prestaciones sociales y de jubilación, así como protección contra la discriminación, el acoso y la explotación.

A pesar de todo, es importante señalar que en la práctica, el sistema dirigido por el Consejo Nacional del Servicio Civil (CNSC), que debería garantizar un proceso de mejora continua en las entidades con servidores públicos competentes, se ha mostrado ineficiente en cuanto a la provisión oportuna de cargos. Esto ha generado una planta de empleados provisionales y contratistas que supera a la de carrera, lo que afecta la eficiencia y la productividad, y en última instancia, genera una baja participación y credibilidad en la sociedad. Este patrón perpetúa un círculo vicioso de clientelismo y corrupción, evidenciando una desinstitucionalización debido a la falta de conciencia moral, ética y autocontrol en los servidores públicos.

La NGP es una teoría en constante evolución que tiene como objetivo mejorar la eficiencia y la eficacia de la administración pública. Sin embargo, su implementación en la práctica puede presentar desafíos significativos que deben ser abordados para garantizar su éxito.

### ***3.1.1. Teoría de la Señalización Económica en Educación***

La teoría de la señalización económica en educación, desarrollada por Michael Spence en su trabajo "Job Market Signaling" de 1973, ha tenido un impacto duradero en la economía de la educación y en cómo se entienden las relaciones laborales. Spence, ganador del Premio Nobel de Economía en 2001, argumentó que la educación no solo tiene un papel funcional en la mejora de las habilidades y la productividad de un individuo, sino también un papel indicativo que señala la habilidad innata o el talento del individuo.

Esta teoría postula que los individuos se someten a la educación no solo para aprender y adquirir habilidades y conocimientos necesarios para una profesión o un oficio, sino también para demostrar a los posibles empleadores que poseen cierto nivel de capacidad o competencia. En este sentido, la educación se convierte en una forma de "señalización", que sirve para comunicar el potencial y la promesa del individuo a los empleadores.

Spence (1973) propuso que la educación actúa como una especie de "filtro" que ayuda a los empleadores a clasificar a los candidatos según su potencial percibido. Los individuos con altos niveles de educación son percibidos como más valiosos, independientemente de si su educación ha mejorado efectivamente sus habilidades prácticas. Por lo tanto, la educación se convierte en una inversión en "señalización" y no solo en una acumulación de capital humano, lo que añade una nueva dimensión a la forma en que entendemos el valor y el propósito de la educación.

El economista Kenneth Arrow (1973) también ha contribuido a esta teoría sugiriendo que los títulos académicos pueden funcionar como una "certificación" de las habilidades de un individuo. En otras palabras, un título puede ser percibido por los

empleadores como un indicador confiable de la habilidad de un individuo, y a veces puede ser más valioso en el mercado laboral que las habilidades reales que se adquieren durante el proceso educativo.

Por lo tanto, esta teoría en la economía de la educación ofrece una explicación poderosa y convincente de por qué la educación es tan valorada en la sociedad y en el mercado laboral. Proporciona una explicación sobre por qué los empleadores pueden estar dispuestos a pagar salarios más altos a las personas con niveles de educación más altos, incluso si esas personas no tienen necesariamente habilidades prácticas superiores. También sugiere que la educación puede tener un papel más amplio en la sociedad más allá de simplemente impartir habilidades y conocimientos, sirviendo como una forma de "señalización" de la capacidad y el talento.

La teoría de la señalización económica en educación proporciona una perspectiva valiosa y matizada sobre el valor y el propósito de la educación. Destaca el papel de la educación como una señal para los empleadores, y sugiere que la inversión en educación puede ser tanto una cuestión de "señalización" como de acumulación de capital humano. Esto tiene implicaciones importantes para la política educativa y para la forma en que entendemos y valoramos la educación en la sociedad.

## **3.2. Marco Referencial Conceptual**

### ***3.2.1. Mercado Laboral***

El mercado laboral se fundamenta como uno de los pilares de la producción en un sistema económico compuesto por la oferta y la demanda laboral. Para Pages (2005), el mercado laboral se considera como el intercambio productivo de habilidades entre trabajadores y las contratistas a cambio de una remuneración. Es así como la tasa de

desempleo dependerá de la capacidad económica para asimilar mediante empleos productivos a las personas que ingresen en el mercado. Será innegable la pertinencia de los mercados que cumplen a su sociedad, pues en esta se hallan en juego la satisfacción de necesidades básicas, adquisición de bienes y calidad de vida (Montenegro y Rivas, 2005). Se define entonces que un mercado laboral eficiente cumple tres funciones principales: la asignación de recursos donde todo ciudadano se encuentra dispuesto a trabajar; la asignación de ingresos donde el salario se asigna de acuerdo con la productividad del trabajador y trabajadores de productividades similares que devenguen salarios equiparables; y, finalmente, la asignación de riesgos donde los trabajadores se encuentran protegidos contra el riesgo de pérdida e ingresos (Pages, 2005).

Teóricamente se presenta la sustentación sobre los mercados laborales donde las tres principales teorías para tener en cuenta son la neoclásica, keynesiana y clásica presentan características afines, pero también diferenciada, teniendo como objetivo dar una explicación acerca de precios y cantidades en cuanto a la dinámica del mercado laboral. Entre los elementos comunes hay que mencionar que todas ellas buscan que explicar precios y cantidades en el mercado laboral. Las diferencias se encuentran en las bases axiomáticas que utilizan para la determinación de esos precios y cantidades. En la teoría neoclásica se encuentra como una visión económica convencional que busca el intercambio de servicio laboral por medio del capital (dinero) en esta teoría se encuentra que los servicios laborales se determinan a partir de la uniformidad y relaciones sociales impersonales, los precios se acuerdan por la interacción entre los individuos. Para Figueroa (1993) “esta teoría supone (como proposición axiomática) que, al igual que el mercado de las papas o de los pescados, los mercados laborales operan como si fueran mercados walrasianos” (p.3).

Aunque el estudio detallado del papel de la calidad de la administración pública en el crecimiento económico es relativamente nuevo, la importancia de una buena administración pública se reconoce desde el siglo XVIII, como demuestra la teoría de Smith (1755). Este sostiene que los requisitos previos para construir un estado de mayor prosperidad a partir de un estado de menor prosperidad eran la paz, los impuestos y una administración de justicia aceptada. Además de la teoría de Smith (1755), la importancia de la calidad de la administración pública se confirma también a través de la teoría de Buchanan (1987). Sostiene que los economistas deben fijarse en la constitución de la propia institución económica para examinar las normas y limitaciones en las que los actores políticos desempeñan un papel importante. Aunque las teorías de Smith (1755) y Buchanan (1987) han demostrado la importancia de la administración pública, el papel de ésta en la actividad económica sólo se puso realmente de manifiesto cuando se publicó el estudio de Ndulu y O'Connell (1999). Estos autores constatan que la dictadura está asociada a una economía débil. Una buena administración pública permite a los ciudadanos participar en la política y en las actividades relacionadas con la capacitación, lo que a su vez puede mejorar los resultados económicos y promover el crecimiento.

Acemoglu et al. (2004) sostienen que los distintos grupos de interés preferirán instituciones diferentes y que los grupos con mayor poder político determinarán en última instancia el establecimiento de la gobernanza. Esto afectará al crecimiento económico porque el sistema de gobernanza se establece para proteger los intereses de un grupo de interés. Las instituciones políticas establecen un sistema legal que prescribe las reglas para controlar la volatilidad. Por lo tanto, los diferentes grupos de interés competirán por el poder político y la renta económica dentro de las reglas del sistema legal. Sin un mecanismo de incentivos adecuado en las instituciones políticas, pueden establecerse reglas

implícitas que beneficien a los grupos políticamente más ventajosos. Esto afectará al crecimiento económico del país debido a los conflictos de intereses. Por otra parte, sin la protección legal básica de la propiedad de los individuos por parte del gobierno, la tasa de crecimiento de la inversión privada se verá frenada, reduciendo la tasa de crecimiento económico. La inversión privada, especialmente la extranjera, también se ve desalentada por la influencia de la burocracia. Esto también ralentizará el crecimiento económico. Desde una perspectiva más específica, Faruq (2011) sostiene que una administración pública deficiente, como demuestran la corrupción rampante, la burocracia y el alto riesgo de que la propiedad privada sea confiscada por el gobierno puede hacer que los fabricantes no realicen inversiones e innovaciones a largo plazo.

### ***3.2.2. Profesionalización en Administración Pública Territorial***

La Administración Pública es un conjunto de valores, políticas e instituciones a través de las cuales una sociedad gestiona sus asuntos económicos, políticos y sociales. La administración pública se lleva a cabo mediante la relación entre el gobierno, la sociedad civil y el sector privado. Incluye mecanismos y procesos para que los ciudadanos y la sociedad obtengan beneficios, resuelvan conflictos y ejerzan sus derechos y responsabilidades legales. Por lo tanto, la calidad de la administración pública es una expresión de la calidad de las normas, las instituciones y los mecanismos que limitan y proporcionan incentivos a los individuos, las organizaciones y las empresas (Lok y Crawford, 1999).

Una contribución notable al reconocimiento de la administración pública como disciplina académica fue hecha por el erudito estadounidense Woodrow Wilson, quien consideró la ciencia de la administración como el último fruto en el estudio de la política

que se ocupa del funcionamiento eficaz y eficiente de la maquinaria de gobierno al margen (Wilson, 1887). Simon (1947) creía que la administración pública debía centrarse en la ciencia pura del comportamiento humano para plantear una teoría más sólida de la psicología; así mismo, Appleby (1949) consideraba la administración pública como la elaboración de políticas y un proceso político que logra y controla la gobernanza. En el ámbito académico, el debate sobre la administración pública tomó forma en 1952 con el establecimiento estadounidense del Instituto de Administración Pública (IPA, por sus siglas en inglés). Waldo (1968) enfatizó los aspectos legales, citando la necesidad de esforzarse por encontrar formas para que la creación e interpretación de la Ley pueda hacerse de forma correcta, sabia o en interés público. En tangente con el marco legal, Riggs (1968) relacionó el profesionalismo de la administración pública con la capacidad de comprometerse con la teoría, la ciencia y el estudio comparativo del gobierno como un sistema total.

La administración pública ha sido influenciada por académicos y expertos del sector privado desde las primeras etapas de su creación, y ha introducido diferentes conceptualizaciones, principios y estrategias de la dirección general o la gestión privada. El dominio del sector privado alcanzó su punto máximo durante las décadas de 1980 y 1990, cuando se introdujo la idea de una Nueva Administración Pública (NAP), lo que intensificó el problema de autoidentidad (Vigoda, 2003). Sin embargo, desde la década de 1990 se han intentado restablecer el concepto original en nombre de la reinención del gobierno, por lo que la administración pública se considera gobernanza.

La administración pública está estrechamente vinculada a la dirección general, ya que comparten características que estudian las organizaciones complejas y las burocracias (Vigoda, 2003). Esta es una de las razones por las que las organizaciones públicas toman

prestados conceptos y prácticas del sector privado con o sin modificaciones (Hossain, 2018). Del mismo modo, la enseñanza de la administración pública depende de las teorías y los conocimientos conceptuales que se desarrollan a partir de los experimentos realizados en el entorno de la gestión privada por estudiosos que han trabajado en fábricas o industrias privadas. Varias teorías, experimentos y resultados de investigación bien conocidos, como las teorías de la motivación, los estudios de Hawthorne, los estudios de la Harvard Business School, etc., se llevan a cabo en el contexto de la gestión de fábricas o privada (Liebman, 1963).

Las organizaciones públicas y la gobernanza se enfrentan a situaciones complicadas en las que la naturaleza de los problemas y retos relativos, por ejemplo, a la honestidad, la integridad, la transparencia, la rendición de cuentas y la corrupción son totalmente diferentes (Hossain, 2018). La AP se ocupa de varios constructos humanos y se hace necesario un enfoque multidisciplinar para explicar mejor las situaciones complejas con el fin de gestionar los sectores públicos con mayor eficacia. Por lo tanto, la educación en administración pública requiere un enfoque multidisciplinario que consta de tres ejes principales: política, social y de gestión (Azizuddin, 2018; Vigoda, 2003). Los estudiosos se dividen en dos grupos: los que creen que la enseñanza de la administración pública debería hacer más hincapié en el rigor científico y los métodos de investigación; y los que están a favor de una mejor comprensión del gobierno, los servicios públicos y el carácter interdisciplinar de la administración pública (Raadschelders, 2008).

Los estudiantes de administración pública deben ser capaces de sugerir la mejor manera de realizar trabajos administrativos que puedan producir mejores servicios para los ciudadanos. El ámbito de la administración pública es amplio (Lorch, 1978) y puede incluir una mejor comprensión del gobierno, para educar y preparar a buenos ciudadanos o

administradores (Huque, 1992). Muchos funcionarios proceden de diversas disciplinas académicas y pueden recibir muy poca o ninguna orientación sobre la administración pública. Por ello, todos los países cuentan con dispositivos específicos para formar a los empleados públicos, como la formación en el puesto de trabajo (Fenwick, 2018).

## **4. Metodología**

Metodológicamente, el estudio se centra en el enfoque cuantitativo que sirve para describir el mercado laboral, el perfil del egresado, las competencias y la institucionalización del administrador público territorial de la ESAP, contrastando las variables con una muestra de egresados y empleadores que han generado oportunidades o han afectado el mercado laboral de estos profesionales. Al mismo tiempo que se resalta la importancia de su papel de los administradores públicos territoriales en el desarrollo territorial de las regiones. En consecuencia, cabe señalar que el impacto socioeconómico de los programas educativos superiores se representa especialmente en Colombia y el mundo a partir del acceso al mercado laboral de los egresados. Para el caso que le compete a esta consultoría se medirá (oferta- demanda) con los profesionales en administración pública territorial, egresados para el departamento del Huila por la Escuela Superior de Administración territorial, periodo 2015-2020.

### **4.1. Enfoque, Diseño y Tipo de estudio**

El estudio adoptó un enfoque mixto, integrando tanto métodos cuantitativos como cualitativos para lograr una comprensión más profunda del mercado laboral para los administradores públicos territoriales en el departamento del Huila. El diseño es descriptivo y exploratorio, con el objetivo de describir el estado actual del mercado laboral y explorar las experiencias y percepciones de los egresados y empleadores.

## 4.2. Método

Se tomó el método de investigación de impacto, aplicando técnicas de evaluación, como matriz de análisis estructural, para clasificar y analizar las variables de acuerdo con su grado de influencia y dependencia, también se utilizó unas entrevistas individuales, que es considerada una técnica que permite obtener información a través de preguntas y respuesta de manera amigable, según lo afirma para el análisis del impacto de los egresados con directivos, gerentes de organizaciones del sector privado y público, y una encuesta para recolectar datos del mercado laboral para profesionales de administración pública en el departamento del Huila..

### 4.2.1. Matriz de Análisis Estructural

**Tabla 1.**

*Matriz análisis estructural del estudio.*

<b>Planteamiento del problema</b>	<b>Objetivo general de la investigación</b>	<b>Hipótesis de la investigación</b>	<b>Alcance</b>	<b>VARIABLES independientes</b>	<b>VARIABLES dependientes</b>
¿Cuál fue el impacto socioeconómico en el mercado laboral (relación oferta-demanda) de los administradores públicos territoriales – ESAP, egresados en el departamento del Huila del 2015 -2020?	Determinar el impacto socioeconómico en el mercado laboral (relación oferta-demanda) de los administradores públicos territoriales egresados en el departamento del Huila del 2015 -2020	El mercado laboral del profesional en administración pública territorial - ESAP: Estudio de caso departamento del Huila, Colombia (2015 – 2020)	Descriptivo	Mercado laboral	Organizaciones públicas Organizaciones privadas Empleos Desempleo Oferta Demanda Vinculación Contratación Ocupación

### 4.2.2. Análisis de Contexto

**Tabla 2.**

*Matriz análisis de contexto.*

Fuente	Ocupación nacional	Ocupación departamental	Desempleo nacional	Desempleo departamental	Oferta nacional	Oferta departamental
Dane 2011-2020	59.3%	39.7%	10.67%	6.2%	616	427
Función pública Esap	1.324.000,00	1757				
	579	-				
Plan de desarrollo departamental	59.3%	39.7%				

### 4.3. Población, Muestra y Muestreo

La población de estudio incluyó a todos los egresados de ESAP en el departamento del Huila entre 2015 y 2020, así como a los empleadores en el sector público de la región. De acuerdo con datos suministrados por la ESAP, se graduaron 427 Administradores Públicos durante el periodo de estudio (2015-2020). Para realizar el estudio, se calculó una muestra representativa mediante la técnica de muestreo estratificación sistemática aleatoria. De esta manera, se consideró el año de grado y el número de graduados por año para calcular la muestra siguiendo la fórmula de población finita con una confianza de 95% y error de 5%, figura 1.

**Figura 1.**

*Cálculo de la muestra.*

**Margen: 5%**

**Nivel de confianza: 95%**

**Poblacion: 427**

**Tamaño de muestra: 203**

**Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales**

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

*Fuente.* [https://www.corporacionaem.com/tools/calc\\_muestras.php](https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php)

La muestra obtenida y su distribución se describen en la siguiente tabla:

**Tabla 3.**

*Población y muestra del estudio*

<b>Año Grado</b>	<b>Población</b>	<b>Porcentaje Población</b>	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje Muestra</b>
2015	109	25,53%	52	25,53%
2016	109	25,53%	52	25,53%
2017	9	2,11%	4	2,11%
2018	87	20,37%	41	20,37%
2019	47	11,01%	22	11,01%
2020	66	15,46%	31	15,46%
<b>Total</b>	<b>427</b>	<b>100,00%</b>	<b>203</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente.* Base de datos egresados suministrada por la ESAP.

Es importante mencionar que una vez recolectada la información, se recibieron 186 respuestas por parte de los graduados, lo que corresponde a una tasa de respuestas del 91,6%. De acuerdo con el año de graduado, las respuestas obtenidas se distribuyen a continuación:

**Tabla 4.**

*Respuestas obtenidas*

<b>Año de graduación</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje de respuestas</b>	<b>Muestra calculada</b>	<b>Porcentaje de respuestas sobre muestra</b>
2015	47	25,3%	52	90,4%
2016	49	26,3%	52	94,2%
2017	3	1,6%	4	75,0%
2018	41	22,0%	41	100,0%
2019	19	10,2%	22	86,4%
2020	27	14,5%	31	87,1%
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>100%</b>	<b>203</b>	<b>91,6%</b>

#### **4.4. Variables y Categorías de Análisis**

De acuerdo con los objetivos planteados, la revisión de literatura y la construcción del marco teórico, a continuación se definen las categorías y variables de estudio:

**Tabla 5.**

*Variables y categorías de análisis*

<b>Dimensión</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>
Mercado laboral	El mercado laboral está determinado por la forma como se ganan las personas el	Oferta laboral	Vacantes ofertadas para administradores públicos por las organización públicas y privadas del Huila

<b>Dimensión</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Definición conceptual</b>
	sustento (Eslava, 2008)	Demanda laboral  Ocupación laboral	Población desempleada de administradores públicos habilitados para contratar con organizaciones públicas y privadas  Dinámica de empleo de los administradores públicos en organizaciones públicas y privadas del Huila
Formación profesional en Administración Pública Territorial	Institucionalización de la formación profesional del administrador público por la ESAP	Perfil del egresado  Competencias  Mercado laboral institucionalizado	Refiere a las características que definen a un graduado de la ESAP, incluyendo conocimientos, habilidades, competencias y actitudes que son adquiridas a lo largo de su formación académica.  Se refiere a las habilidades y conocimientos que los egresados de la ESAP han adquirido durante su formación y que les permiten desempeñarse efectivamente en el ámbito de la administración pública territorial. Estas pueden ser técnicas, transversales y específicas del área de estudio.  Refiere al espacio de trabajo formal en el cual los graduados de la ESAP pueden desempeñarse. Incluye las instituciones del sector público que ofrecen oportunidades de empleo para los administradores públicos territoriales.
Impacto del egresado de la ESAP en el mercado laboral		Pertinencia de la formación académica  Aplicación de la formación obtenida  Aporte al cambio por la formación obtenida Pertinencia del perfil del graduado	Refiere a la relevancia y la aplicabilidad de la formación académica recibida por los egresados de la ESAP en relación con las demandas y necesidades del mercado laboral.  Se refiere al grado en que los egresados de la ESAP son capaces de utilizar los conocimientos y competencias adquiridos durante su formación en su desempeño laboral.  Mide el impacto que la formación recibida ha tenido en la capacidad del egresado para influir y generar cambios positivos en su entorno laboral.  Se refiere al grado en que el perfil del graduado, en términos de sus conocimientos, habilidades y competencias, se alinea con las demandas y expectativas del mercado laboral.

<b>Dimensión</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>
		Visibilización del graduado	Examina la medida en que los graduados de la ESAP son reconocidos y valorados en el mercado laboral, y cuán visible es su contribución a la administración pública territorial.

#### 4.5. Recolección de Datos

A continuación, se describen las fuentes de información, técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos por cada dimensión de estudio:

**Tabla 6.**

*Fuentes de información, técnicas e instrumentos.*

<b>Dimensión</b>	<b>Fuente de información</b>	<b>Tipo de fuente</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio Nacional de Empleo del SENA</li> <li>• Función Pública</li> <li>• DANE</li> <li>• Observatorio laboral del Ministerio de Educación</li> <li>• Comisión del servicio civil</li> </ul>	Secundaria	Revisión documental	Fichas bibliográficas
Formación profesional en Administración Pública Territorial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directivos de la ESAP</li> <li>• Documentos curriculares del programa de Administración Pública</li> </ul>	Primaria Secundaria	Entrevista  Revisión documental - Bases de datos	Cuestionario semiestructurado
Impacto del egresado de la ESAP en el mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egresado Administrador Público de la ESAP</li> <li>• Directivos de la ESAP</li> </ul>	Primaria	Encuesta  Entrevista	Cuestionario estructurado  Cuestionario semiestructurado

#### **4.5.1. Técnicas e Instrumentos**

##### **4.5.1.1. Revisión Documental.**

Se consultaron diferentes tipos de documentos con el fin de obtener la información necesaria para la construcción de la base conceptual y teórica del documento, y también dar cumplimiento a los objetivos. Se revisaron artículos de investigación obtenidos de bases de datos especializadas como Scielo, Latindex, GoogleScholar y SCOPUS. Adicionalmente, y para el logro del primero objetivo específico el cual se centró en describir el mercado laboral de los administradores públicos territoriales colombianos en el sector público y privado, se revisaron documentos técnicos y bases de datos de instituciones como el Servicio Nacional de Empleo del SENA, Función Pública, DANE, Observatorio laboral del Ministerio de Educación y Comisión del servicio civil

##### **4.5.1.2. Encuesta**

Se diseñó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas dirigido a graduados de administración pública de la ESAP del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020. El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos quienes, por medio de rejilla de validación, realizaron comentarios y calificación a criterios de contenido, validez, constructo y claridad del instrumento (ver anexo 1). Una vez validados los instrumentos, se realizaron los ajustes requeridos y se construyó un formulario en Outlook® el cual fue enviado a través de correo electrónico desde la oficina de egresados de la ESAP a la población definida. El formulario se puede consultar en el enlace <https://forms.office.com/r/TrPKAuG7Zh> y en el anexo 2. Una vez aplicadas las encuestas, se generó el reporte de resultados de office el cual fue exportado a una hoja de datos en

Microsoft Excel® donde fue depurado. A continuación, se presenta la estructura del cuestionario de la encuesta.

**Tabla 7.**

*Estructura de cuestionario de encuesta*

<b>Sección</b>	<b>Preguntas</b>
Caracterización sociodemográfica	1 a 10
Administración Pública	11 a 16
Mercado laboral	17 a 23
Perfil de graduandos	24 a 28

**4.5.1.3. Entrevista.**

Se diseñaron dos cuestionarios semiestructurados con preguntas abiertas los cuales fueron respectivamente validados por medio de rejillas de verificación por juicio de expertos evaluando contenido, validez, constructo y claridad del instrumento (ver anexo 1). Una vez ajustados los cuestionarios se identificaron los entrevistados: dos graduados del programa de administración pública y dos directivos de la ESAP Huila. Los cuestionarios finales pueden consultarse en el anexo 3. Las entrevistas se realizaron de manera remota por medio de la plataforma Teams las cuales fueron grabadas con el respectivo consentimiento informado de los entrevistados. Una vez grabadas, se transcribieron en Microsoft Word® (anexo 4). A continuación, se presenta la estructura del cuestionario de la encuesta.

**Tabla 8.***Estructura de cuestionario de entrevista*

<b>Sección</b>	<b>Preguntas</b>	
	<b>Graduados</b>	<b>Funcionarios</b>
Administración Pública	1 a 4	1 a 4
Mercado laboral	5 a 12	5 a 14
Perfil de graduandos	13 a 19	15 a 16

**4.6. Análisis de Datos**

El análisis de la información inició con el procesamiento de los resultados de las encuestas. Para esto, se realizó análisis Estadístico descriptivo mediante el cálculo de Medidas de tendencial central y dispersión, tablas de frecuencias. Se empleó el programa estadístico SPSS® versión 28. Seguido de esto, se realizó análisis interpretativo para el componente cualitativo mediante codificación y análisis de contenido.

## 5. Resultados

### 5.1. Mercado Laboral de los Administradores Públicos Territoriales en el Sector Público del Departamento del Huila, Colombia.

#### 5.1.1. *Dinámica laboral de los Administradores Públicos en Colombia*

En Colombia, el sector público se erige como el principal empleador, seguido del sector privado. El primero emplea cerca de 1.5 millones de personas, mientras que el segundo tiene aproximadamente 5 millones de personas bajo su empleo (SENA, 2022). No obstante, el mercado laboral en Colombia se ve marcado por una elevada informalidad, indicando que una gran cantidad de personas trabajan en empleos informales sin acceso a contratos o beneficios formales. Asimismo, la tasa de desempleo en Colombia ha sido considerablemente alta en años recientes, promediando alrededor del 10% (DANE, 2022).

El panorama laboral para los administradores públicos en Colombia es competitivo, con una intensa demanda de profesionales con formación en administración pública, urbanismo e ingeniería. Siendo el sector público el mayor empleador de Colombia, existe un extenso número de agencias gubernamentales y empresas estatales que contratan a administradores públicos. Estos profesionales son responsables de gestionar las operaciones gubernamentales, la implementación de políticas y la prestación de servicios públicos en el sector público. Numerosas oportunidades laborales en este sector se encuentran en áreas como finanzas, recursos humanos y contratación. Para mejorar sus posibilidades de contratación, muchos administradores públicos deciden especializarse en un área concreta de la administración pública o adquirir calificaciones adicionales, como un máster o una certificación profesional.

El mercado laboral para los profesionales de la administración pública en Colombia se ve afectado también por la situación económica y política del país, lo que puede influir en la financiación y contratación de estos profesionales en el sector gubernamental. Igualmente, las transformaciones políticas pueden alterar las prioridades y políticas de los organismos gubernamentales, incidiendo en la demanda de ciertas habilidades y conocimientos. Es crucial destacar el creciente énfasis en la buena gobernanza y transparencia en el sector público, lo que ha incrementado la importancia de la ética, la integridad y la rendición de cuentas entre los administradores públicos, y ha generado oportunidades para aquellos graduados con una formación sólida en estos aspectos.

Por otro lado, en el sector privado existe demanda de administradores públicos, pero las oportunidades suelen estar centradas en sectores específicos como telecomunicaciones, energía y banca. Los administradores públicos suelen ocupar roles en cumplimiento normativo, asuntos públicos y responsabilidad social corporativa. Estos profesionales pueden aplicar sus habilidades y conocimientos a un amplio rango de industrias.

En años recientes, se ha incrementado la demanda de profesionales con formación en administración pública, urbanismo e ingeniería, especialmente en áreas como planificación urbana, gestión ambiental y desarrollo de infraestructuras. Esta tendencia ha propiciado un incremento en las oportunidades laborales para los graduados en administración pública con experiencia en estas áreas, principalmente en el sector público. Además, la digitalización y la implementación de iniciativas de administración electrónica han impulsado la demanda de profesionales con habilidades en tecnologías de la información y gestión de datos. Los graduados con experiencia en estas áreas pueden esperar encontrar oportunidades en el sector público para funciones como la transformación

digital y la innovación, así como en el sector privado para funciones como la estrategia digital y el análisis de datos.

### **5.1.2. Espacios para los Administradores Públicos en las Instituciones Públicas del Huila**

Colombia cuenta con 6.282 instituciones públicas, 280 nacionales (4,4%) y 6.002 territoriales (95,6%). Estas instituciones, en su mayoría son de carácter descentralizado (43%) y central solo el 19%. Asimismo, cerca del 80% de las instituciones pertenecen a la rama ejecutiva, seguido de los órganos de control (18,7%). Este tejido público se conforma, también, por un 88% de instituciones de suborden municipal y, a pesar de que el 96% no pertenezca a un sector productivo, hay diversidad de instituciones en los sectores de ambiente y desarrollo, hacienda pública, minas y energía, entre otras. En la siguiente tabla, se presentan los datos detallados de la conformación de las instituciones públicas de Colombia.

**Tabla 9.**

*Instituciones públicas de Colombia.*

	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nivel Institución</b>		0,02%
Central	1195	19,02%
Descentralizado	2709	43,12%
No aplica	2377	37,84%
<b>Clasificación orgánica</b>		
Organización electoral	4	0,06%
Órganos autónomos	81	1,29%
Órganos de control	1174	18,69%
Rama ejecutiva	5010	79,75%
Rama judicial	8	0,13%
Rama legislativa	2	0,03%

	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Sistema integral de verdad justicia reparación y no repetición	3	0,05%
<b>Suborden</b>		
Área metropolitana	5	0,08%
Departamental	285	4,54%
Distrital	183	2,91%
Municipal	5523	87,92%
No aplica	281	4,47%
Organización territorial	3	0,05%
<b>Sector</b>		
No aplica	6047	96,26%
Ambiente y desarrollo sostenible	42	0,67%
Hacienda y crédito público	23	0,37%
Minas y energía	21	0,33%
Defensa	18	0,29%
Agricultura y desarrollo social	14	0,22%
Educación	14	0,22%
Comercio industria y turismo	13	0,21%
Salud y protección social	12	0,19%
Tecnologías de la información y las comunicaciones	11	0,18%
Transporte	10	0,16%
Trabajo	7	0,11%
Interior y de justicia	7	0,11%
Cultura	6	0,10%
Justicia y derecho	6	0,10%
Presidencia de la república	6	0,10%
Planeación	4	0,06%
Inclusión social y reconciliación	4	0,06%
Relaciones exteriores	3	0,05%
Vivienda ciudad y territorio	3	0,05%
Estadísticas	3	0,05%
Función pública	2	0,03%
Inteligencia estratégica y de contrainteligencia	2	0,03%
Ciencia y tecnología e innovación	1	0,02%
Deporte	1	0,02%

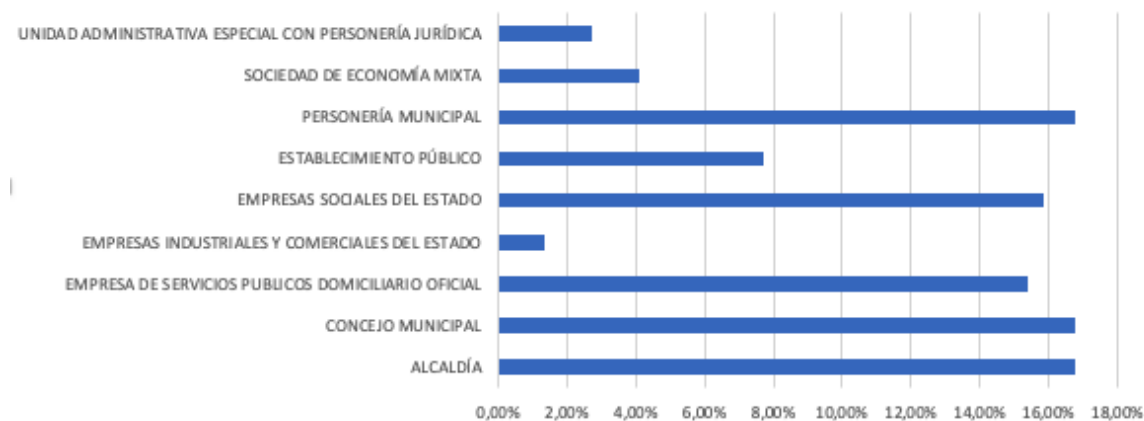
*Nota. Obtenido de Función Pública (2022).*

En el departamento del Huila, se registran 224 instituciones públicas, de las cuales solo 3 pertenecen al ámbito nacional, mientras que los 221 restantes son de orden territorial. Las entidades de orden nacional son la Electrificadora Del Huila S.A. E.S.P., la Universidad Surcolombiana y la Corporación Autónoma Regional Del Alto Magdalena –

CAM. De las instituciones de orden territorial, 10 son departamentales y 211 municipales, de las cuales 111 son entidades como alcaldías, personerías y concejos municipales. A esto se suman 35 Empresas Sociales del Estado, 34 empresas de servicios públicos y 17 establecimientos públicos. Además, el departamento del Huila alberga 9 entidades de sociedad de economía mixta. Los municipios con mayor presencia de entidades públicas son Neiva, que cuenta con 24; Pitalito, con 13; La Plata, con 10; Garzón, con 9; y Rivera, con 7. Estos cinco municipios concentran el 30% de las entidades públicas del Huila, lo que indica una distribución desigual de las instituciones públicas en el territorio del departamento.

## Figura 2.

### *Entidades públicas del Huila.*



*Nota. Obtenido de Función Pública (2022).*

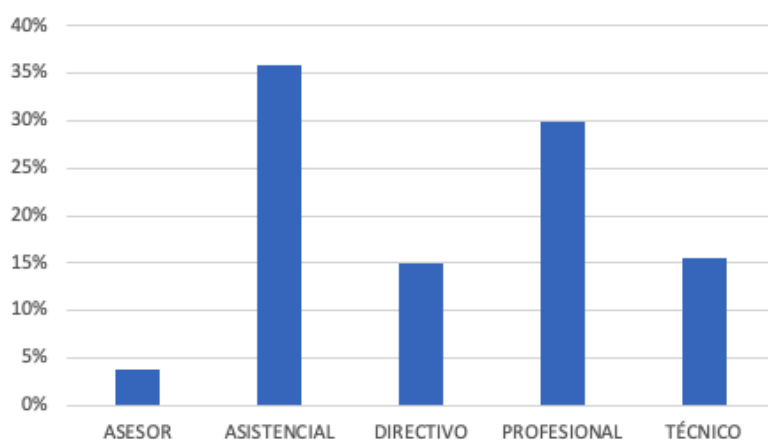
Para 2022, las entidades públicas en Colombia empleaban a un total de 1'351.835 servidores públicos, de los cuales 1.443 se encontraban en el Huila, sin contar a docentes ni personal uniformado (Función Pública, 2022). La fuerza laboral se divide casi por igual entre mujeres (52%) y hombres (48%). El nivel de formación académica predominante

entre los servidores públicos es el pregrado (35%), seguido de los posgrados (30%). Este dato muestra que aproximadamente el 65% de los servidores públicos son profesionales con al menos una titulación universitaria.

En términos de roles dentro de las instituciones públicas, los cargos asistenciales son los más comunes, ocupados por el 35% de los servidores. Los roles profesionales representan el 30% del total, mientras que los roles técnicos y directivos representan cada uno el 15%.

### Figura 3.

*Nivel jerárquico servidores públicos Huila.*

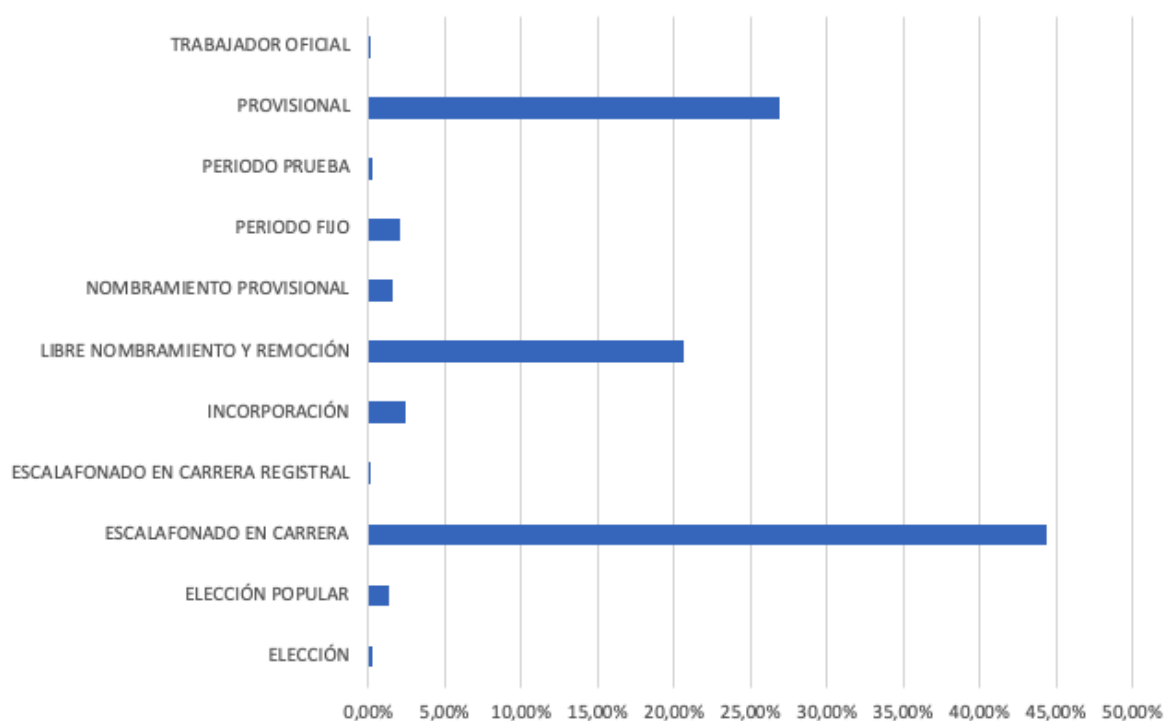


Es relevante destacar que el 44% de los servidores públicos son de carrera, lo que sugiere una cierta estabilidad en el empleo. Sin embargo, una proporción significativa de los servidores son provisionales (26%) o de libre nombramiento y remoción (21%). Estos últimos son especialmente prevalentes en las alcaldías, donde se concentra el 64% de los servidores públicos. De este porcentaje, la Alcaldía de Neiva alberga al 32%, seguida de la Gobernación con un 16%.

Estas cifras y proporciones subrayan la complejidad y diversidad del mercado laboral para los administradores públicos en el departamento del Huila. También revelan patrones importantes en términos de género, formación académica y roles laborales que pueden ser relevantes para los egresados de la ESAP que buscan empleo en el sector público de la región.

**Figura 4.**

*Tipo de nombramiento.*



### ***5.1.3. Ocupación de los Administradores Públicos en las Instituciones Públicas del Huila***

Para profundizar en el papel y la presencia de los Administradores Públicos en las instituciones públicas del Huila, se llevó a cabo un meticuloso análisis de los manuales de

funciones de varias entidades públicas. En particular, se examinaron los manuales de funciones de la Alcaldía de Neiva (2012), la Gobernación del Huila (2008), la Alcaldía de la Plata (2012) y la Alcaldía de Garzón (2018). Este estudio ofreció una visión pormenorizada de las oportunidades laborales para los administradores públicos, así como de las funciones y responsabilidades que se les asignan en el sector público.

A partir de la revisión de estos manuales, se constató que los puestos que explicitan un perfil de Administración Pública como requisito son escasos, conformando aproximadamente un 10% del total. Este descubrimiento sugiere que, pese a la especialización y formación de los administradores públicos, las oportunidades laborales concretas dentro de estos roles pueden ser reducidas. Adicionalmente, se observó que este perfil no es exclusivo de los administradores públicos, ya que se comparte con profesionales de áreas relacionadas, como la administración y la economía.

Los puestos identificados que demandan un perfil de Administración Pública abarcan roles como secretario de despacho, asesor, secretario de oficina, profesional especializado, y en algunas instancias, cargos de dirección. Aunque estos roles son variados, son limitados en número y no garantizan necesariamente la inclusión de los administradores públicos. Se constató que alrededor del 60% de los puestos hacen referencia en el perfil a profesionales que cumplan con los requisitos o estén relacionados con las funciones asignadas, sin especificar un campo de estudio en particular. Esta formulación amplia permite una mayor flexibilidad en la contratación, lo que podría ser visto como una oportunidad para los administradores públicos. Sin embargo, también podría representar un desafío, dado que implica una mayor competencia con profesionales de otros campos.

Aunque los administradores públicos pueden ejercer una diversidad de roles dentro de las instituciones públicas del Huila, las oportunidades laborales específicas para estos profesionales son relativamente escasas. Esto suscita interrogantes sobre la correspondencia entre la formación en administración pública y las necesidades del mercado laboral en el sector público de la región.

#### ***5.1.4. Ocupación de los graduados de administración pública de la ESAP Huila***

Como se mencionó en la metodología, se recibieron 186 respuestas de los graduados de Administración Pública de la ESAP Huila. Estos graduados reportaron la siguiente información sobre su estado laboral:

De los graduados de la ESAP, la mayor proporción se graduó en los años 2015 y 2016, con un 25,27% y un 26,34% respectivamente. En 2017, hubo un notable descenso en la cantidad de graduados, representando solo el 1,61% de la población estudiada. Sin embargo, en 2018, el número de graduados aumentó significativamente al 22,04%. En 2019 y 2020, la cantidad de graduados disminuyó a 10,22% y 14,52% respectivamente.

La mayoría de los graduados de la ESAP (70,43%) indicaron que tenían experiencia profesional, mientras que el 29,57% restante informó que no tenía experiencia profesional. Entre los graduados con experiencia profesional, la mayoría (55,91%) tenía menos de un año de experiencia. Un 25,27% informó tener entre uno y cinco años de experiencia. El 18,82% indicó no tener ninguna experiencia profesional.

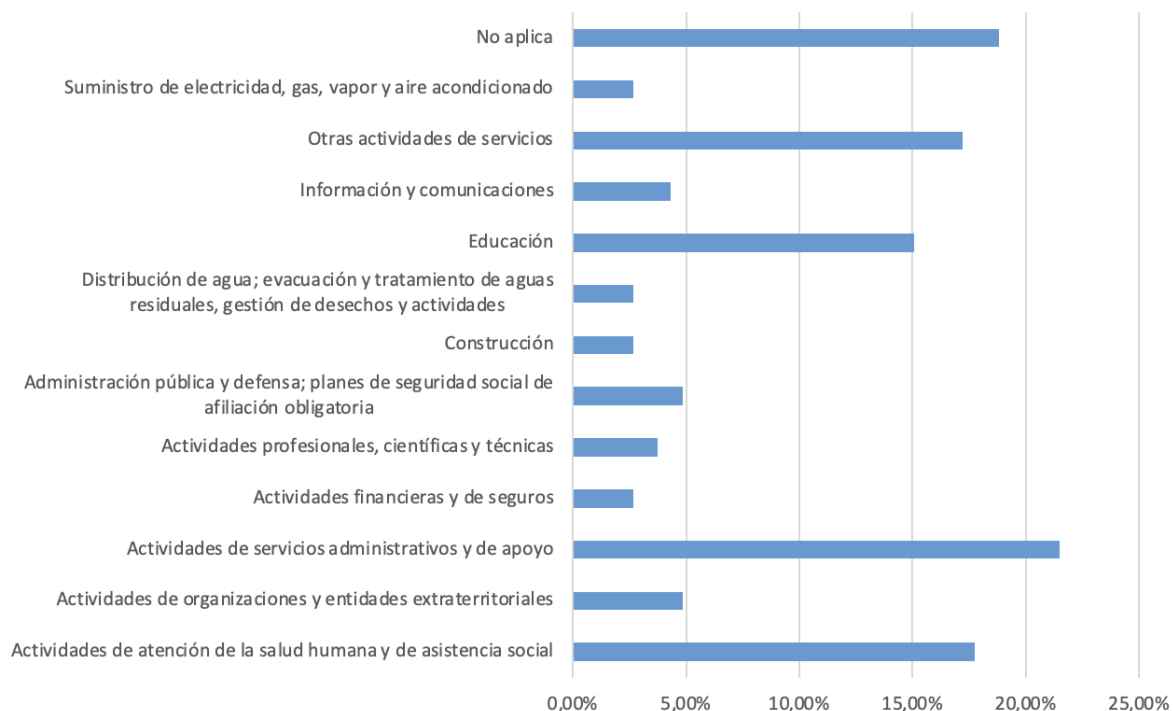
**Tabla 10.***Caracterización de los egresados*

	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Año de graduación</b>		
2015	47	25,27%
2016	49	26,34%
2017	3	1,61%
2018	41	22,04%
2019	19	10,22%
2020	27	14,52%
Total	186	100,00%
<b>¿Cuenta con experiencia profesional?</b>		
No	55	29,57%
Si	131	70,43%
Total	186	100,00%
<b>Meses de experiencia profesional</b>		
Ninguna	35	18,82%
Menor a un año	104	55,91%
De uno a cinco años	47	25,27%
Total	186	100,00%

Las actividades más comunes en las que los graduados de la ESAP están empleados son las Actividades de servicios administrativos y de apoyo (21,51%) y Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (17,74%). Otras actividades de servicios también representan un porcentaje significativo, con un 17,20%. En el sector educativo se encuentra un 15,05% de los graduados. Sin embargo, un 18,82% de los encuestados no aplicaron esta pregunta, lo que podría sugerir que no están empleados actualmente o que su empleo no se ajusta a las categorías proporcionadas.

**Figura 5.**

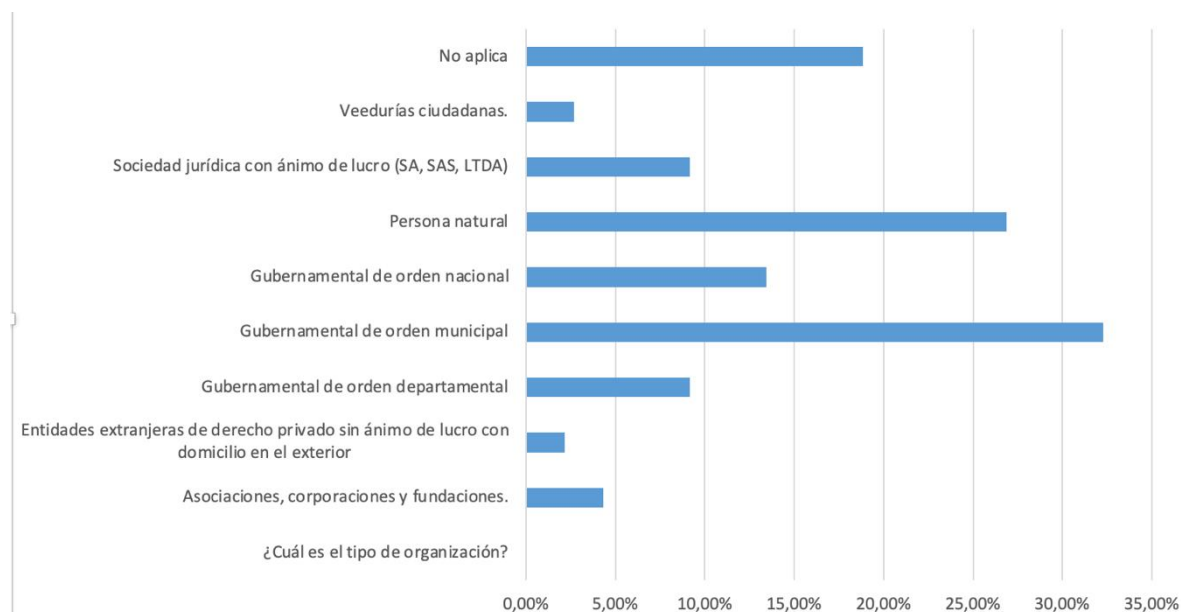
*Actividad económica de la organización donde laboran los graduados*



La mayoría de los graduados de la ESAP están empleados en entidades gubernamentales de orden municipal (32,26%), seguidas por personas naturales (26,88%) y entidades gubernamentales de orden nacional (13,44%). Menos graduados trabajan en entidades gubernamentales de orden departamental (9,14%) y sociedades jurídicas con ánimo de lucro (9,14%). Solo una pequeña fracción de los graduados trabaja para asociaciones, corporaciones y fundaciones (4,30%), entidades extranjeras de derecho privado sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior (2,15%), y veedurías ciudadanas (2,69%). Al igual que con la pregunta anterior, el 18,82% de los encuestados no aplicaron esta pregunta.

**Figura 6.**

*Tipo de la organización donde laboran los graduados*



## 5.2. Competencias, Perfil del Egresado y Mercado Laboral Institucionalizado para el Administrador Público Territorial – ESAP

### 5.2.1. Formación Académica y Competencias de la Formación en Administración Pública de la ESAP

**Tabla 11.**

*Resultados encuesta dimensión formación académica*

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
Los componentes formativos del programa de administración pública de la ESAP son pertinentes para el	0%	12,37%	54,84%	32,80%

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
desarrollo de competencias como administrador/a público/a				
El proceso de formación como Administrador Público de la ESAP lo prepara para enfrentar los retos del sector privado y público del departamento	2,69%	11,83%	41,94%	43,55%
La ESAP le dio las herramientas necesarias para desarrollar su profesión	3,76%	6,99%	49,46%	39,78%
De acuerdo con la experiencia en su proceso de formación profesional, considera que los docentes y funcionarios encargados de brindar soluciones ante las necesidades presentes fueron eficientes y ...	0%	18,82%	59,14%	22,04%
Frente a los aprendizajes obtenidos en su proceso de formación, considera que los principios de dirección eficiente han sido aplicados por usted en su ejercicio profesional	0%	9,68%	60,22%	30,11%
Considera que las temáticas tratadas como Administrador público le brindan elementos para generar cambios en el desarrollo personal y apoyan al proceso de apoyo como respuesta a las necesidades de...	0%	12,90%	58,60%	28,49%

La gran mayoría de los graduados (87,64%) concuerda o está completamente de acuerdo en que los componentes formativos del programa de administración pública de la ESAP son pertinentes para el desarrollo de competencias como administrador/a público/a. Solamente un 12,37% de los graduados manifestó su desacuerdo. Así, se encontró que:

la formación que recibimos durante la carrera nos brinda la oportunidad de adquirir conocimientos acerca de leyes, normatividad, contratación, presupuesto y ello nos proporciona las herramientas que son fundamentales para el correcto desempeño laboral en las entidades donde estemos vinculados [sic] (FuncEsap\_2, junio 2022).

Un considerable número de graduados (85,49%) considera que el proceso de formación como Administrador Público de la ESAP los preparó para enfrentar los desafíos del sector privado y público del departamento. Solo el 14,52% de los graduados manifestó su desacuerdo o total desacuerdo. Por ello, el programa de administración pública

no está únicamente enfocado para que los egresados se desempeñen en el área pública, sino también en la parte privada, porque eso nos abre espacios a través de las diferentes asignaturas que nos brindan durante el desarrollo de la carrera, lo que facilita que nosotros podamos trabajar tanto en un sector como en el otro [sic] (FuncEsap\_1, junio 2022).

En cuanto a si la ESAP les proporcionó las herramientas necesarias para desarrollar su profesión, la mayoría de los graduados (89,24%) concuerda o está completamente de acuerdo. Solamente el 10,75% de los graduados manifestó su desacuerdo o total desacuerdo. Estos hallazgos se confirman con lo expresado por los entrevistados, quienes mencionaron que la ESAP “me ha apoyado mucho en el conocimiento del funcionamiento de las entidades territoriales y cómo innovar, porque el tema de la administración pública es una constante innovación para poder tener impacto en la población y profesional” (Egresado 1, junio 2022). De igual forma, indicaron que “la formación en cuanto a las materias que se entregan en la universidad son acordes a lo que enfrentamos en la vida laboral” (Egresado 2, junio 2022).

La mayoría de los graduados (81,18%) concuerda o está completamente de acuerdo en que los docentes y funcionarios fueron eficientes al brindar soluciones a sus necesidades durante su formación. Sin embargo, es notable que el 18,82% de los graduados manifestó su desacuerdo. Así mismo, La mayoría de los graduados (90,33%) concuerda o está completamente de acuerdo en que han aplicado los principios de dirección eficiente

aprendidos durante su formación en su ejercicio profesional. Solamente el 9,68% de los graduados manifestó su desacuerdo. La mayoría de los graduados (87,09%) concuerda o está completamente de acuerdo en que las temáticas tratadas como Administrador público les proporcionan elementos para generar cambios en el desarrollo personal y apoyan el proceso de respuesta a las necesidades de la comunidad. Solamente el 12,90% de los graduados manifestó su desacuerdo.

Las competencias en la administración pública se han potenciado gracias a la Nueva Administración Pública. Este cambio se realizó con el propósito de mejorar la eficiencia y reducir los costes, ya que, con el paso del tiempo, los rendimientos financieros de las instituciones públicas han disminuido considerablemente. Así, formar en competencias incrementa la calidad de las acciones del administrador público, permitiendo alcanzar eficiencia y eficacia en sus acciones [sic].

Al igual que se han reconocido las fortalezas de la formación académica de la ESAP para Administradores Públicos, las entrevistas permitieron identificar aspectos a mejorar en el proceso pedagógico para así preparar de mejor manera al futuro administrador para su desempeño laboral. De manera generalizada, se detecta la necesidad de incrementar las prácticas en el proceso formativo; los entrevistados indican que “hace falta más práctica, o tener como obligación pasantías o unas simulaciones de cómo uno puede desempeñarse como administrador público en cualquier rol [sic]” (Egresado 1, junio 2022).

Adicionalmente,

creo que las prácticas serían muy importantes y desearía que se pudiera implementar en la escuela la posibilidad de que en la etapa de formación existan asignaturas en las cuales se pueda, digamos, adentrarse en toda la parte de la administración, lo que es la gobernación, la alcaldía; que se pueda ir a trabajo de campo y conocer de cerca

las actividades que se llevan a cabo en estas instituciones [sic]. (Egresado 2, junio 2022)

Esta necesidad se vincula directamente con la oportunidad de contar con experiencia laboral y cumplir con diversos requisitos para obtener empleo, lo cual es uno de los mayores obstáculos, información que se profundizará en el siguiente capítulo.

Es esencial que los estudiantes adquieran esa experiencia desde la perspectiva educativa y que, al momento de salir al mercado laboral, ya cuenten al menos con una experiencia que en su momento fue educativa y que ahora será valiosa en la vida laboral [sic]. (Egresado 2, junio 2022).

Un aspecto importante a considerar sobre la práctica en el proceso educativo es la formación previa que deben tener los estudiantes, ya que, sin conocimientos teóricos previos, la práctica no tendría el efecto deseado. Esta afirmación es respaldada por un entrevistado al mencionar que:

dato que nuestro programa académico es de administración pública territorial de nivel profesional, el énfasis debe estar, no en el afán de aprender a manejar una herramienta de un hacer, sino en tener una sólida y muy buena fundamentación teórica la cual se pondrá en práctica, fundamentalmente, al final de la carrera [sic]. (FuncEsap\_1, junio 2022)

Se subraya la necesidad de profundizar en las áreas de la administración privada para contar con las herramientas necesarias y tener un desempeño laboral acorde a las exigencias del mercado:

Con respecto a la Universidad, considero que quizás nos falta un poco de profundización en la parte privada porque, aunque nosotros tenemos una formación orientada al área pública, también hay que tener en cuenta que, tanto el mercado

laboral público como el privado, son relevantes. En mi caso particular, yo me encuentro en el sector privado, en el área de la salud [sic]. (Egresado 2, junio 2022)

Además, y reconociendo las fortalezas de la formación en competencias de la ESAP, se manifiesta la necesidad del desarrollo de habilidades blandas en los administradores públicos, como el liderazgo: “Es necesario fortalecer los liderazgos, nuestros estudiantes y nuestros profesores están enfocados en conocer unos contenidos temáticos, en sí manejar algunas herramientas tecnológicas, pero es necesario fortalecer los liderazgos [sic]” (FuncEsap\_1, junio 2022). Este tipo de habilidades y competencias, en general, son las menos desarrolladas por los administradores públicos, incluyendo: Análisis de información, trabajo en equipo, prospectiva, resolución de conflictos, atención al cliente y liderazgo (Avaristo y Ubeda, 2021).

Los programas de administración pública permiten la adquisición de habilidades y del crecimiento individual (Jones, 1979). La ESAP imparte este programa bajo la modalidad de educación a distancia tradicional, en la que el componente asincrónico juega un papel relevante. Para la administración pública, la competencia y la profesionalidad en este mundo laboral específico tienen una relevancia directa para toda la sociedad. Si los estudiantes tienen oportunidades de aprendizaje significativas en sus planes de estudio de administración pública, es lógico que los beneficios se traduzcan en una mejora de la calidad de los servicios públicos (Atkinson, 2020).

### **5.2.2. Perfil de graduados de Administración Pública de la ESAP**

El presente capítulo pone en conocimiento los hallazgos más importantes en relación con el *perfil del graduado*. De la misma manera que el capítulo anterior, esta se

apropió a partir de la aplicación de los instrumentos, tanto cualitativo como cuantitativo, y lo informado por las fuentes en el trabajo de campo.

**Tabla 12.**

*Resultados encuesta dimensión perfil del graduado*

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
Considera que el perfil del administrador público de la ESAP permite el ingreso a oportunidades dentro de la sociedad como un profesional que responde a temas del desarrollo territorial	2,69%	11,29%	45,16%	40,86%
Considera que el perfil como graduado de administración pública le permite alcanzar los requerimientos para la vida productiva en el territorio	4,30%	2,69%	54,84%	38,17%

La mayoría de los graduados (85.02%) concuerda o está completamente de acuerdo en que el perfil del administrador público de la ESAP permite su inserción en la sociedad como profesionales capaces de abordar cuestiones de desarrollo territorial. Sin embargo, un 13.98% de los graduados expresó desacuerdo o total desacuerdo, lo que sugiere que, aunque la mayoría percibe que su formación los ha preparado de manera efectiva para participar en el desarrollo territorial, existe una minoría significativa que no comparte esta visión.

Con respecto al alcance de los requisitos para la vida productiva en el territorio, una proporción aún mayor de graduados (93.01%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo en

que su perfil como graduados de administración pública les permite cumplir con estos requisitos. Por otro lado, solo el 6.99% de los graduados manifestó desacuerdo o total desacuerdo.

Los graduados de la ESAP en administración pública destacaron la necesidad y relevancia de que sus perfiles estén disponibles en todas las áreas de una entidad pública.

Según un egresado:

En todas, desde una entidad como la alcaldía PQR, en una oficina como planeación, yo trabajo en secretaría de gobierno es importante que haya gente allá... en todas las áreas es necesario un administrador público [sic]. (Egresado 1, junio 2022)

Otro añadió:

El administrador público es necesario en todas las áreas porque durante el desarrollo del programa académico adquieres conocimientos de todas las partes de la entidad... entonces es relevante que se tenga en cuenta al administrador [sic]. (FuncEsap\_2, junio 2022).

Además, se destacó su rol social y motivacional, exigiendo actuar para el bien de la sociedad "mi perfil como formulador me ha ayudado mucho para aportar al desarrollo de mi barrio, mi comunidad y espero de la de la región [sic]. (Egresado 1, junio 2022)"

La sociedad en general tiene muchas falencias en el tema de desarrollo social, desde la administración pública se pueden crear políticas públicas para mejorar estas condiciones de vida... lo que se desea es que nosotros como administradores públicos podamos ingresar a la parte pública a causar impacto y llevar buenas experiencias de vida a toda la comunidad [sic]. (Egresado 2, junio 2022).

Estas declaraciones, y el esfuerzo de la ESAP por garantizar la relevancia del profesional en Administración Pública, se fundamentan en lo planteado por Torres (2018),

quien indica que existen componentes específicos asociados a la formación en Administración Pública. Este planteamiento coincide con la idea de que la administración, al transformarse en el plano institucional, se refleja en el currículo. El currículo debe actualizarse a nivel formativo y estar enfocado a las necesidades actuales de la sociedad y a lo que solicita la administración del Estado. La literatura reafirma el hallazgo respecto al desconocimiento del panorama general de la definición de la Administración Pública (Antwi-Boasiako, 2015). Por ello, la formación de los administradores públicos en los principios de gestión es vital para lograr la teoría y la práctica para una buena gobernanza, que parece no abordar adecuadamente las necesidades reales de las regiones.

Torres (2018) también destaca la importancia del objeto de formación del administrador público y su condición disciplinar y transdisciplinar, señalando que el programa de formación en administración pública debe incluir elementos para formar a un funcionario con valores. En su práctica profesional, el objeto de estudio del administrador público debe estar orientado al desarrollo teórico y reflexivo del campo de acción. Además, su formación debe estar marcada por un enfoque pluralista y crítico de cómo funciona el Estado, con el objetivo de formar profesionales desde un campo multidisciplinar.

De manera similar, Antwi-Boasiako (2015) resalta que el desconocimiento generalizado de la definición de Administración Pública subraya la importancia de formar a administradores públicos en los principios de gestión. Esta formación es crucial para lograr la unión entre teoría y práctica necesaria para una buena gobernanza, que actualmente parece no abordar adecuadamente las necesidades reales de las regiones.

Estas conclusiones refuerzan la importancia de la formación en administración pública, y destacan el valor de los graduados de la ESAP en su papel de administradores

públicos, no solo en sus respectivas organizaciones, sino también en la contribución a la sociedad y al desarrollo territorial.

### **5.2.3. *Proyección Universitaria para el Acceso al Mercado Laboral de los Graduados de Administración Pública de la ESAP.***

La presente sección describe los hallazgos, en relación con el *Mercado Laboral*. De la misma manera que el apartado anterior, se narran a partir de la aplicación de los instrumentos, tanto cualitativo como cuantitativo, y los testimonios orales extraídos de las fuentes del trabajo de campo.

#### **Tabla 13.**

*Resultados encuesta dimensión mercado laboral*

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
Frente al mercado laboral del Departamento del Huila, considera que los graduados de Administración Pública se encuentran vinculados en empleos productivos que satisfacen sus necesidades y mejoran ...	16,13%	47,85%	23,66%	12,37%
Considera que existe demanda de administradores públicos por parte de empresas del sector privado y oficial	12,90%	54,30%	24,73%	8,06%
Los ingresos salariales obtenidos de su ejercicio profesional son acordes con su formación como administrador público	14,52%	39,78%	38,17%	7,53%
Según el mercado laboral para Administradores	9,14%	39,25%	42,47%	9,14%

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
Públicos, considera que las oportunidades laborales y el factor salarial representan el intercambio productivo de habilidades entre trabajadores y las...				

Un significativo 63,98% de los graduados de administración pública se muestra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la idea de que se encuentran empleados en posiciones productivas que satisfacen sus necesidades y mejoran su calidad de vida. Apenas un 36,03% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esto sugiere que una notable cantidad de graduados podría estar descontenta con su situación laboral actual. De forma similar, el 67,20% de los graduados duda de que haya una demanda suficiente de administradores públicos por parte de empresas tanto del sector privado como oficial. Solo un 32,79% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con dicha afirmación. Esta realidad podría estar reflejando una percepción de saturación en el mercado laboral para los administradores públicos en el departamento del Huila.

Además, más de la mitad de los graduados (54,30%) discrepa o está totalmente en desacuerdo con la idea de que sus salarios son acordes a su formación como administradores públicos. Tan solo el 45,70% está de acuerdo o totalmente de acuerdo. Este dato indica que muchos graduados podrían sentir que su trabajo está siendo subvalorado o que están mal remunerados. Con respecto a si las oportunidades laborales y el salario representan un intercambio justo de habilidades entre trabajadores y organizaciones, las opiniones están más divididas: un 48,39% no está de acuerdo o está totalmente en desacuerdo, mientras que un 51,61% se muestra de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Estas observaciones podrían explicarse por tres factores clave: la falta de conocimiento sobre la ESAP y el perfil del Administrador Público por parte de los sectores público y privado del departamento del Huila, en especial las empresas privadas; las dificultades para conseguir empleo o alcanzar posiciones públicas; y una escasa asistencia a los graduados por parte de la ESAP.

En relación al primer factor, se observó que las organizaciones privadas no están familiarizadas con la presencia de la ESAP en la región ni con el perfil profesional del Administrador Público. Un egresado comentaba: “Para las entidades privadas hay desconocimiento, cómo hay desconocimiento de la ESAP, hay muchas partes donde usted dice que es egresado de la ESAP y lo primero que le preguntan a uno es ¿qué es eso?” (Egresado 1, junio 2022). Otro corroboraba: “Hay muchos que no conocen que es un administrador público, creen que es un administrador de empresas, pero para lo público y pues hay un desconocimiento y por ese desconocimiento pues el perfil de administrador público no es muy atractivo” (Egresado 1, junio 2022). Un tercer egresado apuntaba la necesidad de visibilidad y conocimiento público de la ESAP: “Yo considero que la escuela es una excelente entidad educativa y contamos con el apoyo del Estado, que es fundamental, pero nos hace más falta publicidad y darnos a conocer...” (Egresado 2, junio 2022).

El segundo factor, relacionado con las dificultades para conseguir empleo o alcanzar posiciones públicas, se centra en las experiencias y conocimientos de los graduados en cuanto a la obtención de trabajo. Un egresado destacaba:

Para nadie es un secreto que si usted no es amigo de un político pues no puede trabajar, muy pocas personas trabajan o los contratan por lo que sabe, por lo que es,

por su profesión o por su especialidad tiene uno que tener el amigo político”

(Egresado 1, junio 2022).

Otros graduados no están directamente relacionados con el sector público; algunos “se desarrollan en otras áreas son comerciantes o hay unos que trabajan en el campo, entonces pues no, no responde a la necesidad de la ciudad” (Egresado 1, junio 2022).

Aquellos egresados que se sienten satisfechos con su trabajo suelen tener ya una carrera en el sector público y han cursado estudios en la ESAP con el objetivo de mejorar su profesionalización y condiciones de trabajo. “Yo desde estudiante venía trabajando con entidades públicas” (Egresado 1, junio 2022).

Existen roles específicos poco cubiertos por los administradores públicos, a pesar de ser estos precisamente los roles para los cuales se forman estos profesionales. Estos roles se asocian con cargos de elección popular, donde se espera que el profesional muestre liderazgo y vocación. Además, se percibe que

hay muy poca oferta laboral en el sector público, digamos que los concursos ingresan muchas personas a aplicar a estos cargos y aunque contamos con el conocimiento, pues obviamente no se cuenta con la experiencia en la parte laboral, entonces ha sido una de las cosas que no ha permitido que se pueda culminar satisfactoriamente en un ingreso o la participación efectiva en cuanto a al ganar los concursos (Egresado 2, junio 2022).

Otro apuntaba a una falta de participación por parte de los estudiantes de la ESAP: me quedó una preocupación y fue la escasa participación de nuestros estudiantes, esa pista donde debieron ser en su gran mayoría estudiantes nuestros y por supuesto que para ese ejercicio varios de nuestros profesores nos quedaron muy cortos en

haber socializado, motivado, apoyado ese proceso, entonces es un aspecto que necesariamente se debe fortalecer (FuncEsap\_1, junio 2022).

El tercer factor apunta a un escaso seguimiento a los graduados por parte de la ESAP. Un egresado mencionó: “no he recibido el apoyo por parte de la escuela para aplicar a diferentes cargos en la parte pública o en la parte privada no, no conozco procesos que te ayuden para ubicar laboralmente a los a los graduados” (Egresado 2, junio 2022).

### **5.3. Factores incidentes en el mercado laboral de los administradores públicos territoriales**

El papel de los graduados en Administración Pública es diverso y puede variar según el contexto de la empresa y el sector específico. Estos profesionales suelen aportar un conjunto único de habilidades y conocimientos, como la comprensión de políticas y normativas gubernamentales, y la capacidad de gestionar y liderar de manera efectiva organizaciones públicas. En el sector privado, suelen ser altamente valorados por su habilidad para navegar por el intrincado panorama regulatorio y garantizar el cumplimiento de las normativas gubernamentales. Estos pueden desempeñar roles como relaciones gubernamentales, asuntos regulatorios y responsabilidad social corporativa.

Además, los administradores públicos pueden trabajar en áreas como el desarrollo de negocios, marketing y atención al cliente, gracias a su familiaridad con la interacción con el público. Con el creciente enfoque de las empresas en sostenibilidad y responsabilidad social, surgen oportunidades para graduados en administración pública con experiencia en estos campos, quienes pueden desempeñarse en roles como gestión de la sostenibilidad, evaluación de impacto ambiental y compromiso comunitario.

Los graduados en Administración Pública también pueden desempeñar roles en el campo de los recursos humanos, aplicando sus conocimientos de gestión y liderazgo de organizaciones públicas a la gestión y desarrollo del personal. Pueden desempeñarse en áreas como la gestión del talento, el compromiso de los empleados y la diversidad e inclusión. En general, también pueden desempeñar roles clave en la planificación estratégica, la gestión de proyectos y la elaboración de presupuestos, además de en el análisis e interpretación de datos y estadísticas. Pueden servir como asesores claves para la alta dirección en asuntos relacionados con la normativa y las políticas públicas.

El papel de estos profesionales en las empresas es multifacético, abarcando una amplia gama de responsabilidades y áreas. Aportan un conjunto de habilidades y conocimientos únicos, y pueden realizar valiosas contribuciones al éxito de la empresa. Otro ámbito donde pueden desempeñar un papel crucial es en las asociaciones público-privadas (APP). Los administradores públicos tienen el conocimiento y las habilidades necesarias para ayudar a las empresas a navegar por el complejo marco normativo y los requisitos de las APP, y pueden desempeñar un papel clave en el desarrollo e implementación de estas asociaciones.

En el campo de la gestión de crisis, los administradores públicos también pueden desempeñar un papel fundamental en ayudar a las empresas a prepararse, responder y recuperarse de las crisis. Poseen conocimientos sobre la gestión de emergencias y saben cómo comunicarse eficazmente con el público y los funcionarios gubernamentales durante una crisis. En el campo de la administración electrónica, los graduados en Administración Pública también pueden desempeñar un papel importante en las empresas, ayudándolas a navegar por el panorama digital y a aprovechar las oportunidades que ofrecen las

tecnologías digitales. Pueden ayudar a las empresas a desarrollar y aplicar estrategias digitales y a garantizar el cumplimiento de las regulaciones digitales.

Los Administradores Públicos pueden desempeñar un papel fundamental en empresas de diversos sectores e industrias. Proporcionan un conjunto único de habilidades y conocimientos, que incluyen el entendimiento de políticas y normativas gubernamentales, y la capacidad para gestionar y liderar eficientemente organizaciones públicas. Estas cualidades los convierten en activos valiosos para cualquier organización y pueden ayudar a las empresas a maniobrar en un ambiente empresarial complejo y en constante cambio.

Además, su entrenamiento en ética pública y transparencia les permite dirigir y aconsejar sobre prácticas corporativas responsables y éticas, un factor cada vez más relevante en el mundo empresarial moderno. De este modo, son capaces de fortalecer la responsabilidad y la transparencia corporativas, contribuyendo a la reputación y la confianza de la organización en la sociedad.

Finalmente, su profundo conocimiento de las estructuras y procesos gubernamentales les permite desempeñar un papel crucial en la facilitación de las relaciones entre el sector público y privado, ya sea a través de APPs, licitaciones o regulaciones. Estas competencias son particularmente útiles para empresas que buscan trabajar en estrecha colaboración con entidades gubernamentales o que operan en industrias altamente reguladas.

En general, la versatilidad y la amplitud de habilidades de los Administradores Públicos los hacen una valiosa adición a cualquier organización. Su capacidad para navegar y gestionar eficazmente el entorno político, social y regulatorio puede dar a las empresas una ventaja competitiva, ayudándolas a adaptarse y prosperar en un entorno empresarial cada vez más dinámico y desafiante.

## Conclusiones

Los administradores públicos territoriales constituyen un porcentaje significativo de los funcionarios en el sector público del departamento del Huila. Sin embargo, la satisfacción con respecto a las oportunidades laborales y la remuneración es relativamente baja. Hay una percepción generalizada de falta de oportunidades laborales productivas, y muchos graduados creen que sus ingresos salariales no son acordes con su formación y competencias.

Los graduados de la ESAP se sienten bien preparados y consideran que la formación recibida les ha dado las herramientas necesarias para ejercer su profesión en el ámbito público y privado. Sin embargo, hay una desconexión entre las competencias adquiridas y las oportunidades laborales disponibles, lo que puede estar limitando su capacidad para aplicar plenamente sus habilidades y conocimientos.

La falta de demanda en el sector privado y oficial, así como la percepción de ingresos salariales insuficientes, son factores que han impactado negativamente el mercado laboral de los administradores públicos territoriales en el departamento del Huila. Este desajuste entre las expectativas de los graduados y las realidades del mercado laboral sugiere la necesidad de estrategias más eficaces para la integración de los administradores públicos en el mercado laboral y la valorización de su formación y competencias.

En conclusión, aunque la formación en administración pública territorial ofrecida por la ESAP es valorada positivamente por los graduados, existen desafíos significativos en términos de oportunidades laborales y satisfacción salarial. Para mejorar la inserción y las condiciones laborales de estos profesionales, es necesario un enfoque más integrado que

incluya tanto la mejora de las políticas de empleo y remuneración como la promoción de la demanda de administradores públicos en el sector privado y oficial.

## Referencias

- Acemoglu, D., Johnson, S., Robinson, R. (2004). *Institutions as the Fundamental Cause of Long-Run Growth*. National Bureau of Economic Research.
- Alcaldía de Garzón. (2018). Manual de funciones.  
[https://garzonhuila.micolombiadigital.gov.co/sites/garzonhuila/content/files/000565/28201\\_decreto\\_102\\_2018\\_manual\\_de\\_funciones.pdf](https://garzonhuila.micolombiadigital.gov.co/sites/garzonhuila/content/files/000565/28201_decreto_102_2018_manual_de_funciones.pdf)
- Alcaldía de la Plata. (2012). Manual de funciones.  
[https://laplatahuila.micolombiadigital.gov.co/sites/laplatahuila/content/files/000237/11815\\_manual-funciones-parte-1.pdf](https://laplatahuila.micolombiadigital.gov.co/sites/laplatahuila/content/files/000237/11815_manual-funciones-parte-1.pdf)
- Alcaldía de Neiva. (2012). Manual de funciones.  
<https://www.alcaldianeiva.gov.co/Gestion/GestionHumana/Manual%20de%20Competencias%20Laborales%202012.pdf>
- Antwi-Boasiako, K.B., 2015. The (Un)identical twins: Public administration and public management toward improving education and training for effective governance in Ghana. *Journal of African Studies and Development*, 7(6): 148-161.
- Appleby, P. (1949). *Policy and administration*. University of Alabama Press.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193-216.
- Atkinson, C. L. (2020). Significant learning and public administration education: The impact of short-term courses. *Teaching Public Administration*, 39(2), 192–209.  
doi:10.1177/0144739420977902

- Avaristo, J. A. de C., & Ubeda, C. L. (2021). *Analysis of the development of competences in a Brazilian master of public administration*. *Teaching Public Administration*, 014473942199388. doi:10.1177/0144739421993889
- Azizuddin, M. (2016) Public administration reform research: A perspective on methodological challenges. *South Asian Journal of Policy & Governance* 38(1): 21–33.
- Barzelay M. (2003). Origins of the New Public Management: An International View from Public Administration/Political Science, in McLaughlin, Kate, Stephen P. Osborne and Ewan Ferlie (Eds).
- Bazurto, J. & Vélez, M. (2022). Estudio de empleabilidad de graduados de la carrera administración pública de la escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí período 2017-2019. Carrera de Administración Pública, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López. Ecuador.
- Buchanan, J. (1987). The Constitution of Economic Policy. *The American Economic Review* 77, 243–50.
- Datlas. (2015). Capacidades Productivas de Huila Según Datlas. Bancóldex. Recuperado de: <https://www.bancoldex.com/sites/default/files/documentos/huila.pdf>
- Escuela Superior de Administración Pública. (2023). Perfil General del Administrador Público de la ESAP. Resumen Ejecutivo. Oportunidad Estratégica. Bogotá.
- Faruq, H. (2011). How institutions affect export quality. *Economic Systems* 35, 586–606.
- Fenwick J (2018) Teaching public administration: Key themes 1996–2016. *Teaching Public Administration* 36(1): 6–13.
- Figuroa, A. (1993). *La Naturaleza del Mercado Laboral*. Serie Documentos de Trabajo N°113. Department de Economic Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

- Función Pública. (2022). Estado en cifras.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/fichas-de-caracterizacion>
- Gobernación del Huila. (2008). Manual de funciones.  
<https://www.huila.gov.co/documentos/779/manual-de-funciones/>
- Gutiérrez, J., & Carmona, J. (2013). Formación profesional del administrador público territorial en Colombia: del conocimiento y la investigación hacia la aplicación. *Revista En-Contexto*, 1(1), 91–120. <https://doi.org/10.53995/23463279.58>
- Hernández, I. & Dueñas, M. (2005), Contribución al debate sobre la educación y el mercado laboral en la administración pública. *Innovar* 15(26), 13-32.
- Hood, C. (1991). A Public Management for All Seasons? *Public Administration* 69(1).
- Hossain, A. (2018). Knowledge management and governance. En: Farazmand, A (ed) *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Cham, Switzerland: Springer, pp. 3488–3496.
- Huque, A. (1992). Teaching public administration in a developing country: Bangladesh. *Teaching Public Administration Special Issue*, 12(1), 16–22.
- Jones, JE (1979) Experiential training: status and promise. *Group & Organization Studies* 4(3): 294–300.
- Liebman, C. (1963). Teaching public administration: Can we teach what we don't know? *Public Administration Review*, 23(3), 167–169.
- Lok, P., Crawford, J. (1999). The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development. *Leadership & Organization Development Journal* 20, 365–77.

- Lorch R (1978) *Public Administration*. St Paul: West Publishing Co. Martinez, P. R. (2013). *La profesionalización de la función pública: ideas para latinoamerica*. Mérida, Venezuela: Impreso en Talleres Gráficos Universitarios ULA.
- Montenegro, A. & Rivas, R. (2005). “Las piezas del rompecabezas. Desigualdad, pobreza y crecimiento”. Editorial Taurus. Bogotá.
- Navarro, D. & Carrascal, M. (2004). Caracterización del mercado laboral del administrador de empresas en el departamento de Sucre. Universidad Nacional Abierta Y A Distancia Facultad De Ciencias Administrativas, Corozaal, Sucre.
- Ndulu, B., O’Connell, S. (1999). Governance and Growth in Sub-Saharan Africa. *The Journal of Economic Perspectives* 13, 41–66.
- Osborne, S. P., Radnor, Z., & Nasi, G. (2013). A new theory for public service management? Toward a (public) service-dominant approach. *The American Review of Public Administration*, 43(2), 135– 158.
- Pagés, C. (2005). “Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina”. Serie Desarrollo Para Todos 3. Edición conjunta Banco Interamericano de Desarrollo – Alfaomega. Bogotá.
- Pastor, A. & Nogales, P. (2019). El futuro del trabajo en la administración pública. ¿estamos preparados? *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas - Núm. especial - Special issue* 3. Págs. 34-51.
- Raadschelders, J. (2008). Understanding government: Four intellectual traditions in the study of public administration. *Public Administration*, 86(4), 925–949.
- Riggs, F. (1968). Professionalism, political science, and the scope of public administration. In J. C. Charlesworth (Ed.), *Theory and practice of public administration: Scope*,

- objectives, and methods* (pp. 32-62). American Academy of Political and Social Science.
- SENA. (2022). Observatorio laboral. <https://observatorio.sena.edu.co/Tendencia/Informes>
- Sharma K.C. (2007). Global Trends in New Public Management: Challenges and Constraints Confronted by Developing Countries. In *Administrative Change* 34(2) & 35(1). UNDP. Public Administration Reform: Practice.
- Simon, H. (1947). A comment on the science of public administration. *Public Administration Review*, 7, 200–203.
- Smith, A. (1755). *Peace, Easy taxes, and a Tolerable Administration of Justice*. In *The A B C of Finance*. Dodo Press.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Torres, E. (2018). La administración pública imperial. Notas sobre el gobierno de Maximiliano de Habsburgo. Episteme. *Revista De divulgación En Estudios Socioterritoriales*, 7(1-2). Recuperado a partir de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/episteme/article/view/4822>
- Vigoda, E. (2003). Rethinking the identity of public administration: Interdisciplinary reflections and thoughts on managerial reconstruction. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 8(1), 1–22.
- Waldo, D. (1968). Public administration. In D. L. Sills (Ed.), *International encyclopedia of the social sciences* 13, 145–156. Macmillan and Free Press.
- Wilson, W. (1887). The study of administration. *Political Science Quarterly*, 2, 197–222.

## **Anexos**

**Anexo 1. Rejilla validación Instrumentos aplicados en la investigación.**

Neiva, 20 de mayo de 2022

Doctor (PhD)  
**Cristian Rincón Guio**  
Profesor  
Universidad Cooperativa de Colombia  
[Cristiana.rincon@ucc.edu.co](mailto:Cristiana.rincon@ucc.edu.co)  
Ciudad

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Doctor,

Dada su trayectoria como docente y profesional investigador, y experiencia connotada en el campo de la educación, le solicitamos su respetable colaboración como experto para la validación de los instrumentos adjuntos, los cuales serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene la finalidad de recolectar información directa para el desarrollo del proyecto de investigación “IMPACTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESAP EN EL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA DURANTE LOS AÑOS 2015 A 2020”.

Agradecemos cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia, claridad y suficiencia u otros aspectos del diseño de los instrumentos que considere relevantes para mejorarlos. Para esto, se ha diseñado una rejilla la cual podrá diligenciar.

Cordialmente,

Investigadores  
**Álvaro Alexander Cano Vargas**  
**Jorge Ricardo Murcia Morales**  
**Oser Andrade Salazar**

**FORMATO DE VALDACIÓN DE CONTENIDO Y TIEMPO DE APLICACIÓN  
POR JUECES EXPERTOS**

**Nombre del evaluador:** Cristian Rincón Guio

**Ocupación:** Profesor Investigador

**Profesión:** Ingeniero Industrial, Esp Gerencia de Proyectos, Mg Gestión de la Industria, Doctorando en Proyectos

**Fecha:** 24 de mayo de 2022

**Universidad:** Universidad Cooperativa de Colombia

**Claridad:** Hace referencia a la revisión lingüística o construcción gramatical (sintáctica y semántica) de las preguntas que componen la entrevista, en aspectos relacionados como: redacción, puntuación, ortografía, uso de términos adecuados y apropiados de acuerdo a nivel de escolaridad, edad, contexto, adaptación cultural, etc., de la población objetivo de la investigación.  
Dónde:  
(1) No cumple: La pregunta no es clara.  
(2) Cumple moderadamente: Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  
(3) Si cumple: El ítem es claro.

**Pertinencia / Esencial:** Hace alusión al grado de correspondencia o coherencia entre lo que evalúa la pregunta y la categoría a evaluar. Y a la inclusión de la pregunta con relación a la estructura general de la entrevista y su propósito.  
Dónde:  
(1) No cumple: El ítem no tiene relación con la dimensión.  
(2) Cumple moderadamente: El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.  
(3) Si cumple: El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

**Ubicación:** Se refiere al orden lógico en el que se ubica cada pregunta con relación a las dimensiones.  
Dónde:  
(1) No cumple: La pregunta no está bien ubicado en la escala.  
(2) Si cumple: La pregunta está bien ubicado en la escala.

**Suficiencia:** Aporte o contribución individual de la pregunta a la comprensión de la categoría a evaluar, de forma que las preguntas que la conforman sean suficientes, necesarias y haya equilibrio entre las categorías propuestas para su medición. Puede sugerir preguntas complementarias que midan en mejor forma la característica.  
Dónde:  
(1) No cumple: Las preguntas no son suficientes para medir la dimensión.  
(2) Cumple moderadamente: Se deben incrementar algunas preguntas para poder evaluar la dimensión completamente.  
(3) Si cumple: Las preguntas son suficientes para medir la dimensión.

**IMPACTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESAP EN EL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA DURANTE LOS AÑOS 2015 A 2020  
VALIDACIÓN DE JUECES DE EXPERTOS  
UNIDADES DE ANÁLISIS**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A GRADUADOS**

**Objetivo General:** Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Objetivo	Dimensiones	Variables	Preguntas	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
				Claridad			Pertinencia / Esencial			Ubicación			Suficiencia				
				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
NA	Caracterización sociodemográfica	Edad	Edad:			X			X							X	
		Sexo	Sexo: ● Hombre ● Mujer			X			X							X	
		Municipio de domicilio	Municipio de domicilio:			X			X							X	
		Estrato residencial socioeconómico	Estrato residencial socioeconómico: ● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● 6			X			X							X	
		Año de graduación:	Año de graduación:			X			X							X	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2015</li> <li>● 2016</li> <li>● 2017</li> <li>● 2018</li> <li>● 2019</li> <li>● 2020</li> </ul>															
		Vinculación laboral	¿Cuenta con experiencia profesional? ● Si ● No			X			X								X	
		Tiempo experiencia profesional	Número de meses experiencia profesional:			X			X								X	
		Actividad económica	¿Cuál actividad económica realiza la organización donde labora? ● Explotación de minas y canteras ● Industrias manufactureras ● Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado ● Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades ● Construcción			X			X								X	



			fondos de empleados, asociaciones mutuales). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veedurías ciudadanas.</li> <li>• Entidades extranjeras de derecho privado sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior</li> </ul>															
		Tiempo en empresa	¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?	X			X							X	Indicar unidad de medida			
Identificar los componentes del proceso de formación en Administración Pública de la ESAP.	Formación en Administración Pública	Pertinencia de la formación académica	El proceso de formación como Administrador Público de la ESAP lo prepara para enfrentar los retos del sector privado y público del departamento. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul> La ESAP le dio las herramientas necesarias para		X		X							X				
					X		X							X				

			desarrollar su profesión <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul> Los componentes formativos del programa de administración pública de la ESAP son pertinentes para la generación de competencias como administrador/a público/a <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>															
				X			X							X	Cambiar generación por desarrollo			
		Atención en la formación académica	De acuerdo con la experiencia en su proceso de formación profesional, considera usted que los funcionarios encargados de brindar soluciones	X			X							X	Estructurar con escala de Likert unificada			

			ante las necesidades presentes fueron:														
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy eficiente</li> <li>• Eficiente</li> <li>• Poco eficiente</li> <li>• Deficiente</li> </ul>														
		Aplicación de la formación obtenida	Frente a los aprendizajes obtenidos en su proceso de formación, considera que los principios dirección eficiente han sido aplicados por usted: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muchas veces</li> <li>• A veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Pocas veces</li> </ul>		X		X							X			Estructurar con escala de Likert unificada
		Aporte al cambio por la formación obtenida	Considera que los estudios realizados como Administrador público le brindan elementos para generar cambios en el desarrollo personal y apoyan al proceso de apoyo como respuesta a las necesidades del territorio.		X		X							X			

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>														
Establecer los mecanismos de proyección universitaria para el acceso al mercado laboral de los graduados de Administración Pública de la ESAP.	Mercado laboral	Satisfacción laboral	Frente al mercado laboral en el Municipio de Neiva, considera que los graduados de Administración Pública se encuentran vinculados en empleos productivos que satisfacen sus necesidades y mejoran su calidad de vida. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>		X		X							X			Aclarar si es dirigida a Neiva o Huila
		Demanda laboral	Considera que existe demanda de administradores públicos por parte de empresas del sector productivo y oficial		X		X							X			

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul>																	
	Salario	<p>Se encuentra satisfecho con los ingresos salariales de acuerdo con su formación como administrador público</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X			X							X	Mejorar redacción, indicar respuesta dicotómica					
	Oportunidad laboral	<p>Según el mercado laboral para Administradores Públicos, considera que las oportunidades laborales y el factor salarial representan el intercambio productivo de habilidades entre trabajadores y las contratistas a</p>		X		X							X						

		<p>cambio de una remuneración en las organizaciones públicas y privadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul>																	
	Seguimiento a graduados	<p>Ha conocido estudios de caracterización socioeconómica y de trayectorias laborales, académicas de graduados de Administración Pública que brinden un informe sobre la evolución de la carrera de Administración Pública en el Municipio de Neiva, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Medios electrónicos</li> <li>● Medios físicos</li> <li>● Página web ESAP</li> </ul>	X			X							X	Mejorar redacción de pregunta					



público-privado del Departamento del Huila.		<p>profesional que responde a temas del desarrollo territorial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>Considera que el perfil como graduado de administración pública le permite alcanzar los requerimientos para la vida productiva en el territorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul>																						
	Participación en reformas del perfil del egresado	Ha participado de reuniones en las que se tomen insumos para la construcción del perfil profesional mediante reformas para enfrentar los		X			X																X	

		<p>cambios en la sociedad y de esta manera responder en los sectores públicos y privados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul>																						
	Visibilización del graduado	<p>A partir del perfil vocacional planteado por la Esap, ha visualizado la participación de graduados en procesos de formación, así como la investigación y proyección institucional, en alguna organización del sector público o privado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● En medios de comunicación</li> <li>● En redes sociales</li> <li>● Páginas de periódicos</li> <li>● Encuestas</li> <li>● Entrevistas</li> </ul>		X			X																X	



**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESAP EN EL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA DURANTE LOS AÑOS 2015 A 2020**

La presente encuesta hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la Maestría en Administración Pública de la ESAP y tiene como objetivo Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en la etapa de sustentación. En tal sentido; agradecemos su diligenciamiento completo. Su participación es voluntaria y consistirá en el diligenciamiento de un cuestionario que le tomará 20 minutos aproximadamente.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y sólo será de utilidad para fines académicos; en tal sentido, solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de protección de datos vigente (Ley 1581 de 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude en con los investigadores:

Investigadores:

Álvaro Alexander Cano Vargas

Jorge Ricardo Murcia Morales

Oser Andrade Salazar

[alvaro.cano@esap.edu.co](mailto:alvaro.cano@esap.edu.co), [Jorge.murcia@esap.edu.co](mailto:Jorge.murcia@esap.edu.co)

<https://forms.office.com/r/TrPKAuG7Zh>

**CUESTIONARIO**

1. Edad:
2. Sexo:
  - Hombre
  - Mujer
3. Municipio de domicilio:
4. Estrato residencial socioeconómico:
  - 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - 6
5. Año de graduación:
  - 2015
  - 2016
  - 2017
  - 2018
  - 2019
  - 2020
6. ¿Cuenta con experiencia profesional?
  - Si
  - No
7. Número de meses experiencia profesional:
8. ¿Cuál actividad económica realiza la organización donde labora?
  - Explotación de minas y canteras
  - Industrias manufactureras
  - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
  - Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades
  - Construcción
  - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
  - Transporte y almacenamiento
  - Alojamiento y servicios de comida
  - Información y comunicaciones
  - Actividades financieras y de seguros
  - Actividades inmobiliarias
  - Actividades profesionales, científicas y técnicas

- Actividades de servicios administrativos y de apoyo
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- Educación
- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación
- Otras actividades de servicios
- Actividades de los hogares en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales

9. ¿Cuál es el tipo de organización?

- Sociedad jurídica con ánimo de lucro (SA, SAS, LTDA)
- Asociaciones, corporaciones y fundaciones.
- Entidades de economía solidaria (cooperativas, precooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales).
- Veedurías ciudadanas.
- Entidades extranjeras de derecho privado sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior
- Gubernamental de orden nacional
- Gubernamental de orden departamental
- Gubernamental de orden municipal
- Entidades extranjeras de derecho privado sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior

10. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

11. El proceso de formación como Administrador Público de la ESAP lo prepara para enfrentar los retos del sector privado y público del departamento.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. La ESAP le dio las herramientas necesarias para desarrollar su profesión

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. Los componentes formativos del programa de administración pública de la ESAP son pertinentes para la generación de competencias como administrador/a público/a

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. De acuerdo con la experiencia en su proceso de formación profesional, considera usted que los funcionarios encargados de brindar soluciones ante las necesidades presentes fueron:
- Muy eficiente
  - Eficiente
  - Poco eficiente
  - Deficiente
15. Frente a los aprendizajes obtenidos en su proceso de formación, considera que los principios dirección eficiente han sido aplicados por usted:
- Muchas veces
  - A veces
  - Algunas veces
  - Pocas veces
16. Considera que los estudios realizados como Administrador público le brindan elementos para generar cambios en el desarrollo personal y apoyan al proceso de apoyo como respuesta a las necesidades del territorio.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
17. Frente al mercado laboral en el Municipio de Neiva, considera que los graduados de Administración Pública se encuentran vinculados en empleos productivos que satisfacen sus necesidades y mejoran su calidad de vida.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
18. Considera que existe demanda de administradores públicos por parte de empresas del sector productivo y oficial
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
19. Se encuentra satisfecho con los ingresos salariales de acuerdo con su formación como administrador público
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo

20. Según el mercado laboral para Administradores Públicos, considera que las oportunidades laborales y el factor salarial representan el intercambio productivo de habilidades entre trabajadores y las contratistas a cambio de una remuneración en las organizaciones públicas y privadas.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. Ha conocido estudios de caracterización socioeconómica y de trayectorias laborales, académicas de graduados de Administración Pública que brinden un informe sobre la evolución de la carrera de Administración Pública en el Municipio de Neiva, a través de:

- Medios electrónicos
- Medios físicos
- Página web ESAP
- Redes sociales
- Videos plataformas de internet
- No los conoce

22. Considera que sea de gran pertinencia realizar un seguimiento permanente a los graduados mediante diferentes medios para buscar indagar en retrospectiva sobre los hábitos de estudio de los titulados, motivando un análisis del impacto sobre el mismo para el desempeño laboral.

- Muy importante
- Pertinente
- Relativamente importante
- Poco importante
- No interesante
- No sabe
- No interesa

23. Considera de gran importancia evaluar las experiencias laborales actuales de los graduados, sus niveles de ingreso permiten conocer su éxito en la institución, además de conocer los logros individuales posuniversitarios de los graduados atribuidos en su mayor parte a la calidad de los planteles donde se educaron.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

24. Considera que el perfil del administrador público de la ESAP permite el ingreso a oportunidades dentro de la sociedad como un profesional que responde a temas del desarrollo territorial.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo
25. Considera que el perfil como graduado de administración pública le permite alcanzar los requerimientos para la vida productiva en el territorio.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
26. Ha participado de reuniones en las que se tomen insumos para la construcción del perfil profesional mediante reformas para enfrentar los cambios en la sociedad y de esta manera responder en los sectores públicos y privados.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
27. A partir del perfil vocacional planteado por la Esap, ha visualizado la participación de graduados en procesos de formación, así como la investigación y proyección institucional, en alguna organización del sector público o privado.
- En medios de comunicación
  - En redes sociales
  - Páginas de periódicos
  - Encuestas
  - Entrevistas
  - Libros
  - Bases de datos
28. Las estrategias empleadas por la Esap le permiten realizar un proceso de retroalimentación con el fin de brindar una capacitación idónea en temas de apoyo institucional pedagógico y curricular en los territorios.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo

Gracias por su colaboración

**IMPACTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESAP EN EL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA DURANTE LOS AÑOS 2015 A 2020  
VALIDACIÓN DE JUECES DE EXPERTOS**

**ENTREVISTA DIRIGIDA A EGRESADOS**

**Objetivo General:** Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Subcategorías	Preguntas	CRITERIOS DE EVALUACIÓN									OBSERVACIONES Y COMENTARIOS		
		Claridad			Pertinencia / Esencial			Ubicación		suficiencia			
		1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	
Pertinencia de la formación académica	¿Cuál es su opinión sobre el proceso de formación recibido por la ESAP como Administrador Público para enfrentar los retos laborales del sector privado y público?			X			X					X	
	¿Considera que la ESAP le dio las herramientas necesarias para desempeñarse como administrador público? ¿por qué?			X			X					X	
	¿Cuáles son las fortalezas de la formación académica desarrollada por la ESAP? ¿Cuáles son las debilidades?			X			X					X	
	¿Cómo la ESAP puede mejorar su proceso de formación de administradores públicos?			X			X					X	
Inserción en el mercado laboral	¿Conoce y ha usado los servicios de atención a graduados que proporciona la ESAP? Si es positiva la respuesta ¿Cuál es su opinión de ellos?			X			X					X	
	A partir de su experiencia como graduado ¿Qué opinión le merece el apoyo que le brinda la universidad en torno a oportunidades laborales o procesos de cualificación?			X			X					X	
	¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?			X			X					X	

	¿Cómo ha sido su experiencia para ubicarse laboralmente como administra público?			X			X					X	
	¿De acuerdo con las experiencias laborales cuales han sido las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral?			X			X					X	
Satisfacción labora	¿Cuáles han sido las ganancias de laborar como administrador público de la ESAP (económicas, personales, familiares)?			X			X					X	
	¿De qué manera laborar como administrador público le ayuda a lograr sus metas personales y profesionales?			X			X					X	
	¿Se encuentra satisfecho con los ingresos salariales de acuerdo con su formación como administrador público?			X			X					X	
Pertinencia del perfil	¿Considera que el perfil de Administrador Público de la ESAP es atractivo para las empresas privadas y públicas del Departamento? ¿Para cuales empresas u organizaciones específicamente?			X			X					X	
	¿En qué funciones o áreas de las organizaciones considera es necesario el Administrador Público de la ESAP?			X			X					X	
	Mencione que elementos le gustaría que la Esap implementara para que el perfil del graduado de administración pública sea integral y acorde a las necesidades de la sociedad.			X			X					X	
Impacto del desempeño laboral del graduado	¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?			X			X					X	
	¿Cómo considera que desde su perfil profesional le aporta al desarrollo de la región?			X			X					X	
	¿Considera que el perfil profesional de administrador público es atractivo para las organizaciones de la región?			X			X					X	

## ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA A EGRESADOS

### Consentimiento informado entrevista

Estimado(a):

La presente entrevista hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la Maestría en Administración Pública de la ESAP y tiene como objetivo Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en la etapa de sustentación. En tal sentido; agradecemos su diligenciamiento completo. Su participación es voluntaria y consistirá en el desarrollo de una entrevista a profundidad que se realizará en el horario acordado y tendrá una duración de 45 minutos aproximadamente.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y sólo será de utilidad para fines académicos; en tal sentido, solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de protección de datos vigente (Ley 1581 de 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude en con los investigadores:

Investigadores:

Álvaro Alexander Cano Vargas

Jorge Ricardo Murcia Morales

Oser Andrade Salazar

[alvaro.cano@esap.edu.co](mailto:alvaro.cano@esap.edu.co), [jorge.murcia@esap.edu.co](mailto:jorge.murcia@esap.edu.co)

Una vez leído el consentimiento informado, ¿acepta y está de acuerdo con participar voluntariamente en la investigación?

Si\_\_\_ No\_\_\_

<b>Nombre</b>	
<b>Número telefónico</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Nivel de formación</b>	
<b>Perfil profesional</b>	
<b>Ciudad y lugar de trabajo</b>	
<b>Tipo de actor</b>	<b>Egresado</b> <b>Funcionario ESAP</b> <b>Sector privado</b> <b>Sector público</b>

### Entrevista semiestructurada

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de formación recibido por la ESAP como Administrador Público para enfrentar los retos laborales del sector privado y público?
2. ¿Considera que la ESAP le dio las herramientas necesarias para desempeñarse como administrador público? ¿por qué?
3. ¿Cuáles son las fortalezas de la formación académica desarrollada por la ESAP? ¿Cuáles son las debilidades?
4. ¿Cómo la ESAP puede mejorar su proceso de formación de administradores públicos?
5. ¿Conoce y ha usado los servicios de atención a graduados que proporciona la ESAP? Si es positiva la respuesta ¿Cuál es su opinión de ellos?
6. A partir de su experiencia como graduado ¿Qué opinión le merece el apoyo que le brinda la universidad en torno a oportunidades laborales o procesos de cualificación?
7. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
8. ¿Cómo ha sido su experiencia para ubicarse laboralmente como administra público?
9. ¿De acuerdo con las experiencias laborales cuales han sido las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral?
10. ¿Cuáles han sido las ganancias de laborar como administrador público de la ESAP (económicas, personales, familiares)?
11. ¿De qué manera laborar como administrador público le ayuda a lograr sus metas personales y profesionales?
12. ¿Se encuentra satisfecho con los ingresos salariales de acuerdo con su formación como administrador público?
13. ¿Considera que el perfil de Administrador Público de la ESAP es atractivo para las empresas privadas y públicas del Departamento? ¿Para cuales empresas u organizaciones específicamente?
14. ¿En qué funciones o áreas de las organizaciones considera es necesario el Administrador Público de la ESAP?
15. Mencione que elementos le gustaría que la Esap implementara para que el perfil del graduado de administración pública sea integral y acorde a las necesidades de la sociedad.

16. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
17. ¿Cómo considera que desde su perfil profesional le aporta al desarrollo de la región?
18. ¿Considera que el perfil profesional de administrador público es atractivo para las organizaciones de la región?

Gracias por su colaboración

**IMPACTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESAP EN EL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA DURANTE LOS AÑOS 2015 A 2020  
VALIDACIÓN DE JUECES DE EXPERTOS**

**ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS ESAP**

**Objetivo General:** Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Objetivo	Categorías	Subcategorías	Preguntas	CRITERIOS DE EVALUACIÓN									OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
				Claridad			Pertinencia / Esencial			Ubicación				suficiencia				
				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3			
Identificar los componentes del proceso de formación en Administración Pública de la ESAP	Administración Pública	Pertinencia de la formación académica	¿Cuál es su opinión sobre el proceso de formación recibido por la ESAP como Administrador Público para enfrentar los retos laborales del sector privado y público?			X			X							X		
			¿Considera que la ESAP le dio las herramientas necesarias para desempeñarse como administrador público? ¿por qué?			X			X								X	
			¿Cuáles son las fortalezas de la formación académica desarrollada por la ESAP? ¿Cuáles son las debilidades?			X			X									X
			¿Cómo la ESAP puede mejorar su proceso de formación de administradores públicos?			X			X									X
Establecer los mecanismos de proyección universitaria para el acceso al mercado laboral de los graduados de	Proyección laboral	Inserción en el mercado laboral	¿Cómo es el proceso de atención a graduados de la ESAP?			X			X							X		
			¿Qué opinión le merece el apoyo que le brinda la universidad en torno a oportunidades laborales o procesos de cualificación?			X			X								X	
			¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?			X			X									X

Administración Pública de la ESAP			¿Cómo ha sido su experiencia en cuanto a la ubicación laboral de los graduados?			X			X							X		
			¿De acuerdo con las experiencias laborales cuales han sido las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral?			X			X									X
			¿Cómo se ve impactados los graduados al vincularse al sector laboral?			X			X									X
Analizar el impacto del perfil de graduados de Administración Pública de la ESAP en el sector público-privado del Departamento del Huila	Impacto del perfil de graduados	Pertinencia del perfil	¿Considera que el perfil de Administrador Público de la ESAP es atractivo para las empresas privadas y públicas del Departamento? ¿Para cuales empresas u organizaciones específicamente?			X			X							X		
			¿En qué funciones o áreas de las organizaciones considera es necesario el Administrador Público de la ESAP?			X			X									X
		Impacto del desempeño laboral del graduado	¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?			X			X									X
			¿Cómo considera que desde su perfil profesional le aporta al desarrollo de la región?			X			X									X
			¿Considera que el perfil profesional de administrador público es atractivo para a			X			X							X		

## ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

### Consentimiento informado entrevista

Estimado(a):

La presente entrevista hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la Maestría en Administración Pública de la ESAP y tiene como objetivo Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en la etapa de sustentación. En tal sentido; agradecemos su diligenciamiento completo. Su participación es voluntaria y consistirá en el desarrollo de una entrevista a profundidad que se realizará en el horario acordado y tendrá una duración de 45 minutos aproximadamente.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y sólo será de utilidad para fines académicos; en tal sentido, solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de protección de datos vigente (Ley 1581 de 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude en con los investigadores:

Investigadores:

Álvaro Alexander Cano Vargas

Jorge Ricardo Murcia Morales

Oser Andrade Salazar

[alvaro.cano@esap.edu.co](mailto:alvaro.cano@esap.edu.co), [jorge.murcia@esap.edu.co](mailto:jorge.murcia@esap.edu.co)

Una vez leído el consentimiento informado, ¿acepta y está de acuerdo con participar voluntariamente en la investigación?

Si\_\_\_ No\_\_\_

<b>Nombre</b>	
<b>Número telefónico</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Nivel de formación</b>	
<b>Perfil profesional</b>	
<b>Ciudad y lugar de trabajo</b>	
<b>Tipo de actor</b>	<b>Egresado</b> <b>Funcionario ESAP</b> <b>Sector privado</b> <b>Sector público</b>

### Entrevista semiestructurada

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de formación de la ESAP para los Administradores Público para enfrentar los retos laborales del sector privado y público?
2. ¿Considera que la ESAP da las herramientas necesarias para desempeñarse como administrador público? ¿por qué?
3. ¿Cuáles son las fortalezas de la formación académica desarrollada por la ESAP? ¿Cuáles son las debilidades?
4. ¿Cómo la ESAP puede mejorar su proceso de formación de administradores públicos?
5. ¿Cómo es el proceso de atención a graduados de la ESAP?
6. ¿Qué opinión le merece el apoyo que le brinda la universidad en torno a oportunidades laborales o procesos de cualificación?
7. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
8. ¿Cómo ha sido su experiencia en cuanto a la ubicación laboral de los graduados?
9. ¿De acuerdo con las experiencias laborales cuales han sido las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral?
10. ¿Cómo se ve impactados los graduados al vincularse al sector laboral?
11. ¿De qué manera laborar como administrador público les ayuda a lograr las metas personales y profesionales de los graduados?
12. ¿Considera que el perfil de Administrador Público de la ESAP es atractivo para las empresas privadas y públicas del Departamento? ¿Para cuales empresas u organizaciones específicamente?
13. ¿En qué funciones o áreas de las organizaciones considera es necesario el Administrador Público de la ESAP?
14. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
15. ¿Cómo considera que desde su perfil profesional le aporta al desarrollo de la región?
16. ¿Considera que el perfil profesional de administrador público es atractivo para las organizaciones de la región?

Gracias por su colaboración

25/5/22, 23:47

Correo: ALVARO ALEXANDER CANO VARGAS - Outlook

Outlook

Buscar

Mensaje nuevo Eliminar Archivo Mover a Categorizar

Favoritos

- Bandeja de entra... 12
- Elementos enviados
- Borradores
- Agregar favorito

Carpetas

Grupos

- Docentes 2022-1 7
- MAESTRIA ADMI... 30
- Nuevo grupo
- Descubrimiento de gr...

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

De: ALVARO ALEXANDER CANO VARGAS  
CC: Jorge Ricardo Murcia Morales; Oser Andrade Salazar

ALVARO ALEXANDER CANO VARGAS  
Para: JOSE EDUARDO CORREDOR TORRES  
CC: Jorge Ricardo Murcia Morales; Oser Andrade Salazar  
Vie 20/05/2022 5:46 PM

Solicitud Validacion Instrumentos ...  
339 KB

Neiva, 20 de mayo de 2022

Doctor (PhD)  
**José Eduardo corredor torres**  
Director territorial  
Escuela superior de Administración pública Esap  
Ciudad

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Doctor,

Dada su trayectoria como docente y profesional investigador, y experiencia connotada en el campo de la educación, le solicitamos su respetable colaboración como experto para la validación de los instrumentos adjuntos, los cuales serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene la finalidad de recolectar información directa para el desarrollo del proyecto de investigación "IMPACTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESAP EN EL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA DURANTE LOS AÑOS 2015 A 2020".

Agradecemos cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia, claridad y suficiencia u otros aspectos del diseño de los instrumentos que considere relevantes para mejorarlos. Para esto, se ha diseñado una rejilla la cual podrá diligenciar.

Cordialmente,

Investigadores  
**Álvaro Alexander Cano Vargas**  
**Jorge Ricardo Murcia Morales**  
**Oser Andrade Salazar**

  
Escuela Superior de  
Administración Pública

**Alvaro Alexander Cano Vargas**  
Docente Catedrático  
Programa de APT – Territorial Huila,  
Caquetá y Putumayo  
Pregrado - Área Académica  
[Alvaro.cano@esap.edu.co](mailto:Alvaro.cano@esap.edu.co)

Neiva, 20 de mayo de 2022

Doctor (PhD)

**Jose Eduardo corredor torres**

Director territorial

Escuela superior de Administración pública Esap

Ciudad

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Doctor,

Dada su trayectoria como docente y profesional investigador, y experiencia connotada en el campo de la educación, le solicitamos su respetable colaboración como experto para la validación de los instrumentos adjuntos, los cuales serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene la finalidad de recolectar información directa para el desarrollo del proyecto de investigación “IMPACTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESAP EN EL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA DURANTE LOS AÑOS 2015 A 2020”.

Agradecemos cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia, claridad y suficiencia u otros aspectos del diseño de los instrumentos que considere relevantes para mejorarlos. Para esto, se ha diseñado una rejilla la cual podrá diligenciar.

Cordialmente,

Investigadores

**Álvaro Alexander Cano Vargas**

**Jorge Ricardo Murcia Morales**

**Oser Andrade Salazar**

**FORMATO DE VALDACIÓN DE CONTENIDO Y TIEMPO DE APLICACIÓN  
POR JUECES EXPERTOS**

**Nombre del evaluador:** José Eduardo Corredor Torres

**Ocupación:** Director ESAP Territorial Huila, Caquetá y bajo Putumayo

**Profesión:** Contador Público y Administrador Financiero

**Nivel de formación:** Doctor en Administración Gerencia, Magister Administración Empresas, especializaciones (2)

**Fecha:** Lunes 23 de mayo de 2022

**Universidad:** ESAP

**Claridad:** Hace referencia a la revisión lingüística o construcción gramatical (sintáctica y semántica) de las preguntas que componen la entrevista, en aspectos relacionados como: redacción, puntuación, ortografía, uso de términos adecuados y apropiados de acuerdo a nivel de escolaridad, edad, contexto, adaptación cultural, etc., de la población objetivo de la investigación.

Dónde:

- (1) No cumple: La pregunta no es clara.
- (2) Cumple moderadamente: Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
- (3) Si cumple: El ítem es claro.

**Pertinencia / Esencial:** Hace alusión al grado de correspondencia o coherencia entre lo que evalúa la pregunta y la categoría a evaluar. Y a la inclusión de la pregunta con relación a la estructura general de la entrevista y su propósito.

Dónde:

- (1) No cumple: El ítem no tiene relación con la dimensión.
- (2) Cumple moderadamente: El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
- (3) Si cumple: El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

**Ubicación:** Se refiere al orden lógico en el que se ubica cada pregunta con relación a las dimensiones.

Dónde:

- (1) No cumple: La pregunta no está bien ubicado en la escala.
- (2) Si cumple: La pregunta está bien ubicado en la escala.

**Suficiencia:** Aporte o contribución individual de la pregunta a la comprensión de la categoría a evaluar, de forma que las preguntas que la conforman sean suficientes, necesarias y haya equilibrio entre las categorías propuestas para su medición. Puede sugerir preguntas complementarias que midan en mejor forma la característica.

Dónde:

- (1) No cumple: Las preguntas no son suficientes para medir la dimensión.
- (2) Cumple moderadamente: Se deben incrementar algunas preguntas para poder evaluar la dimensión completamente.
- (3) Si cumple: Las preguntas son suficientes para medir la dimensión.





		<p>La ESAP le dio las herramientas necesarias para desarrollar su profesión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>Los componentes formativos del programa de administración pública de la ESAP son pertinentes para la generación de competencias como administrador/a público/a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>																	
		Atención en la formación académica	<p>De acuerdo con la experiencia en su proceso de formación profesional, considera usted que los funcionarios encargados de brindar soluciones ante las necesidades presentes fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy eficiente</li> <li>• Eficiente</li> <li>• Poco eficiente</li> <li>• Deficiente</li> </ul>																Reemplazar "funcionarios" por Docentes

		Aplicación de la formación obtenida	<p>Frente a los aprendizajes obtenidos en su proceso de formación, considera que los principios dirección eficiente han sido aplicados por usted:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muchas veces</li> <li>• A veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Pocas veces</li> </ul>																
		Aporte al cambio por la formación obtenida	<p>Considera que los estudios realizados como Administrador público le brindan elementos para generar cambios en el desarrollo personal y apoyan al proceso de apoyo como respuesta a las necesidades del territorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>																Reemplazar "los estudios realizados" por
																			Temáticas tratadas
Establecer los mecanismos de proyección universitaria para el acceso al mercado laboral de los graduados de Administración	Mercado laboral	Satisfacción laboral	<p>Frente al mercado laboral en el Municipio de Neiva, considera que los graduados de Administración Pública se encuentran vinculados en empleos productivos que satisfacen sus necesidades y mejoran su calidad de vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> </ul>																La investigación en el Dpto.  Huila; no limitar a Neiva

Pública de la ESAP.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>																	
	Demanda laboral	<p>Considera que existe demanda de administradores públicos por parte de empresas del sector productivo y oficial</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>			x		x						x						Reemplazar "Productivo" por Privado...
	Salario	<p>Se encuentra satisfecho con los ingresos salariales de acuerdo con su formación como administrador público</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>			x		x						x						
	Oportunidad laboral	<p>Según el mercado laboral para Administradores Públicos, considera que las oportunidades laborales y el factor salarial representan el intercambio productivo de habilidades entre trabajadores y las contratistas a cambio de una remuneración en las</p>																	

		<p>organizaciones públicas y privadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>																	
	Seguimiento a graduados	<p>Ha conocido estudios de caracterización socioeconómica y de trayectorias laborales, académicas de graduados de Administración Pública que brinden un informe sobre la evolución de la carrera de Administración Pública en el Municipio de Neiva, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios electrónicos</li> <li>• Medios físicos</li> <li>• Página web ESAP</li> <li>• Redes sociales</li> <li>• Videos plataformas de internet</li> <li>• No los conoce</li> </ul>																	No limitar a Neiva, sino al Huila

		<p>Considera que sea de gran pertinencia realizar un seguimiento permanente a los graduados mediante diferentes medios para buscar indagar en retrospectiva sobre los hábitos de estudio de los titulados, motivando un análisis del impacto sobre el mismo para el desempeño laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy importante</li> <li>• Pertinente</li> <li>• Relativamente importante</li> <li>• Poco importante</li> <li>• No interesante</li> <li>• No sabe</li> <li>• No interesa</li> </ul>																		
		<p>Considera de gran importancia evaluar las experiencias laborales actuales de los graduados, sus niveles de ingreso permiten conocer su éxito en la institución, además de conocer los logros individuales posuniversitarios de los graduados atribuidos en su mayor parte a la calidad de los planteles donde se educaron.</p>																		Omitir "gran".

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>																	La pregunta requiere ser aclarada y/o Evaluada la pertinencia
Analizar el impacto del perfil de graduados de Administración Pública de la ESAP en el sector público-privado del Departamento del Huila.	Perfil de graduandos	Pertinencia del perfil del graduado	<p>Considera que el perfil del administrador público de la ESAP permite el ingreso a oportunidades dentro de la sociedad como un profesional que responde a temas del desarrollo territorial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>Considera que el perfil como graduado de administración pública le permite alcanzar los requerimientos para la vida productiva en el territorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>			x		x												Reemplazar "en el sector público-Privado" por los sectores publico O privado

	Participación en reformas del perfil del egresado	Ha participado de reuniones en las que se tomen insumos para la construcción del perfil profesional mediante reformas para enfrentar los cambios en la sociedad y de esta manera responder en los sectores públicos y privados. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>		x		x				x		x	Reemplazar "reuniones" por actividades...
	Visibilización del graduado	A partir del perfil vocacional planteado por la Esap, ha visualizado la participación de graduados en procesos de formación, así como la investigación y proyección institucional, en alguna organización del sector público o privado. <ul style="list-style-type: none"> <li>• En medios de comunicación</li> <li>• En redes sociales</li> <li>• Páginas de periódicos</li> <li>• Encuestas</li> <li>• Entrevistas</li> <li>• Libros</li> <li>• Bases de datos</li> </ul>		x		x				x		x	

		Las estrategias empleadas por la Esap le permiten realizar un proceso de retroalimentación con el fin de brindar una capacitación idónea en temas de apoyo institucional pedagógico y curricular en los territorios. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>			x		x				x		
--	--	---	--	--	---	--	---	--	--	--	---	--	--

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESAP EN EL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA DURANTE LOS AÑOS 2015 A 2020**

La presente encuesta hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la Maestría en Administración Pública de la ESAP y tiene como objetivo Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en la etapa de sustentación. En tal sentido; agradecemos su diligenciamiento completo. Su participación es voluntaria y consistirá en el diligenciamiento de un cuestionario que le tomará 20 minutos aproximadamente.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y sólo será de utilidad para fines académicos; en tal sentido, solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de protección de datos vigente (Ley 1581 de 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude en con los investigadores:

Investigadores:

Álvaro Alexander Cano Vargas

Jorge Ricardo Murcia Morales

Oser Andrade Salazar

[alvaro.cano@esap.edu.co](mailto:alvaro.cano@esap.edu.co), [Jorge.murcia@esap.edu.co](mailto:Jorge.murcia@esap.edu.co)

<https://forms.office.com/r/TrPKAuG7Zh>

**CUESTIONARIO**

1. Edad:
2. Sexo:
  - Hombre
  - Mujer
3. Municipio de domicilio:
4. Estrato residencial socioeconómico:
  - 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - 6
5. Año de graduación:
  - 2015
  - 2016
  - 2017
  - 2018
  - 2019
  - 2020
6. ¿Cuenta con experiencia profesional?
  - Si
  - No
7. Número de meses experiencia profesional:
8. ¿Cuál actividad económica realiza la organización donde labora?
  - Explotación de minas y canteras
  - Industrias manufactureras
  - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
  - Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades
  - Construcción
  - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
  - Transporte y almacenamiento
  - Alojamiento y servicios de comida
  - Información y comunicaciones
  - Actividades financieras y de seguros
  - Actividades inmobiliarias
  - Actividades profesionales, científicas y técnicas

- Actividades de servicios administrativos y de apoyo
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- Educación
- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación
- Otras actividades de servicios
- Actividades de los hogares en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales

9. ¿Cuál es el tipo de organización?

- Sociedad jurídica con ánimo de lucro (SA, SAS, LTDA)
- Asociaciones, corporaciones y fundaciones.
- Entidades de economía solidaria (cooperativas, precooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales).
- Veedurías ciudadanas.
- Entidades extranjeras de derecho privado sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior
- Gubernamental de orden nacional
- Gubernamental de orden departamental
- Gubernamental de orden municipal
- Entidades extranjeras de derecho privado sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior

10. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

11. El proceso de formación como Administrador Público de la ESAP lo prepara para enfrentar los retos del sector privado y público del departamento.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. La ESAP le dio las herramientas necesarias para desarrollar su profesión

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. Los componentes formativos del programa de administración pública de la ESAP son pertinentes para la generación de competencias como administrador/a público/a

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. De acuerdo con la experiencia en su proceso de formación profesional, considera usted que los funcionarios encargados de brindar soluciones ante las necesidades presentes fueron:
- Muy eficiente
  - Eficiente
  - Poco eficiente
  - Deficiente
15. Frente a los aprendizajes obtenidos en su proceso de formación, considera que los principios dirección eficiente han sido aplicados por usted:
- Muchas veces
  - A veces
  - Algunas veces
  - Pocas veces
16. Considera que los estudios realizados como Administrador público le brindan elementos para generar cambios en el desarrollo personal y apoyan al proceso de apoyo como respuesta a las necesidades del territorio.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
17. Frente al mercado laboral en el Municipio de Neiva, considera que los graduados de Administración Pública se encuentran vinculados en empleos productivos que satisfacen sus necesidades y mejoran su calidad de vida.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
18. Considera que existe demanda de administradores públicos por parte de empresas del sector productivo y oficial
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
19. Se encuentra satisfecho con los ingresos salariales de acuerdo con su formación como administrador público
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo

20. Según el mercado laboral para Administradores Públicos, considera que las oportunidades laborales y el factor salarial representan el intercambio productivo de habilidades entre trabajadores y las contratistas a cambio de una remuneración en las organizaciones públicas y privadas.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
21. Ha conocido estudios de caracterización socioeconómica y de trayectorias laborales, académicas de graduados de Administración Pública que brinden un informe sobre la evolución de la carrera de Administración Pública en el Municipio de Neiva, a través de:
- Medios electrónicos
  - Medios físicos
  - Página web ESAP
  - Redes sociales
  - Videos plataformas de internet
  - No los conoce
22. Considera que sea de gran pertinencia realizar un seguimiento permanente a los graduados mediante diferentes medios para buscar indagar en retrospectiva sobre los hábitos de estudio de los titulados, motivando un análisis del impacto sobre el mismo para el desempeño laboral.
- Muy importante
  - Pertinente
  - Relativamente importante
  - Poco importante
  - No interesante
  - No sabe
  - No interesa
23. Considera de gran importancia evaluar las experiencias laborales actuales de los graduados, sus niveles de ingreso permiten conocer su éxito en la institución, además de conocer los logros individuales posuniversitarios de los graduados atribuidos en su mayor parte a la calidad de los planteles donde se educaron.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
24. Considera que el perfil del administrador público de la ESAP permite el ingreso a oportunidades dentro de la sociedad como un profesional que responde a temas del desarrollo territorial.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo
25. Considera que el perfil como graduado de administración pública le permite alcanzar los requerimientos para la vida productiva en el territorio.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
26. Ha participado de reuniones en las que se tomen insumos para la construcción del perfil profesional mediante reformas para enfrentar los cambios en la sociedad y de esta manera responder en los sectores públicos y privados.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
27. A partir del perfil vocacional planteado por la Esap, ha visualizado la participación de graduados en procesos de formación, así como la investigación y proyección institucional, en alguna organización del sector público o privado.
- En medios de comunicación
  - En redes sociales
  - Páginas de periódicos
  - Encuestas
  - Entrevistas
  - Libros
  - Bases de datos
28. Las estrategias empleadas por la Esap le permiten realizar un proceso de retroalimentación con el fin de brindar una capacitación idónea en temas de apoyo institucional pedagógico y curricular en los territorios.
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo

Gracias por su colaboración



## ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA A EGRESADOS

### Consentimiento informado entrevista

Estimado(a):

La presente entrevista hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la Maestría en Administración Pública de la ESAP y tiene como objetivo Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en la etapa de sustentación. En tal sentido; agradecemos su diligenciamiento completo. Su participación es voluntaria y consistirá en el desarrollo de una entrevista a profundidad que se realizará en el horario acordado y tendrá una duración de 45 minutos aproximadamente.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y sólo será de utilidad para fines académicos; en tal sentido, solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de protección de datos vigente (Ley 1581 de 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude en con los investigadores:

Investigadores:

Álvaro Alexander Cano Vargas

Jorge Ricardo Murcia Morales

Oser Andrade Salazar

[alvaro.cano@esap.edu.co](mailto:alvaro.cano@esap.edu.co), [jorge.murcia@esap.edu.co](mailto:jorge.murcia@esap.edu.co)

Una vez leído el consentimiento informado, ¿acepta y está de acuerdo con participar voluntariamente en la investigación?

Si\_\_\_ No\_\_\_

<b>Nombre</b>	
<b>Número telefónico</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Nivel de formación</b>	
<b>Perfil profesional</b>	
<b>Ciudad y lugar de trabajo</b>	
<b>Tipo de actor</b>	<b>Egresado</b> <b>Funcionario ESAP</b> <b>Sector privado</b> <b>Sector público</b>

### Entrevista semiestructurada

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de formación recibido por la ESAP como Administrador Público para enfrentar los retos laborales del sector privado y público?
2. ¿Considera que la ESAP le dio las herramientas necesarias para desempeñarse como administrador público? ¿por qué?
3. ¿Cuáles son las fortalezas de la formación académica desarrollada por la ESAP? ¿Cuáles son las debilidades?
4. ¿Cómo la ESAP puede mejorar su proceso de formación de administradores públicos?
5. ¿Conoce y ha usado los servicios de atención a graduados que proporciona la ESAP? Si es positiva la respuesta ¿Cuál es su opinión de ellos?
6. A partir de su experiencia como graduado ¿Qué opinión le merece el apoyo que le brinda la universidad en torno a oportunidades laborales o procesos de cualificación?
7. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
8. ¿Cómo ha sido su experiencia para ubicarse laboralmente como administra público?
9. ¿De acuerdo con las experiencias laborales cuales han sido las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral?
10. ¿Cuáles han sido las ganancias de laborar como administrador público de la ESAP (económicas, personales, familiares)?
11. ¿De qué manera laborar como administrador público le ayuda a lograr sus metas personales y profesionales?
12. ¿Se encuentra satisfecho con los ingresos salariales de acuerdo con su formación como administrador público?
13. ¿Considera que el perfil de Administrador Público de la ESAP es atractivo para las empresas privadas y públicas del Departamento? ¿Para cuales empresas u organizaciones específicamente?
14. ¿En qué funciones o áreas de las organizaciones considera es necesario el Administrador Público de la ESAP?
15. Mencione que elementos le gustaría que la Esap implementara para que el perfil del graduado de administración pública sea integral y acorde a las necesidades de la sociedad.

16. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
17. ¿Cómo considera que desde su perfil profesional le aporta al desarrollo de la región?
18. ¿Considera que el perfil profesional de administrador público es atractivo para las organizaciones de la región?

Gracias por su colaboración



## ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

### Consentimiento informado entrevista

Estimado(a):

La presente entrevista hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la Maestría en Administración Pública de la ESAP y tiene como objetivo Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en la etapa de sustentación. En tal sentido; agradecemos su diligenciamiento completo. Su participación es voluntaria y consistirá en el desarrollo de una entrevista a profundidad que se realizará en el horario acordado y tendrá una duración de 45 minutos aproximadamente.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y sólo será de utilidad para fines académicos; en tal sentido, solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de protección de datos vigente (Ley 1581 de 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude en con los investigadores:

Investigadores:

Álvaro Alexander Cano Vargas

Jorge Ricardo Murcia Morales

Oser Andrade Salazar

[alvaro.cano@esap.edu.co](mailto:alvaro.cano@esap.edu.co), [jorge.murcia@esap.edu.co](mailto:jorge.murcia@esap.edu.co)

Una vez leído el consentimiento informado, ¿acepta y está de acuerdo con participar voluntariamente en la investigación?

Si\_\_\_ No\_\_\_

<b>Nombre</b>	
<b>Número telefónico</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Nivel de formación</b>	
<b>Perfil profesional</b>	
<b>Ciudad y lugar de trabajo</b>	
<b>Tipo de actor</b>	<b>Egresado</b> <b>Funcionario ESAP</b> <b>Sector privado</b> <b>Sector público</b>

### Entrevista semiestructurada

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de formación de la ESAP para los Administradores Público para enfrentar los retos laborales del sector privado y público?
2. ¿Considera que la ESAP da las herramientas necesarias para desempeñarse como administrador público? ¿por qué?
3. ¿Cuáles son las fortalezas de la formación académica desarrollada por la ESAP? ¿Cuáles son las debilidades?
4. ¿Cómo la ESAP puede mejorar su proceso de formación de administradores públicos?
5. ¿Cómo es el proceso de atención a graduados de la ESAP?
6. ¿Qué opinión le merece el apoyo que le brinda la universidad en torno a oportunidades laborales o procesos de cualificación?
7. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
8. ¿Cómo ha sido su experiencia en cuanto a la ubicación laboral de los graduados?
9. ¿De acuerdo con las experiencias laborales cuales han sido las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral?
10. ¿Cómo se ve impactados los graduados al vincularse al sector laboral?
11. ¿De qué manera laborar como administrador público les ayuda a lograr las metas personales y profesionales de los graduados?
12. ¿Considera que el perfil de Administrador Público de la ESAP es atractivo para las empresas privadas y públicas del Departamento? ¿Para cuales empresas u organizaciones específicamente?
13. ¿En qué funciones o áreas de las organizaciones considera es necesario el Administrador Público de la ESAP?
14. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
15. ¿Cómo considera que desde su perfil profesional le aporta al desarrollo de la región?
16. ¿Considera que el perfil profesional de administrador público es atractivo para las organizaciones de la región?

Gracias por su colaboración

## Anexo 2. Formulario de encuesta aplicada a graduados de la ESAP Huila

Impacto de la formación impartida a graduados de Administración Públic... <https://forms.office.com/pages/designpagev2.aspx?lang=es-ES&origin=O...>



# Impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP

La presente encuesta hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la Maestría en Administración Pública de la ESAP y tiene como objetivo Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en la etapa de sustentación. En tal sentido; agradecemos su diligenciamiento completo. Su participación es voluntaria y consistirá en el diligenciamiento de un cuestionario que le tomará 20 minutos aproximadamente.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y sólo será de utilidad para fines académicos; en tal sentido, solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de protección de datos vigente (Ley 1581 de 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude en con los investigadores:

### Investigadores:

**Correos:**

**Celular:**

\* Obligatoria

1. Una vez leído el consentimiento informado, ¿acepta y está de acuerdo con participar voluntariamente en la investigación? \*

Impacto de la formación impartida a graduados de Administración Públic... <https://forms.office.com/pages/designpagev2.aspx?lang=es-ES&origin=O...>

Sí

No

2. Correo electrónico

\*

3. Edad \*

4. Sexo \*

Hombre

Mujer

5. Municipio de domicilio

\*

6. Estrato socioeconómico

\*

1

-

Impacto de la formación impartida a graduados de Administración Públic... <https://forms.office.com/pages/designpagev2.aspx?lang=es-ES&origin=O...>

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- NA

7. Año de graduación

\*

- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020

8. ¿Cuenta con experiencia profesional?

\*

- Si
- No

9. Meses de experiencia profesional

\*

---

10. ¿Cuál actividad económica realiza la organización donde labora? \*

- Explotación de minas y canteras
- Industrias manufactureras
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
- Transporte y almacenamiento
- Alojamiento y servicios de comida
- Información y comunicaciones
- Actividades financieras y de seguros
- Actividades inmobiliarias
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- Educación
- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación
- Otras actividades de servicios
- Actividades de los hogares en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales

11. ¿Cuál es el tipo de organización? \*

- Sociedad jurídica con ánimo de lucro (SA, SAS, LTDA)
- Asociaciones, corporaciones y fundaciones.
- Entidades de economía solidaria (cooperativas, precooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales).
- Veedurías ciudadanas.
- Entidades extranjeras de derecho privado sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior
- Gubernamental de orden nacional
- Gubernamental de orden departamental
- Gubernamental de orden municipal
- Entidades extranjeras de derecho privado sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior
- Persona natural

12. ¿Cuánto tiempo (meses) lleva laborando en la empresa actual? \*

13. El proceso de formación como Administrador Público de la ESAP lo prepara para enfrentar los retos del sector privado y público del departamento \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. La ESAP le dio las herramientas necesarias para desarrollar su profesión \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. Los componentes formativos del programa de administración pública de la ESAP son pertinentes para el desarrollo de competencias como administrador/a público/a \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. De acuerdo con la experiencia en su proceso de formación profesional, considera que los docentes y funcionarios encargados de brindar soluciones ante las necesidades presentes fueron eficientes y eficaces \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. Frente a los aprendizajes obtenidos en su proceso de formación, considera que los principios de dirección eficiente han sido aplicados por usted en su ejercicio profesional \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

18. Considera que las temáticas tratadas como Administrador público le brindan elementos para generar cambios en el desarrollo personal y apoyan al proceso de apoyo como respuesta a las necesidades del territorio \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. Frente al mercado laboral del Departamento del Huila, considera que los graduados de Administración Pública se encuentran vinculados en empleos productivos que satisfacen sus necesidades y mejoran su calidad de vida \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20. Considera que existe demanda de administradores públicos por parte de

empresas del sector privado y oficial \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. Los ingresos salariales obtenidos de su ejercicio profesional son acordes con su formación como administrador público \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

22. Según el mercado laboral para Administradores Públicos, considera que las oportunidades laborales y el factor salarial representan el intercambio productivo de habilidades entre trabajadores y las contratistas a cambio de una remuneración en las organizaciones públicas y privadas \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

23. Ha conocido estudios de caracterización socioeconómica y de trayectorias laborales y académicas de graduados de Administración Pública que brinden un informe sobre la evolución de la carrera de Administración

Pública en el Departamento del Huila \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

24. Indique a través de cuales medios ha conocido los informes descritos en el ítem anterior: \*

- Medios electrónicos
- Medios físicos
- Página web ESAP
- Redes sociales
- Videos plataformas de internet
- No los conoce

25. Considera pertinente realizar seguimiento permanente a los graduados mediante diferentes medios para conocer sus hábitos de estudio, motivando un análisis del impacto sobre el mismo para el desempeño laboral. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

26. Considera importante evaluar las experiencias laborales actuales de los graduados, sus niveles de ingreso permiten conocer su éxito en la

institución, además de conocer los logros individuales posuniversitarios de los graduados atribuidos en su mayor parte a la calidad de los planteles donde se educaron \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

27. Considera que el perfil del administrador público de la ESAP permite el ingreso a oportunidades dentro de la sociedad como un profesional que responde a temas del desarrollo territorial \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

28. Considera que el perfil como graduado de administración pública le permite alcanzar los requerimientos para la vida productiva en el territorio \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

29. Ha participado en actividades en las que se tomen insumos para la construcción del perfil profesional mediante reformas para enfrentar los cambios en la sociedad y de esta manera responder en los sectores

públicos y privados \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

30. Las estrategias empleadas por la Esap le permiten realizar un proceso de retroalimentación con el fin de brindar una capacitación idónea en temas de apoyo institucional pedagógico y curricular en los territorios \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

31. A partir del perfil vocacional planteado por la Esap, ha visualizado la participación de graduados en procesos de formación, así como la investigación y proyección institucional, en alguna organización del sector público o privado \*

- En medios de comunicación
- En redes sociales
- Páginas de periódicos
- Encuestas
- Entrevistas
- Libros
- Bases de datos

Impacto de la formación impartida a graduados de Administración Públic... <https://forms.office.com/pages/designpagev2.aspx?lang=es-ES&origin=O...>

Otra

---

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.

 Microsoft Forms

**Anexo 3.** Cuestionario entrevista aplicadas.**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA A EGRESADOS****Consentimiento informado entrevista**

Estimado(a):

La presente entrevista hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la Maestría en Administración Pública de la ESAP y tiene como objetivo Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en la etapa de sustentación. En tal sentido; agradecemos su diligenciamiento completo. Su participación es voluntaria y consistirá en el desarrollo de una entrevista a profundidad que se realizará en el horario acordado y tendrá una duración de 45 minutos aproximadamente.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y sólo será de utilidad para fines académicos; en tal sentido, solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de protección de datos vigente (Ley 1581 de 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude en con los investigadores:

Investigadores:

Álvaro Alexander Cano Vargas

Jorge Ricardo Murcia Morales

Oser Andrade Salazar

[alvaro.cano@esap.edu.co](mailto:alvaro.cano@esap.edu.co), [jorge.murcia@esap.edu.co](mailto:jorge.murcia@esap.edu.co)

Una vez leído el consentimiento informado, ¿acepta y está de acuerdo con participar voluntariamente en la investigación?

Si \_\_\_ No \_\_\_

<b>Nombre</b>	
<b>Número telefónico</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Nivel de formación</b>	
<b>Perfil profesional</b>	
<b>Ciudad y lugar de trabajo</b>	
<b>Tipo de actor</b>	<b>Egresado</b> <b>Funcionario ESAP</b> <b>Sector privado</b> <b>Sector público</b>

## Entrevista semiestructurada

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de formación recibido por la ESAP como Administrador Público para enfrentar los retos laborales del sector privado y público?
2. ¿Considera que la ESAP le dio las herramientas necesarias para desempeñarse como administrador público? ¿por qué?
3. ¿Cuáles son las fortalezas de la formación académica desarrollada por la ESAP? ¿Cuáles son las debilidades?
4. ¿Cómo la ESAP puede mejorar su proceso de formación de administradores públicos?
5. ¿Conoce y ha usado los servicios de atención a graduados que proporciona la ESAP? Si es positiva la respuesta ¿Cuál es su opinión de ellos?
6. A partir de su experiencia como graduado ¿Qué opinión le merece el apoyo que le brinda la universidad en torno a oportunidades laborales o procesos de cualificación?
7. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
8. ¿Cómo ha sido su experiencia para ubicarse laboralmente como administra público?
9. ¿De acuerdo con las experiencias laborales cuales han sido las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral?
10. ¿Cuáles han sido las ganancias de laborar como administrador público de la ESAP (económicas, personales, familiares)?
11. ¿De qué manera laborar como administrador público le ayuda a lograr sus metas personales y profesionales?
12. ¿Se encuentra satisfecho con los ingresos salariales de acuerdo con su formación como administrador público?
13. ¿Considera que el perfil de Administrador Público de la ESAP es atractivo para las empresas privadas y públicas del Departamento? ¿Para cuales empresas u organizaciones específicamente?
14. ¿En qué funciones o áreas de las organizaciones considera es necesario el Administrador Público de la ESAP?
15. Mencione que elementos le gustaría que la Esap implementara para que el perfil del graduado de administración pública sea integral y acorde a las necesidades de la sociedad.

16. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
17. ¿Cómo considera que desde su perfil profesional le aporta al desarrollo de la región?
18. ¿Considera que el perfil profesional de administrador público es atractivo para las organizaciones de la región?

Gracias por su colaboración

## ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA A FUNCIONARIOS DE LA ESAP

### Consentimiento informado entrevista

Estimado(a):

La presente entrevista hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la Maestría en Administración Pública de la ESAP y tiene como objetivo Determinar el impacto de la formación impartida a graduados de Administración Pública de la ESAP en el mercado laboral del Departamento del Huila durante los años 2015 a 2020.

Su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en la etapa de sustentación. En tal sentido; agradecemos su diligenciamiento completo. Su participación es voluntaria y consistirá en el desarrollo de una entrevista a profundidad que se realizará en el horario acordado y tendrá una duración de 45 minutos aproximadamente.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y sólo será de utilidad para fines académicos; en tal sentido, solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de protección de datos vigente (Ley 1581 de 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude en con los investigadores:

Investigadores:

Álvaro Alexander Cano Vargas

Jorge Ricardo Murcia Morales

Oser Andrade Salazar

[alvaro.cano@esap.edu.co](mailto:alvaro.cano@esap.edu.co), [Jorge.murcia@esap.edu.co](mailto:Jorge.murcia@esap.edu.co)

Una vez leído el consentimiento informado, ¿acepta y está de acuerdo con participar voluntariamente en la investigación?

Si \_\_\_ No \_\_\_

<b>Nombre</b>	
<b>Número telefónico</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Nivel de formación</b>	
<b>Perfil profesional</b>	
<b>Ciudad y lugar de trabajo</b>	
<b>Tipo de actor</b>	<b>Egresado</b> <b>Funcionario ESAP</b> <b>Sector privado</b> <b>Sector público</b>

## Entrevista semiestructurada

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de formación de la ESAP para los Administradores Público para enfrentar los retos laborales del sector privado y público?
2. ¿Considera que la ESAP da las herramientas necesarias para desempeñarse como administrador público? ¿por qué?
3. ¿Cuáles son las fortalezas de la formación académica desarrollada por la ESAP? ¿Cuáles son las debilidades?
4. ¿Cómo la ESAP puede mejorar su proceso de formación de administradores públicos?
5. ¿Cómo es el proceso de atención a graduados de la ESAP?
6. ¿Qué opinión le merece el apoyo que le brinda la universidad en torno a oportunidades laborales o procesos de cualificación?
7. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
8. ¿Cómo ha sido su experiencia en cuanto a la ubicación laboral de los graduados?
9. ¿De acuerdo con las experiencias laborales cuales han sido las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral?
10. ¿Cómo se ve impactados los graduados al vincularse al sector laboral?
11. ¿De qué manera laborar como administrador público les ayuda a lograr las metas personales y profesionales de los graduados?
12. ¿Considera que el perfil de Administrador Público de la ESAP es atractivo para las empresas privadas y públicas del Departamento? ¿Para cuales empresas u organizaciones específicamente?
13. ¿En qué funciones o áreas de las organizaciones considera es necesario el Administrador Público de la ESAP?
14. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?
15. ¿Cómo considera que desde su perfil profesional le aporta al desarrollo de la región?
16. ¿Considera que el perfil profesional de administrador público es atractivo para las organizaciones de la región?

Gracias por su colaboración

**Anexo 4.** Transcripción entrevistas aplicadas.

## TRANSCRIPCION ENTREVISTA A PROFUNDIDA DIRIGIDA A EGRESADOS

**Consentimiento informado entrevista**

Estimado(a):

La presente entrevista hace parte de un proyecto de investigación en el marco de la modalidad de grado de la maestría de administración pública de la ESAP y tiene como objetivo determinar el impacto de la formación impartida a graduados de la administración pública de la ESAP en el mercado laboral del departamento de Huila durante los años 2015 a 2020.

su participación es muy importante para el éxito del trabajo de investigación, el cual también será socializado con ustedes en una etapa de sustentación. En el sentido; agradecemos su diligenciamiento completó. Su participación es voluntaria y consistirá en el desarrollo de una entrevista a profundidad que se realizará en un horario acordado y tendrá una duración de 45 minutos aproximadamente.

la información suministrada por usted es totalmente confidencial y solo será de utilidad para fines académicos; solo tendrá acceso el equipo investigador. De igual manera, la información que usted suministre podrá ser utilizada para otros estudios relacionados, manteniéndose siempre la confidencialidad de los datos, los cuales serán tratados de acuerdo con las exigencias requeridas por la legislación de Protección de datos vigentes (ley 1581 del 2012).

Cualquier inquietud adicional, por favor no dude con los investigadores:

Investigadores:

Álvaro Alexander Cano Vargas

Jorge Ricardo Murcia Morales

Oser Andrade Salazar

Una vez leído el consentimiento informado ¿acepta y está de acuerdo con participar voluntariamente en la investigación?

Si   x   No     

<b>Nombre</b>	Álvaro Acosta Álvarez
<b>Número telefónico</b>	3145463953
<b>Correo electrónico</b>	Alacalva@gmail.com
<b>Nivel de formación</b>	Posgrado
<b>Perfil profesional</b>	Administrador público - Arquitecto
<b>Ciudad y lugar de trabajo</b>	Neiva
<b>Tipo de actor</b>	Egresado funcionario ESAP Sector privado Sector publico

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de formación recibido por la ESAP como administrador público para enfrentar los retos laborales del sector privado y público?

Bueno, pues el proceso de formación aunque le falta yo creo que hay mucha permisibilidad por parte de algunos maestros con la falta de exigencia a los alumnos es una formación buena, mi experiencia en la ESAP fue muy buena, yo cuando me preguntan cuál es mi alma mater yo digo la ESAP y me sirvió mucho en el sector público a pesar de que pues yo venía trabajando en el sector público en otra rama en mi profesión de arquitectura, le he cogido más amor al tema de la administración pública desde lo público y también me ha servido para hacer asesorías no solo en lo público, sino en lo privado en temas de contratación que está tan de moda ahora el tema SECOP 2, las plataformas que se manejan para la contratación que hay muchas empresas privadas que quieren empezar a trabajar con estas plataformas y hemos ayudado en eso.

2. ¿considera que la ESAP le dio herramientas necesarias para desempeñarse como administrador público? ¿Por qué?

Pues la única herramienta que nos dio fue el título, pero pues las herramientas le tocan a uno en su trasegar ya como profesional encontrarlas no, Buscarlas, y pues después mirar uno como se sigue capacitando, hay un tema que es la plataforma de SIRECEC donde uno se puede capacitar en algunos temas, es buena pero para temas de hoja de vida muy pocas ayudas, pero creo que está plataforma SIRECEC yo le di mucho uso en pandemia, le doy mucho uso cuando me exige mi trabajo conocer más a profundidad, por ejemplo en mi PG estoy trabajando dónde me desempeño cómo con este tema de mi PG, gestión documental que lo he trabajado y el tema de proyecto, yo soy especialista en proyecto y llevo trabajando en proyectos más de 20 años a pesar que hice la especialización sigo utilizando SIRECEC para el tema de formulación y presentación de proyectos.

3. ¿Cuáles son las fortalezas de la formación académica desarrollada por la ESAP? ¿Cuáles son las debilidades?

Las fortalezas es el conocimiento del tema público, del funcionamiento del estado y del perfil del administrador público y en que se puede desempeñar y cómo nosotros podemos llegar a una entidad pública aportar, cuando se es de otra profesión llega uno a la administración pública a aprender, cuando uno es administrador público llega uno a la administración pública a aportar, creo que eso es lo esencial.

La debilidad pues yo creería que hace falta más práctica, o tener como obligación pasantías o unas simulaciones de cómo uno puede desempeñarse como administrador público en cualquier rol.

4. ¿Cómo la ESAP puede mejorar su proceso de formación de administrador público?

Le cuento una incidencia mi hija está en tercer semestre, terminó tercer semestre ella estudia dos carreras derecho y administración pública, y hay un semestre de ella que es presencial o sea van los fines de semana, hay dos tercer semestres y otro tercer semestre es virtual porque las personas vieron que no podían que no sé qué, entonces ahí yo veo un poco de desventaja a los que van a presencial y le ha pasado a mi hija, porque mi hija es matrícula de honor en Surcolombiana en derecho y en la ESAP y los que van virtual pues tienen mayor promedio porque todas sus evaluaciones son virtuales entonces, yo creo que hay una debilidad en el proceso de formación.

Yo creo que cómo se puede mejorar lo que le digo yo con prácticas, con salidas, con pasantías con hacer una clase no tan teórica sino práctica, convenios con administraciones territoriales o entidades del estado donde un administrador público ya desde sexto, séptimo semestre haga una intervención o unas propuestas de intervenciones para mejorar mi PG, para mejorar en el tema de transparencia y que haya como lo vi en arquitectura que uno se iba sin hacer especialización, yo me en arquitectura me fui por el lado de la construcción aunque uno ve diseño, aunque uno ve urbanismo, pero me gustaba más la construcción porque yo era estudiante estudiaba de noche y trabajaba de día en construcción, me gustaba mucho dirigir la construcción, ver cómo los procesos constructivos terminaban en un buen proyecto entonces yo creería que eso se debe aplicar en la en la administración pública, hay tanto tema para para uno desempeñarse en la administración pública que tiene uno que ir buscando como como su rol dentro de lo que va a desempeñar en la administración pública.

5. ¿Conoce y ha usado los servicios de atención a graduados que proporciona la ESAP?

Verdaderamente pues sé que hay bienestar universitario porque me llegan correos, investigación, pues yo soy formulador de proyectos de del Banco Interamericano de desarrollo me llegó una convocatoria entonces quisimos presentarla por la ESAP la presentamos por el ESAP, entonces tema de investigación pero a los egresados no nos invitan hacer semillero sí y sería importantísimo trabajo en el tema de investigación y supe del PIFAT, pero supe ya cuando había pasado el concurso, pero no he usado los servicios y creo que debía pues ser como como más explícito, no hay llegan correos de bienestar hacer encuestas, pero pues uno no sabe los servicios, yo porque vivo mirando la página de la ESAP, revisando qué programas hay que servicios, pero uno ve muy pocos no son muy visibles ni promocionados.

6. ¿A partir de su experiencia como graduado ¿qué opinión le merece el apoyo que le brinda la universidad entorno a oportunidades laborales o procesos de cualificación?

Laborales dijimos ahora el Pifat, algunos compañeros y nos dimos cuenta también que faltaba muchos temas de especialización, muchos compañeros entraron siendo administradores públicos, pero sin especialización, entonces los especialistas llegaron de otras universidades y de otras profesiones, entonces pues hubo una oportunidad laboral ahí pero fueron muchas las personas que entraron de otra parte, de otra unidad siendo que fue un programa creado para apoyar al administrador público, la verdad oportunidades laborales son muy pocas hay un tema de especializaciones y de maestrías importante que hay que aprovechar y yo le digo por ejemplo a mi esposa que también es administradora pública y mi hija que está estudiando les digo aprovechen SIRECEC estudien, revisen, eso lo ayuda a uno a actualizar y a trabajar bien.

7. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?

No, no responde además que para nadie es un secreto que si usted no es amigo de un político pues no puede trabajar, muy pocas personas trabajan o los contratan por lo que sabe, por lo que es, por su profesión o por su especialidad tiene uno que tener el amigo político y también la sorpresa que me he encontrado es que muy pocos son administradores públicos o aplican o no aplican o no pasan los concursos que ha habido en las empresas de la alcaldía, vamos a ver ahora el de la gobernación sí aplican los administradores públicos y ahí más administradores públicos en la administración departamental.

8. ¿Cómo ha sido su experiencia para ubicarse laboralmente como administrador público?

Muy buena yo desde estudiante venía trabajando con entidades públicas mezclando las dos profesiones yo era super pilo, trabaje de supervisor de obra muchos años, llegue al Ministerio del Interior estando en la mitad de la carrera como en quinto semestre para ser supervisor técnico y administrativo, y ahí combiné las dos profesiones de arquitectura y administración pública, porque hacía seguimiento técnico y hacía el seguimiento administrativo y financiero del proyecto que es lo que aprendí en mi profesión como administrador.

¿Además de tener la carrera de arquitectura, que otra situación o circunstancia lo favoreció para poder desarrollarse profesionalmente?

Obvio hay que tener amistad política, para nadie es un secreto que eso es lo que se maneja aquí en Colombia.

9. ¿De acuerdo con las experiencias laborales cuáles han sido las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral?

La mayor dificultad es no tener amigos políticos, el apoyo político, no tener conceptos claros le toca a uno devolverse, mirar, leer y revisar apuntes, pero pues la mayoría es la falta de apoyo político, si usted no tiene apoyo político pues no entra al mercado laboral.

10. ¿Cuáles han sido las ganancias de laborar como administrador público de la ESAP (económicas, personales, familiares)?

Han sido las 3 económicas, personales y familiares; económicas porque recibe uno un salario como profesional especializado, personales porque se desarrolla uno personalmente lo que ha estudiado y familiares pues porque todo esto lo personal y lo económico mejora, todo el tema familiar, las relaciones familiares, el goce y tener un recurso para suplir las necesidades.

11. ¿De qué manera laborar como administrador público le ayuda a lograr sus metas personales y profesionales?

Aparte de que soy un apasionado de lo público y he participado mucho en los temas políticos, me ha ayudado mucho a conocer el funcionamiento de las entidades territoriales a cómo innovar, porque el tema de la administración pública es una constante innovación para poder tener impacto en la población y profesional pues obviamente si usted desarrolla su trabajo bien pues va a obtener un reconocimiento por su trabajo y por su profesión y ese reconocimiento al final es que el que ayuda para qué sea otra vez contratado o sea contratado o sea recomendado para ser contratado en otra parte.

**¿considera que la ESAP ha aportado en el desarrollo de las capacidades como administrador público?**

No, obvio que no porque cómo lo decía en una pregunta anterior todo es teórico muy poco es practico, entonces cuándo es teórico usted tiene solo conceptos y el tema de innovación es un tema muy grande, que lleva hasta el tema tecnológico que está a la vanguardia, pues es algo que debemos nosotros en la ESAP implementar.

12. ¿Se encuentra satisfecho con los ingresos salariales de acuerdo con su formación como administrador público?

No, uno nunca va a estar satisfecho, por eso es la idea de uno estar preparándose constantemente, teniendo mucha experiencia para para poder tener más y mejores ingresos, obvio uno como administrador o yo no me quedo quieto en solo tener un

empleo, sino yo hago propuestas de ideas territoriales, hago propuestas a entidades con sistema de contratación especial, para uno poder tener ingresos por otro lado.

13. ¿Considera que el perfil de administrador público de la ESAP es atractivo para las empresas privadas y públicas del departamento?

Para la gobernación y la alcaldía yo creo que es atractivo, para las entidades privadas hay desconocimiento, cómo hay desconocimiento de la ESAP, hay muchas partes donde usted dice que es egresado de la ESAP y lo primero que le preguntan a uno qué es eso.

14. ¿En qué funciones o áreas de las organizaciones considera es necesario el administrador público de la ESAP?

En todas, desde una entidad como la alcaldía PQR, en una oficina como planeación, yo trabajo en secretaria de gobierno es importante que haya gente allá, por ejemplo, en secretaria de gobierno hago seguimiento al plan de desarrollo, al cumplimiento de metas, al cumplimiento de indicadores y allá se necesita un administrador público para que haga eso, en planeación sé que necesitan para para muchos temas administradores públicos, en salud y en todas las áreas es necesario un administrador público.

15. Mencione que elementos le gustaría que la ESAP implementará para que el perfil del graduado de administración pública sea integral y acorde a las necesidades de la sociedad.

Yo me voy por el tema como lo dije anteriormente de ser más práctico, bueno la teoría es necesaria, pero tener práctica trabajar mucho el tema de profundización, en el tema de proyectos, en el tema del funcionamiento del estado, del modelo integrado de planeación y gestión. Eso yo creería que deberíamos cómo profundizar, en el tema de transparencia creo que es importante en políticas públicas, hay muchas entidades territoriales que están implementando políticas públicas y constantemente están desarrollando sorpresas políticas entonces es importante.

16. ¿Considera que el mercado laboral para graduados de administración pública en la ciudad de Neiva responde a las necesidades de los profesionales?

No, no responde conozco mucho administrador público que no está ejerciendo, no ejerce a veces porque no tienen el apoyo político, o a veces porque solo estudiaron para tener el cartón de profesional y nada más, se desarrollan en otras áreas son comerciantes o hay unos que trabajan en el campo, entonces pues no, no responde a la necesidad la ciudad.

17. ¿Cómo considera que desde su perfil profesional le aporta al desarrollo de la región?

Fuera de que trabajó con el tema de formulación de proyectos para ONG y asociaciones, la última que hice hace poco es una asociación de mujeres cafeteras de vegalarga, presentamos un proyecto a Partners of the Americas, fuera de que yo hago ese tema social pues también formuló proyectos para comunidades de mi ciudad, apoyándolos a ellos en proyectos que tienen en mente hace muchos años pero obviamente los municipios, los entes territoriales hay muchos que no tienen recursos para formular los proyectos, entonces mi perfil como formulador me ha ayudado mucho para aportarle el desarrollo de mí de mi barrio, mi comunidad y espero de la de la región, aunque yo hice muchos proyectos para varios municipios pero creo que se debe aportar más al tema de investigación y en el tema de formulación.

18. ¿Considera que el profesional de administrador público es atractivo para las organizaciones de la región?

No, las carreras liberales como derecho, ingeniería civil, arquitectura todas esas carreras contaduría, administración de empresas, son como más atractivas, cuando se habla administrador público que por lo general hay muchos que no conocen que es un administrador público, creen que es un administrador de empresas pero para lo público y pues hay un desconocimiento y por ese desconocimiento pues el perfil de administrador público no es muy atractivo también creo que falta mucho y en eso estamos trabajando profe es en hacer una asociación de administradores públicos del departamento que sea fuerte, reconocida que tenga cabida en los consejos de planeación de los municipios del departamento, creería que eso digamos hacer y eso hemos hecho unas reuniones con compañeros para ver si atravesamos la idea tomar el ejemplo de zonas como la costa Caribe, Antioquia donde ya hay unas asociaciones de administradores públicos fuertes, yo creo que la agremiación es el camino para que seamos atractivos.

- Ya te has dado cuenta la finalidad de las preguntas que es poder identificar el impacto de los administradores públicos en nuestro departamento y sobre todo en la ciudad de Neiva ¿consideras que puedes adicionar algo más?

Yo creería qué la ESAP puede hacer mucho en este tema, pensaría que por ejemplo tener un banco de hojas de vida en la ESAP, por ejemplo el tema de la asociación de administradores públicos del Huila, una asociación sólida yo conozco la del Magdalena, conozco la de Antioquia porque pues estoy en un equipo de egresado del del país dónde trabajamos mucho, pues trabajamos varias cosas el tema de la sede se conoce muy bien de las sedes donde se ha perdido el recurso pero yo creería que la ESAP no debe quedarse allá y en las cuatro paredes de la casa dónde está arrendada si no debe salir, debe ser más conocida de los entes territoriales que haya más convenio y mucho más jóvenes trabajando desde cierto semestre de sexto, séptimo semestre en el tema práctico o al menos ver como se hacen las

cosas en la práctica como se trabaja, cómo funciona una entidad, como funciona una oficina o una secretaria de un ente territorial.

19. ¿Álvaro una pregunta adicional conoces a los representantes de egresados?

Conozco a Diana Gómez, que es la representante a nivel nacional que ayudamos con un equipo nacional a elegirla, pero pues Diana que es mi amiga no la ha vuelto a ver, ella peleó con el equipo que la ayudó a elegir y ya con ellos de hecho creo que esos grupos se acabaron por qué ella se lidió con un grupo fuerte de la zona de Antioquia y el Pacífico y la costa y con lo que hicimos en la regional Huila y del Meta las regionales más grandes del Huila, hicimos un trabajo, pero no veo cómo pues pasa igual que los políticos lo eligen y no los vuelve uno a ver, entonces sí le ve unas publicaciones en su muro de Facebook que estuvo en Consejo directivo y promocionando lo que se logra allá. Pero obviamente por ejemplo el tema de matrícula cero en pandemia fue una lucha de muchos, de todo el país que luchamos en ese tema.

¿El representante territorial lo conoce?  
No lo conozco.

Gracias por su colaboración.