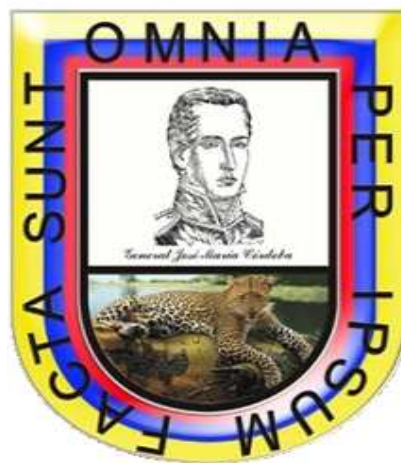


# PLAN DE FORMACION Y DE CAPACITACION

## GOBERNACION DE CORDOBA

DEPARTAMENTO DE CORDOBA



SECRETARIA DE GESTION ADMINISTRATIVA

2007

**GOBERNADOR DE CORDOBA**  
**Jaime Torralvo Suárez.**

**SECRETARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA**  
**Hernando Llanos Cerra**

**COORDINADOR DEL PROGRAMA DE CAPACITACION**  
**Fidel Mercado González**

**COMITÉ TECNICO DE CAPACITACION**

## TABLA DE CONTENIDO

### INTRODUCCION

Nombre del proyecto.....	Pág. 5
Identificación del Problema.....	Pág. 5
Propósitos.....	Pág. 5
Fundamentación y Justificación.....	Pág. 7
Marco Filosófico.....	Pág. 7
Visión.....	Pág. 7
Misión.....	Pág. 7
Objetivos Institucionales.....	Pág. 8
Objetivo General.....	Pág. 8
Objetivos Específicos.....	Pág. 8
Ubicación.....	Pág. 8
Beneficiarios.....	Pág. 9
Fases y prioridades.....	Pág. 9
Metodología.....	Pág. 9
Capacitaciones.....	Pág. 11
Áreas Temáticas y Estrategias.....	Pág. 11
Cronograma.....	Pág. 11
Presupuesto.....	Pág. 11
Ejecutor.....	Pág. 11
Anexos 1.....	Pág. 12
Anexos 2.....	Pág. 13
Anexos 3.....	Pág. 14
Anexos 4.....	Pág. 15

## INTRODUCCION

A la luz del Programa Nacional de Renovación de la Administración Pública, que se circunscribe dentro de la Nueva Política de Gestión del Talento Humano y de Modernización del Estado, se busca generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional, mediante la adecuada prestación de los diferentes servicios administrativos teniendo como soporte el aprendizaje continuo de los servidores públicos en las Áreas de su Interés.

Por ende, La Gobernación de Córdoba, como Entidad territorial está obligada en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Formación y Capacitación que propenda por el mejoramiento de su desempeño laboral, bajo el Concepto de Competencias Laborales; entendidas estas como el conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir de manera optima con las funciones a su cargo.

Con el Plan de Formación y de Capacitación enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado por el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue formar y capacitar servidores públicos competentes y comprometidos con la Gestión Pública orientada a resultados y a la calidad en la prestación de servicios.

## **PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION**

El Plan de Formación y de Capacitación de la Gobernación de Córdoba se enmarca dentro del Programa de Capacitación y Bienestar Social y pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Institucional para optimizar el mejoramiento de la Gobernación de Córdoba.

### **IDENTIFICACION DEL PROBLEMA**

En cumplimiento de sus funciones laborales los funcionarios de la Gobernación de Córdoba adolecen de una serie de conocimientos técnicos que les permitan ejecutar con agilidad y precisión sus diferentes tareas. Lo anterior se pudo corroborar mediante la realización un Estudio Técnico de Diagnostico de Necesidades de Capacitación, el cual dio origen a la formulación del presente documento.

### **PROPOSITOS**

Mejorar el desempeño de la gobernación de Córdoba a través del fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios, para desempeñar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones y responsabilidades.

### **FUNDAMENTACION Y JUSTIFICACION**

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un programa de formación y de Capacitación en la Gobernación de Córdoba obedecen a necesidades de tipo Legal y Administrativo.

Administrativo puesto que con la Implementación del Plan de Capacitación se pretende desarrollar conocimientos y habilidades en los funcionarios para el análisis y mejoramiento de procesos administrativos y técnicos que permitan superar deficiencias en la prestación de los diferentes servicios administrativos de la Gobernación. Y legal porque el Decreto-Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su **Capítulo I, DISPOSICIONES GENERALES del TÍTULO I, SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION** artículos No.2-12 y artículos No.65-68 del **CAPÍTULO I SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION**, del **TÍTULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ESTIMULOS** del decreto No.1227 de abril 21 de 2005.

## **MARCO FILOSOFICO**

### ***VISION***

Que el Plan de Formación y de Capacitación se posición como un instrumento que permita el mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios.

### ***MISION***

Promover y ejecutar acciones de capacitación en los diferentes campos de la Administración Publica dirigido a los funcionarios brindando conocimientos y herramientas necesarias para el fortalecimiento de sus conocimientos y por ende coadyuvar en la solución a problemas concretos de la Gestión Publica.

## **OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

### **Objetivo General**

Contribuir al Fortalecimiento de las Capacidades, Habilidades, Destrezas, Conocimientos y Competencias de los Funcionarios de la Gobernación de Córdoba.

## **Objetivos Específicos**

- 1 Cubrir la totalidad de los funcionarios de la Gobernación de Córdoba.
- 1 Generar mediante las acciones de Formación y de Capacitación, las competencias en los funcionarios que les permitan incrementar la eficiencia y eficacia de la Gobernación de Córdoba.
- 1 Capacitar a los funcionarios en el Manejo de Metodologías e Instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público.
- 1 Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la Gobernación, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.

## **UBICACIÓN**

La localización física donde se desarrollara la mayor parte del Plan de Formación y de Capacitación será en la medida de lo posible en las instalaciones de la Gobernación de Córdoba.

## **BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios del presente Plan de Formación y de Capacitación son todos los funcionarios de la planta de la Gobernación de Córdoba compuesta por 236 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.

## **FASES Y PRIORIDADES**

El Plan de Formación y de Capacitación se ha de Implementar en dos fases, la primera fase será la fase de ejecución y la segunda fase será la fase de seguimiento y control, esta última fase se desarrollará a finales de año e intente determinar los resultados,

efectos e impactos de acuerdo con las Capacitaciones realizadas y verificar la cobertura de la Capacitación, su calidad, los niveles de aprendizaje alcanzados y su aplicación en el desempeño.

Los instrumentos que han de ser empleados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad de las Capacitaciones serán: Encuestas, Entrevistas y Cuestionarios.

### ***METODOLOGIA***

La metodología empleada inicialmente consistió en la elaboración de una encuesta de “Perfil Profesional y Necesidades de Capacitación” instrumento mediante el cual se recopiló la información de manera individual referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios respecto de la elaboración del Plan de Formación y de Capacitación. Posteriormente se aplicó una segunda encuesta con el fin de identificar de las necesidades, expectativas e intereses de las dependencias. Dicha encuesta fue la “Ficha para el Registro de Necesidades Individuales” aportado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, donde los funcionarios podían anotar las Capacitaciones de su interés por dependencia.

Durante un periodo de tiempo de un mes se procedió a realizar una serie de encuestas a los funcionarios de todos los niveles jerárquicos en todas las dependencias de la gobernación y al cabo de un mes se tabuló la información recopilada a través de las encuestas, identificando las áreas temáticas y actividades de mayor intereses por parte de los funcionarios, la cual fue presentada y puesta a consideración del Coordinador del Programa de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos mediante un Informe de Diagnostico de las Necesidades, Intereses y Expectativas acerca del Plan de Formación y Capacitación.

Una vez revisado el documento de Diagnostico por el Coordinador y hechas las debidas sugerencias y recomendaciones se procedió al diseño del Plan de Formación y Capacitación.

Para el diseño del Plan de Formación y Capacitación se tuvo en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y por la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP en sus páginas de Internet y por tanto se dio aplicación a la estructura de diseño del Plan de Formación y Capacitación por ellos sugerida.

Al tener a la mano la estructura de presentación del plan de Formación y Capacitación y la identificación de las Capacitaciones de mayor interés en las cuales estaban interesados los funcionarios se optó por determinar cuales eran las entidades oferentes de dichas Capacitaciones.

### ***CAPACITACIONES***

Las Capacitaciones a desarrollar se encuentran descritas en el cronograma de actividades.

## **AREAS TEMATICAS Y ESTRATEGIAS**

### ***CRONOGRAMA***

El cronograma a desarrollar se encuentra descrito en los anexos.

## **PRESUPUESTO**

El presupuesto con que cuenta la Gobernación de Córdoba para la implementación del La descripción de cómo se ha de invertir dicho monto esta explicada en las tablas de anexos.

## **EJECUTOR**

El ejecutor del presente trabajo es la Gobernación de Córdoba a través de la Secretaria de Gestión Administrativa.