



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaria*

**RESOLUCION 0356 DE MARZO 17 DE 2008.**

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y  
CAPACITACIÓN PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE  
VILLAMARÍA, CALDAS.**

**EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE VILLAMARIA, CALDAS, en uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, decreto 1227 de 2005 y**

**CONSIDERANDO:**

Que el Artículo 65 del decreto 1227 de 2005, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Que los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Que dichos programas deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que la Secretaría de Gobierno, quien tiene a su cargo el área de recursos Humanos, realizó esta tarea conforme a la ley y ha diseñado el Plan anual de acuerdo al diagnóstico de necesidades establecidas por el mismo personal.

Teniendo en cuenta lo anterior,

**RESUELVE**



***ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA***

***Secretaría De Gobierno***

***Todos por Villamaria***

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el plan anual de formación y capacitación para los empleados vinculados por nómina del Municipio de Villamaría para la vigencia 2008 y que hace parte integral de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de publicación.

**Publíquese y cúmplase.**

**Dado en Villamaría- Caldas a los \_\_\_\_\_**

**LUIS FERNANDO MARIN OSORIO**

**Alcalde Municipal**

**JHON EVER RINCON MUNERA**

**Secretario de Gobierno**

Elaboró: Olga P



***ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA***  
***Secretaría De Gobierno***  
***Todos por Villamaría***

**PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN**  
**VIGENCIA 2008**

SECRETARIA DE GOBIERNO  
AREA DEL TALENTO HUMANO

Responsable

Villamaría, febrero de 2008.

**Carrera 4, Calle 9, Esquina. Palacio Municipal. Piso 2**  
**Telefono: 877 15 20 Fax: 877 34 34**



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**  
*Secretaría De Gobierno*  
*Todos por Villamaria*

**CONTENIDO**

INTRODUCCION  
JUSTIFICACION  
Beneficios

**BASE LEGAL**

**IDENTIFICACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION.**

**DIAGNOSTICO**

- Áreas de Formación del Plan de Direccionamiento Estratégico de Capacitación.
- Análisis de la situación actual
- Formación Académica del personal Vinculado
- Necesidades de formación personal
- Hallazgos Administrativos
- Priorización y análisis de los Problemas.
- Competencias a fortalecer y propuestas de solución
- Estrategias

**OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN.**

- 1 Objetivo General
- 2 Objetivos Específicos.

**REGISTRO DE NECESIDADES INDIVIDUALES DE CAPACITACIÓN**

**REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR DEPENDENCIA**

**CRONOGRAMA PARA LA EJECUCION DEL PAC**

**EVALUACION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION**



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaría*

### **INTRODUCCION**

La Alcaldía Municipal de Villamaría, a través de la Secretaria de Gobierno Municipal, quien es la dependencia encargada de Recursos Humanos, en el marco de los lineamientos del Plan Nacional de formación y capacitación para los servidores públicos, contempla en sus objetivos estratégicos, trabajar por el mejoramiento continuo de la eficiencia y eficacia de los servidores en el modelo de una Modernización del Estado, que requiere día a día de un mejor servicio, con calidad, profesionalismo, transparencia y brindado por personal idóneo y con formación específica en las áreas en las que se desempeñe.

Es por ello, que es necesario implementar mecanismos que permitan el fortalecimiento de una Institución cuya finalidad es la prestación de servicios a la Ciudadanía, capaz de ejecutar procesos óptimos con la finalidad de consolidar un Estado eficiente y transparente.

El presente plan anual de capacitación está diseñado partiendo de un diagnóstico global de las necesidades de capacitación; basado en el análisis crítico de la práctica, a nivel de la Alcaldía y sus diferentes dependencias. En tal sentido, es necesario, elaborar un plan de capacitación que permita cristalizar estos esfuerzos institucionales, para contar con recursos humanos idóneos, para realizar acciones encaminadas a fortalecer el desarrollo de los recursos humanos, asumiendo el gran desafío tanto al interior del Ente Territorial, no solo en el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias ligadas a la función que cumple, sino también en su desarrollo personal, considerando que mantener un equilibrio en su que hacer requiere fortalecer valores, tener acceso a servicios elementales, sin los cuales no es posible alcanzar objetivos personales ni institucionales.

El Plan anual de las actividades de capacitación 2008, se constituye en una herramienta de gestión, que considera al potencial humano como el eje central del Sistema, garantizado un personal altamente calificado, comprometido y consciente de la importancia de su labor, orientado a evitar la dispersión de esfuerzos y recursos, desarrollo de competencias del recurso humano en función a la mejora del desempeño y asegurar la calidad de los servicios y sentido organizacional. El Plan de actividades de capacitación 2008 de la Alcaldía Municipal, plantea definir nuestras necesidades acordes con el Programa de Gobierno presentado por el Ejecutivo para el cuatrienio 2008-2011.



## *ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA*

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaria*

### **JUSTIFICACIÓN:**

La Alcaldía Municipal de Villamaría, en el marco del proceso de Modernización del estado, orientado al logro de una entidad con equidad, eficiencia y calidad, viene impulsando acciones que tienden a mejorar los servicios a la Ciudadanía en general y la velocidad de los cambios generados por la globalización.

Este importante instrumento de gestión servirá para que cada empleado desarrolle no sólo sus capacidades técnicas en el área de su especialización sino también competencias en el campo de los valores, actitudes y el compromiso social. De allí sus proyecciones como una herramienta imprescindible para el mejoramiento continuo del desempeño personal y colectivo, posibilitando una mejor contribución del potencial humano en el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión y visión de nuestro Ente Territorial.

El presente Plan anual de las actividades de capacitación 2008, es un trabajo que no olvida ni posterga al empleado del cargo más inferior y humilde. Esta propuesta es el resultado de un fructífero análisis de nuestras realidades, con los Responsables de Capacitación de la entidad, en el que se promueve la posibilidad de un cambio de actitudes del personal para que sin olvidar sus carencias y la justicia de sus reclamos, dirijan sus esfuerzos a mejorar su organización y gestión, movilizandolos sus recursos y capacidades potenciales.

En ese contexto, se han definido los principales problemas relacionados al área de capacitación del capital Humano, sus causas o factores relacionados. El análisis de ellos permitió establecer los objetivos del Plan de capacitación de Recursos Humanos para el año 2008 es su responsabilidad y que le compromete vitalmente.

Debe considerarse también como factor de motivación la **Capacitación del Personal**: La necesidad de capacitación (sinónimo de entrenamiento) surge de los rápidos cambios ambientales, el mejorar la calidad de los productos y servicios e incrementar la productividad para que la organización siga siendo competitiva es uno de los objetivos a alcanzar por las empresas.

Debe basarse en el análisis de necesidades que parta de una comparación del desempeño y la conducta actual con la conducta y desempeño que se desean. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

**Secretaría De Gobierno**

**Todos por Villamaría**

trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

Ésta repercute en el individuo de diferentes maneras: Eleva su **nivel de vida** ya que puede mejorar sus ingresos, por medio de esto tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario. También eleva su **productividad**: esto se logra cuando el beneficio es para ambos, es decir empresa y empleado. Las actividades de capacitación de desarrollo no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados también contribuyen a elevar la **calidad** de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.

La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

### **BENEFICIOS:**

- 1 Conduce a actitudes más positivas.
- 2 Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- 3 Crea mejor imagen.
- 4 Mejora la relación jefes-subordinados.
- 5 Se promueve la comunicación a toda la organización.
- 6 Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- 7 Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- 8 Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- 9 Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- 10 Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- 11 Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- 12 Permite el logro de metas individuales.



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaría*

- 13 Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- 14 Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

### **BASE LEGAL**

- 1 Ley 909 de 2004.
- 2 Decreto 1227 de 2005, “mediante el cual se reglamentó parcialmente la ley 909 de 2004
- 3 Decreto 682 “Mediante el Cual se adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

### **IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**

#### **DIAGNOSTICO**

Con el propósito de establecer necesidades reales de capacitación de los servidores Públicos de la Institución, se procedió a la aplicación de un instrumento y a la realización de entrevistas dirigidas a los jefes de dependencias administrativas. Este instrumento se trató de una encuesta para identificar las necesidades, y así proceder a la implementación del plan de direccionamiento como estrategia para orientar a los servidores en cuanto a su formación y capacitación.

La encuesta fue aplicada a 38 Servidores Públicos de la Alcaldía de Villamaría, lo cual corresponde AL 76% de servidores; lo que indica que se trata de una cifra significativa para elaborar un plan de capacitación que contribuya a la formación integral de los trabajadores y responda primordialmente a las necesidades de la Institución.

De igual manera se pudo establecer, a través del proceso de evaluación de desempeño, las debilidades y sugerencias relacionadas en su mayoría con deficiencias en el ejercicio de la función o proyecto desempeñado por los funcionarios; que directamente indica una necesidad puntual en cuanto a formación y capacitación en un área determinada. De esta forma, entendida la evaluación de desempeño como un instrumento que permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión del Servidor Público e identificar las áreas potenciales de éste en el cumplimiento de unas funciones y objetivos precisos; de tal manera que un bajo rendimiento puede deberse a deficiencias en las competencias propias del cargo, en lo relacionado a información, conocimiento o habilidades necesarias para desempeñarse en él.





## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaría*

En la evaluación de desempeño se detectaron necesidades de capacitación en las siguientes áreas:

Servicio al cliente

Informática (Excel, Excel avanzado, Word, Power Point)

Relaciones interpersonales

Conocimiento de la Función Pública

Adaptación al cambio

Trabajo en equipo

Habilidades de redacción

Manejo del estrés laboral entre otras.

### ÁREAS DE FORMACIÓN DEL PLAN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN

La sociedad en términos generales está viviendo momentos en donde prevalece la necesidad de capacitación, habilidades y competencias basadas en conocimientos actualizados, por ello es de vital importancia para la Alcaldía de Villamaría establecer áreas de formación a efectos de consolidar la premisa establecida. Las áreas básicas o contenidos temáticos de formación a tener en cuenta son:

**Técnica:** Está ligada a la razón de ser de la Alcaldía y sus necesidades, por consiguiente está limitada por las funciones principales de la Institución, por los planes y programas.

**De gestión académico-administrativa:** Está relacionada con los procesos académico-administrativos que apoyan el logro de objetivos, funciones principales, planes, programas y proyectos.

Los programas de capacitación laboral incluirán como mínimo los siguientes contenidos temáticos:

#### **Desarrollo Humano**

Se refiere a la optimización de las condiciones individuales, sociales y laborales del empleado que redunden en el mejoramiento de la calidad de vida y del clima organizacional en la Institución.

#### **Desarrollo de Habilidades técnicas**



## ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA

Secretaría De Gobierno

Todos por Villamaría

Dependiendo de la naturaleza del cargo, a través de la capacitación técnica, se busca el mejoramiento en el desempeño de las funciones de los servidores públicos.

### Desarrollo de Alta dirección

Consiste en brindar al personal directivo, asesor, ejecutivo y profesional de la Alcaldía, las herramientas necesarias para la actualización permanente en temas relacionados con normatividad, gestión pública, financiera, del talento humano y aquellas áreas de importancia para el desempeño de la gestión y el desarrollo de sus funciones.

### ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Alcaldía Municipal, presenta actualmente una Nómina de 48 Empleados, divididos en cinco niveles jerárquicos:

#### TOTAL EMPLEADOS

NIVELES	No. EMPLEADOS
Elección Popular	1
Directivo	4
Asesor	7
Profesional	7
Técnico	2
Asistencial	27
Total.....	48

#### Discriminada así:

DEPENDENCIA	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS
ALCALDIA	ALCALDE	LUIS FERNANDO MARIN OSORIO
	SECRETARIA PRIVADA	LUZ MARIA YEPEZ CHISCO
	CONDUCTOR MECANICO	JHON JAIRO SERRATO
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TERESA CARDENAS DE A.
CONTROL INTERNO	JEFE DE CONTROL	
	INTERNO	LUIS HORACIO HURTADO G.
	AUX.ADMINISTRATIVO	DUVAN AGUIRRE AGUIRRE
SECRETARIA DE HACIENDA	SECRETARIO DE HACIENDA	BERTULFO SANCHEZ PALACIO



## ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA

Secretaría De Gobierno

Todos por Villamaría

	TESORERO GENERAL	HAROLD ALBERTO RONDON	
	ALMACENISTA GENERAL	EDWARD JANN CARVAJAL	
	AUX.ADMINISTRATIVO	CLAUDIA CAÑON ARIAS	
	AUX.ADMINISTRATIVO	GLORIA ESNEDI LOAIZA	
	AUX.ADMINISTRATIVO	LUIS FERNANDO ROJAS	
	AUX.ADMINISTRATIVO	JORGE SANCHEZ RENDON	
	AUX.ADMINISTRATIVO	JORGE QUICENO JIMENEZ	
	SECRETARIA	CLARIBEL CASTELLANOS	
	SECRETARIA	MONICA GIRALDO OSORIO	
	SECRETARIA	MARILUZ FLOREZ RAMIREZ	
<b>SECRETARIA DE PLANEACION</b>	SECRETARIO DE PLANEACION	JORGE ANDRES VALENCIA OROZCO	
	ASESOR DESARROLLO SOCIAL	CLAUDIA PATRICIA ALVAREZ	
	ASESOR DESARROLLO SOCIAL	PAOLA PATRICIA AGUIRRE	
	ASESOR INFRAESTRUCTURA	ANDRES FELIPE ARISTIZABAL	
	ASESOR DE PROYECTOS	HORACIO HURTADO GOMEZ	
	ASESOR RECREACION Y DEPORTE	FABIO HENAO GONZALEZ	
	ASESOR CULTURAL PROFESIONAL	CAMILO GIRALDO GIRALDO	
	UNIVERSITARIO PROFESIONAL	NELSON HIDALGO SALAZAR	
	UNIVERSITARIO PROFESIONAL	WILLIAM CERTUCHE CAÑON	
	UNIVERSITARIO PROFESIONAL	JAIME EDGAR RAMIREZ	
	SECRETARIA	CRISTINA GIRALDO ARIAS	
	SECRETARIA	MARIA ESPERANZA CARDONA	
	SECRETARIA	MARIA EUGENIA JIMENEZ	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SILVIA ROSA GALLEGO	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GUILLERMO ARENAS	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ORIOLO MORENO MONTOYA	
	JEFE	JORGE HERNAN VARGAS HENAO	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO</b>	SECRETARIA DE GOBIERNO	JHON EVER RINCON M
		INSPECTOR	JOSE JAIRO OSPINA
		INSPECTOR	ADRIANA PEREZ GRAJALES
AUX.ADMINISTRATIVO		OLGA PATRICIA CORTES	
AUX.ADMINISTRATIVO		GUILLERMO BUITRAGO M	
AUX.ADMINISTRATIVO		ROSARIO CAMPIÑO VASQUEZ	
AUX.ADMINISTRATIVO		DORA PEREZ SALAZAR	

Carrera 4, Calle 9, Esquina. Palacio Municipal. Piso 2

Telefono: 877 15 20 Fax: 877 34 34



## ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaría*

SECRETARIA  
SECRETARIA  
SECRETARIA  
SECRETARIO  
SECRETARIA

GLORIA INES ARISTIZABAL  
CARMENZA SIPAGAUTA  
BLANCA AYDE RODRIGUEZ  
HERNAN GUTIERREZ AGUDELO  
ANABEIBA TORRES GRAJALES

### HALLAZGOS ADMINISTRATIVOS

- 1 Personal no capacitado para ciertas labores administrativas.
- 2 Algunos empleados desconocen el total de las funciones a cargo de su dependencia, limitándose exclusivamente a su labor.
- 3 Resistencia al cambio, que no favorecen la eficiente prestación de los servicios a la Comunidad.
- 4 Los factores políticos que imposibilitan la eficiente labor.
- 5 Débiles procesos de gestión.
- 6 Personal Vinculado desinformado en gestión pública.
- 7 Exceso de confianza
- 8 Labores rutinarias, monótonas.
- 9 falta de motivación por carecer de estímulos al personal y mala Remuneración salarial.
- 10 Personal con limitados recursos para invertir en educación formal y no formal.
- 11 Falta de recursos humanos especializados.
- 12 Conocimientos empíricos por antigüedad.
- 13 Escasez de ofertas educativas en el Municipio.
- 14 Planta de personal estructurada que imposibilita la rotación de personal generando en el funcionario un apego ciego y obstinado a su cargo.
- 15 Débil Gestión de la política de formación y capacitación.
- 16 desconocimiento y poca capacitación del personal en normatividad vigente y procedimientos del sistema administrativo.
- 17 Inadecuado manejo de políticas de RRHH.
- 18 Escasa formación para el desempeño de cargos con base en perfiles ocupacionales por competencias.
- 19 La capacitación orientada solo a algunos niveles de la administración favoreciendo la exclusión.
- 20 Políticas paternalistas de los gobernantes, no permiten avanzar en las exigencias del mundo global.
- 21 Insuficiente capacitación gerencial de funcionarios de alto nivel.
- 22 Carencia de educación continúa.
- 23 No hay un programa de educación permanente en administración pública.
- 24 Trabajo desarticulado entre las Secretarías.
- 25 Asignación mínima de presupuestos para la cobertura de Formación.



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

**Secretaría De Gobierno**

**Todos por Villamaría**

26 La calidad del desempeño esta relacionado mas directamente con factores organizacionales que con la misma capacitación.

### **PRIORIZACION Y ANALISIS DE LOS PROBLEMAS**

La deficiente prestación de los servicios a la Ciudadanía, se debe en gran parte al desconocimiento por parte de los funcionarios de la agrupación de funciones de la labor administrativa, limitándose exclusivamente a su cargo,

### **COMPETENCIAS A FORTALECER Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN**

- 1 Capacitar y fortalecer las competencias de los gerentes y funcionarios del talento humano; para alcanzar resultados satisfactorios del individuo familia y comunidad.
- 2 Capacitación constante en normas de mayor complejidad.
- 3 Formulación de planes de capacitación con base en perfiles ocupacionales por competencias.
- 4 Reforzamiento y actualización al personal en normas y procedimientos.
- 5 Incentivar salarialmente al personal vinculado, pero igualmente exigiéndoles compromiso, responsabilidad y conocimientos acorde a sus cargos y evaluarlos objetivamente.

Para el 2008 desarrollar competencias del potencial Humano, mediante estrategias y metodologías innovadoras con el fin de mejorar continuamente el desempeño individual y colectivo, en la atención que se brinda a la población, partiendo de las necesidades locales y regionales contribuyendo a la modernización del estado logrando un sistema de capacitación descentralizado eficiente y efectivo, equitativo y sostenible basado en las necesidades individuales, orientado al desarrollo humano, desarrollando sus competencias y sus valores. Mejorando así la calidad en la atención y permitiendo al Municipio de Villamaría, constituirse como Un municipio eficiente y Rotar las secretarias de las diferentes dependencia y ubicar una en cada oficina, evitar que en una oficina hallan dos porque una se atiende a la otra descuidando las funciones y no asumiendo responsabilidad, ello obliga a que cada uno asuma sus funciones y se responsabilice, generando de manera obligatoria capacitarse.

#### **Estrategias**

- 2 Capacitación Flexible
- 3 Educación Permanente



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaría*

- 4 Análisis de la práctica Diaria.
- 5 Monitoreo y Evaluación Permanente de procesos de capacitación.
- 6 Realizar actividades pedagógicas de dinámicas de grupo.
- 7 Mejoramiento de competencias laborales para formar servidores íntegros que conlleven a una gestión pública democrática y participativa.
- 8 La constante renovación y la exigencia de formación personal.

### **OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir a elevar las competencias del personal en sus diferentes niveles, habilidades, destrezas, y competencias, transmitiendo conocimientos y fortaleciendo la comunicación e información, utilizando metodologías e instrumentos técnicos y pedagógicos apropiados a nuestro ámbito y coyuntura estatal.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- **Institucionalizar y Sistematizar las Actividades de capacitación fortaleciendo los niveles de capacitación** Los Responsables de capacitación, serán responsable del diagnostico, elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación de las capacitaciones.
- **Brindar Sostenibilidad de las capacitaciones, garantizando una solidez financiera:** Brindar la sostenibilidad con el presupuesto apropiado a la capacitaciones, a través del cumplimiento del plan de capacitación 2008, monitoreo de los conocimientos transmitidos reflejados en habilidades y destrezas propios del manejo de su trabajo, a fin de fortalecer sus competencias en los diferentes grupos ocupacionales, garantizando solidez financiera a través de los programas de bienestar laboral
- **Capacitar a los servidores públicos en herramientas de gestión** que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia el ciudadano.
- **Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión** de la Alcaldía Municipal incrementando la efectividad administrativa.



***ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA***  
***Secretaría De Gobierno***  
***Todos por Villamaria***

**REGISTRO DE NECESIDADES INDIVIDUALES DE CAPACITACION**

Ver anexos

**REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR DEPENDENCIA**

Ver anexos



***ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA***  
***Secretaría De Gobierno***  
***Todos por Villamaria***

**CRONOGRAMA PARA LA EJECUCION DEL PAC**