




JUAN CARLOS GONZÁLEZ

Subdirector Programas Formativos en Administración Local

@JCGonGon

COLOMBIA 2015 



**PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN
DIRECTIVA DE LAS ADMINISTRACIONES
LOCALES - EVALUACIÓN E IMPACTO.**



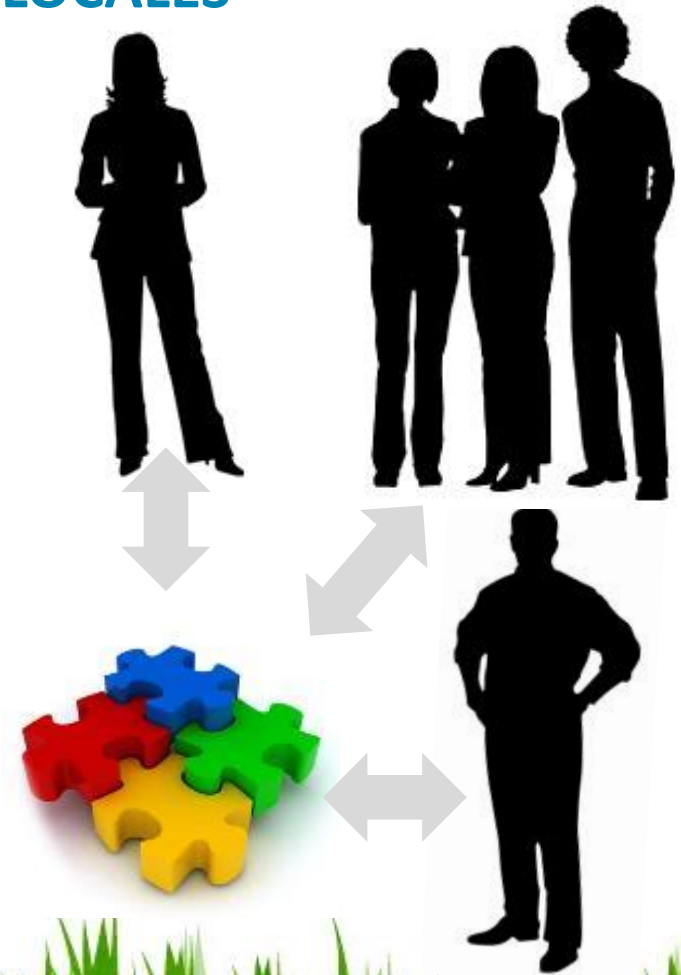
RETO: PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES

- FORMACIÓN DE + DE 780 ALUMNOS FORMADOS.
- PARTICIPACIÓN +DE 500 ORGANIZACIONES LOCALES.
- DISEÑO DE + DE 650 PLANES DE MEJORA.
- IMPLANTACIÓN DE MEJORAS ORGANIZATIVAS
- LABORATORIO DE INICIATIVAS Y DE IDEAS
- TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS



RETO: PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES

- FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA DESEMPEÑAR FUNCIONES DIRECTIVAS: evaluación de las necesidades de formación, planificación y evaluación de la formación de directivos públicos.
- COHESIONAR EL PERSONAL DIRECTIVO. ¿CUERPO DE DIRECTIVOS PÚBLICOS LOCALES?



¿QUÉ RETOS TIENE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL?

- 1.-ADMINISTRACIÓN POLITIZADA: GOBIERNOS LOCALES.**
- 2.-ADMINISTRACIÓN QUE DESARROLLA POLÍTICAS CADA VEZ MÁS COMPLEJAS**
- 3.-EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA DEBE DAR RESPUESTAS RÁPIDAS, EFICACES Y EFICIENTES: CONTROL DE LAS POLÍTICAS.**
- 4.-ADMINISTRACIÓN AL SERVICIO DEL CIUDADANO.**
- 5.-ADMINISTRACIÓN PARTICIPADA / CO-RESPONSABILIDAD.**
- 6.-ADMINISTRACIÓN EN RED, EN UN CONTEXTO DE DESCENTRALIZACIÓN.**
- 7.-ADMINISTRACIÓN CON RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.**
- 8.-ADMINISTRACIÓN QUE TRABAJA POR Y PARA LA EXCELENCIA.**



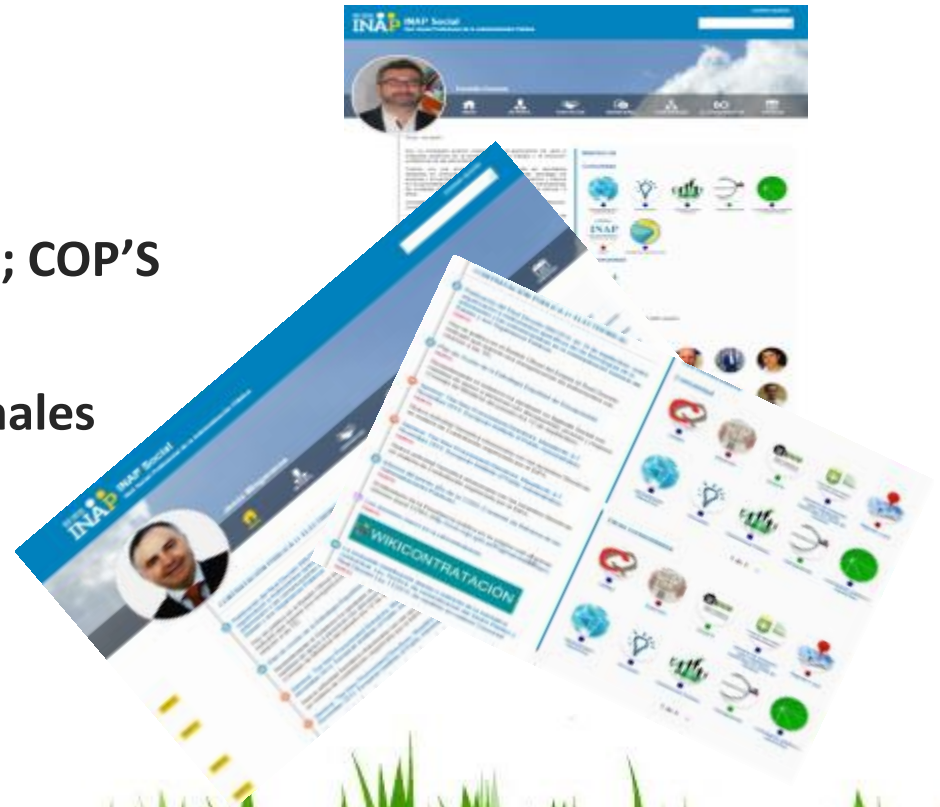
¿CÓMO HACER FRENTE A ESTOS RETOS?

UNA ADECUADA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PUEDE SER UN POTENTE INSTRUMENTO PARA LA MEJORA:

FORMACIÓN

INNOVACIÓN: Banco de prácticas ; COP'S

COMUNICACIÓN: Redes profesionales



¿QUÉ SE DEBE HACER PARA GESTIONAR BIEN EL CONOCIMIENTO?

1.-GESTIONAR BIEN LAS COMPETENCIAS CLAVES: INVESTIGAR QUÉ COMPETENCIAS: CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y HABILIDADES SE DEBEN POSEER Y EJERCER EN UN PUESTO DIRECTIVO.

2.- ORGANIZAR EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: “BOLSAS DE CONOCIMIENTOS “ QUE PERMITEN REUNIR EXPERIENCIAS.

3.- FAVORECER LA COMUNICACIÓN.



4.- FAVORECER LA CAPITALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO, LO QUE SE TRADUCE EN LA CREACIÓN DE UN VALOR AÑADIDO, ESPECIFICO A CADA OBJETO DE ANÁLISIS.


5. DESARROLLAR UNA CULTURA PARA COMPARTIR CONOCIMIENTOS.



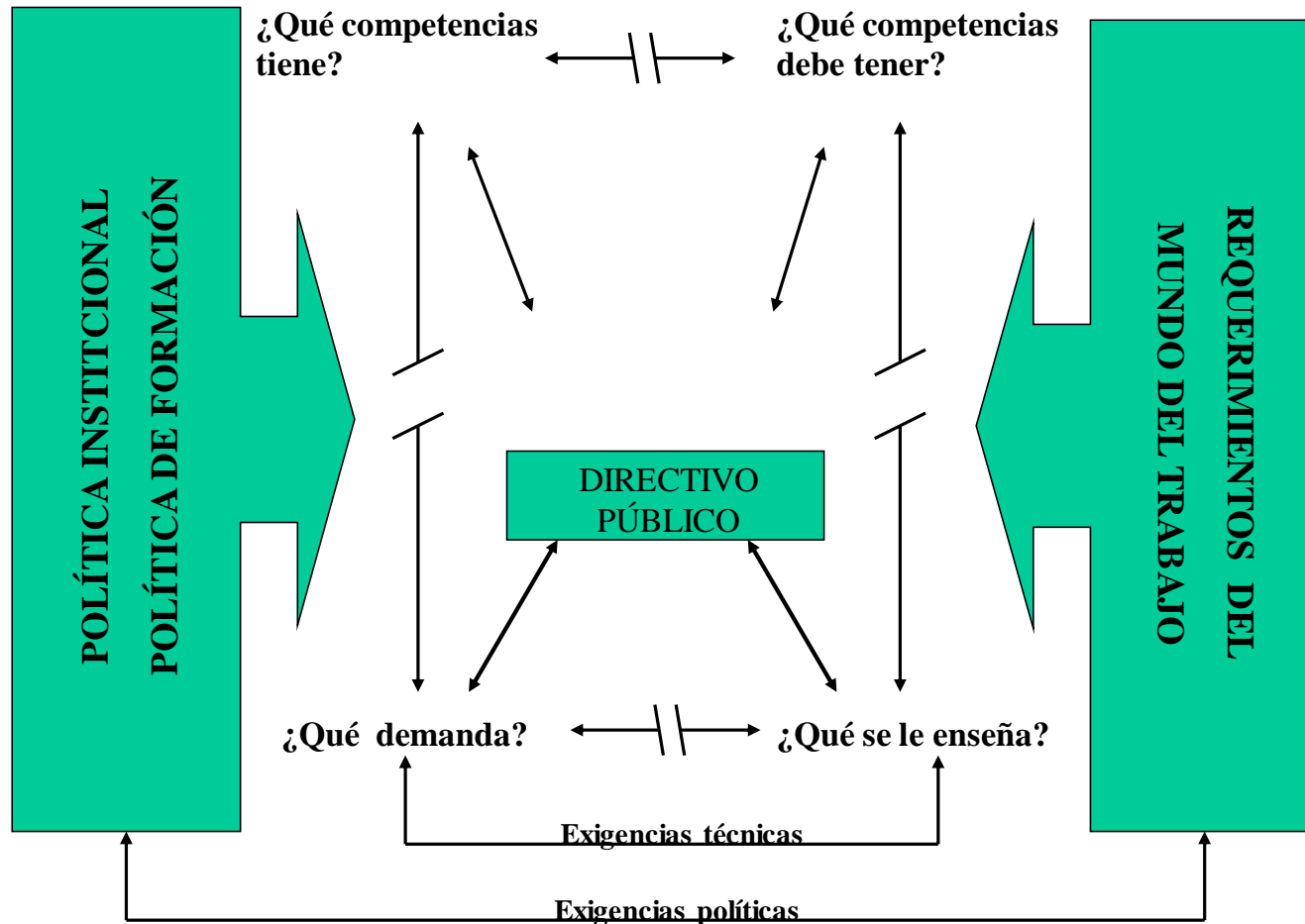
GESTIONAR BIEN LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

- 1.- INVESTIGAR QUÉ COMPETENCIAS (CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y HABILIDADES) SE DEBEN POSEER Y EJERCER EN CADA PUESTO DE TRABAJO.**
- 2.- ANTICIPAR LAS COMPETENCIAS FUTURAS.**
- 3.- RELACIONAR EL PLAN DE FORMACIÓN CON LAS COMPETENCIAS, A TRAVÉS DE UNA EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.**

LOS OBJETIVOS DE UNA ADECUADA GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVES SERÁN:

- 1.-MEJORAR LAS COMPETENCIAS INDIVIDUALES Y DESARROLLAR LOS CONOCIMIENTOS ESTRATÉGICOS.**
 - 2.-CONSEGUIR LA CONSERVACIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVES DE LA ORGANIZACIÓN.**
 - 3.-MOTIVAR ADECUADAMENTE A LOS INDIVIDUOS EN LOS EMPLEOS CRÍTICOS.**
- 

EVALUACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN



FORMACIÓN PARA DIRECTIVOS

- ❑ FORMACIÓN PRESENCIAL/ NO PRESENCIAL
- ❑ DESTINATARIOS DIRECTIVOS PÚBLICOS LOCALES
- ❑ IMPORTANCIA DE LAS EXPERIENCIAS PRÁCTICAS LOCALES
- ❑ FORMACIÓN PRÁCTICA: ELABORACIÓN DE UN PLAN DE MEJORA DE GESTIÓN

MASTER EN LIDERAZGO Y GESTIÓN PÚBLICA

MASTER EN URBANISMO Y ESTUDIOS TERRITORIALES

ITINERARIOS FORMATIVOS: Especialista en haciendas locales; especialista en racionalización de estructuras y ordenación de plantillas en los entes locales; especialista en gestión de redes sociales y marketing en internet;; especialista en comunicación en entes locales; especialista en planeamiento urbanístico; especialista en derecho y gestión medioambiental; especialista en gestión cultural; especialistas en costes y sostenibilidad de los servicios públicos locales; especialista en gestión de ciudades innovadoras – smart cities; especialista en gestión de la formación en la Administración Pública.



Presentación Autores Áreas de gestión



- MAPA
- [Presentación](#)
 - [Autores](#)
 - [Áreas de gestión](#)

Banco de prácticas de gestión de gobiernos locales

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) está comprometido con la gestión del conocimiento en el ámbito de las Administraciones Públicas y con la creación de Redes que faciliten la comunicación entre las Organizaciones Locales. De este compromiso surge la necesidad de promover el Banco de prácticas de gestión de Gobiernos Locales.

En este Banco se incluyen los Planes de mejora de gestión de los alumnos de los Cursos Superior de Dirección Pública Local y Superior de Dirección de Recursos Humanos del INAP que, por su originalidad, aplicabilidad práctica y su estructura sistemática, pueden constituir un referente para otras Administraciones Públicas.

Este fondo documental contará en los próximos meses con otras experiencias de gestión de servicios públicos locales consideradas relevantes por su eficiencia.

Próximamente se pondrá en marcha el Foro de acción para unos servicios públicos más eficientes, el cual pretende facilitar el intercambio de ideas, experiencias e iniciativas y ser un lugar de encuentro para el trabajo común.

Consulta de los Planes de mejora de gestión por:

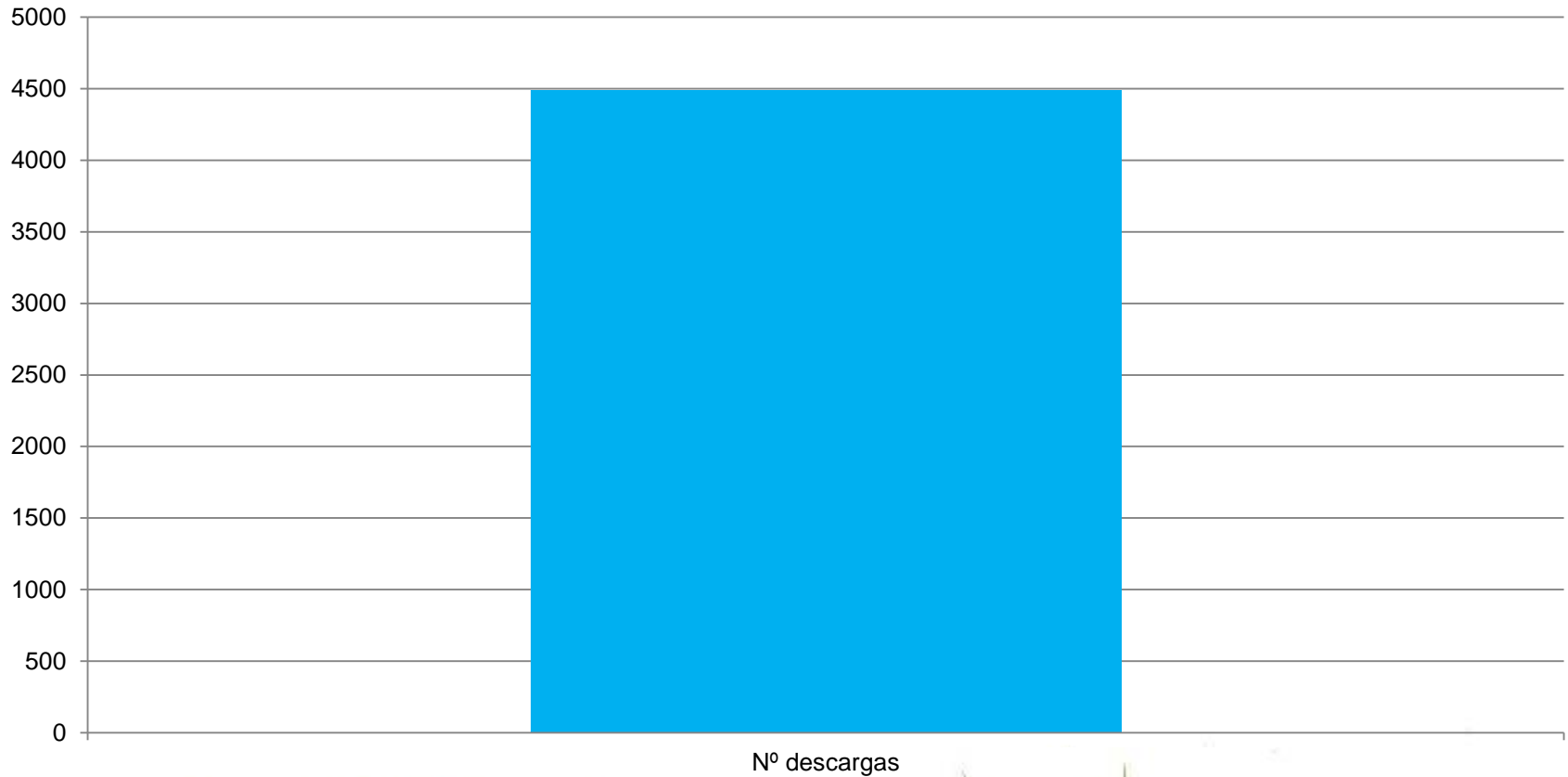
- [Áreas de gestión](#)
- [Autores](#)

Banco de prácticas de gestión de Gobiernos Locales

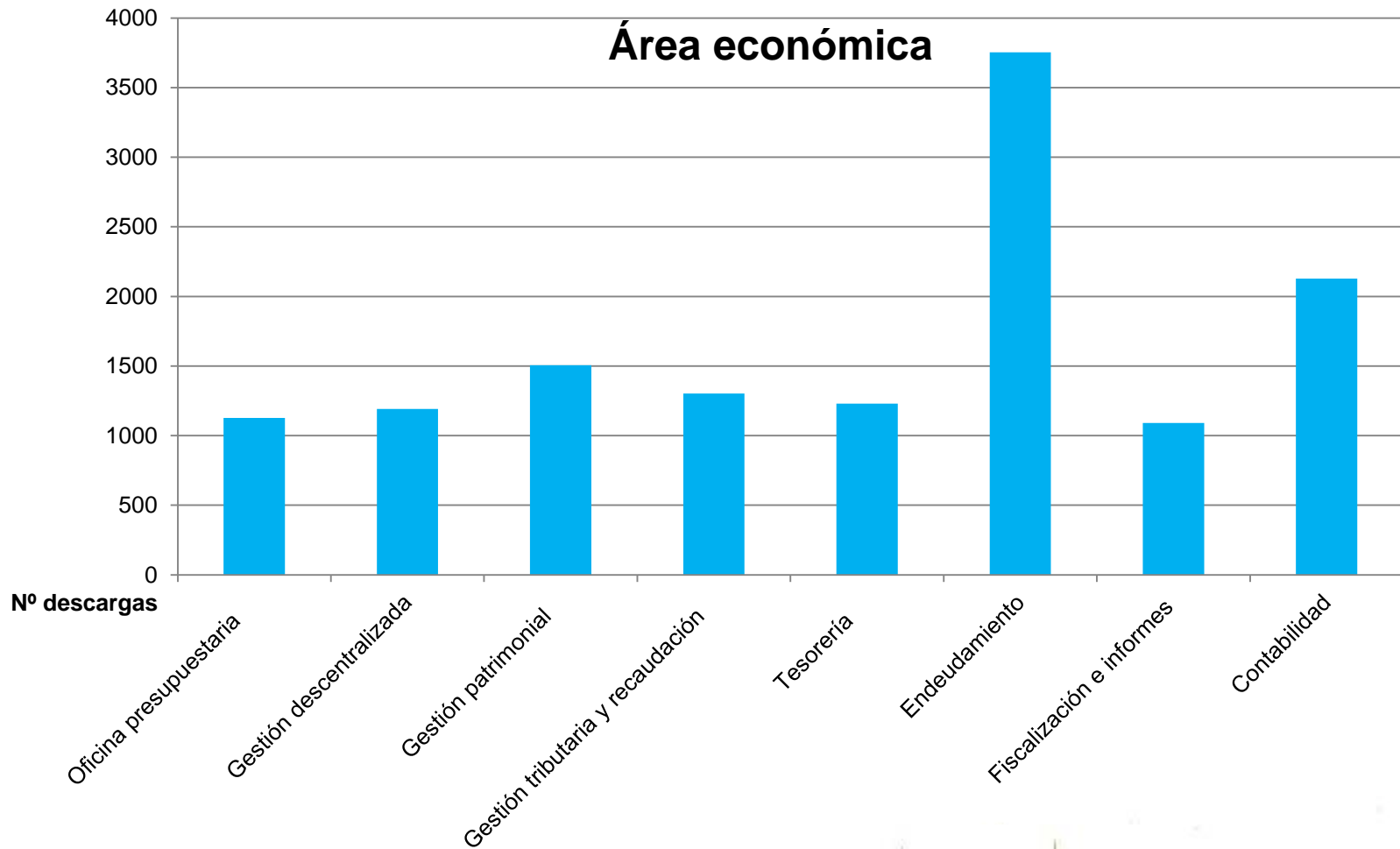
	Nº trabajos	Nº medio de descargas
Área de gobierno	3	4488
Área económica	33	1385
Área de recursos humanos	21	2625
Área de servicios generales	19	1458
Calidad	15	1252
Área de atención a la persona	10	953
Área de medio ambiente y servicio público	8	1506

Banco de prácticas de gestión de Gobiernos Locales

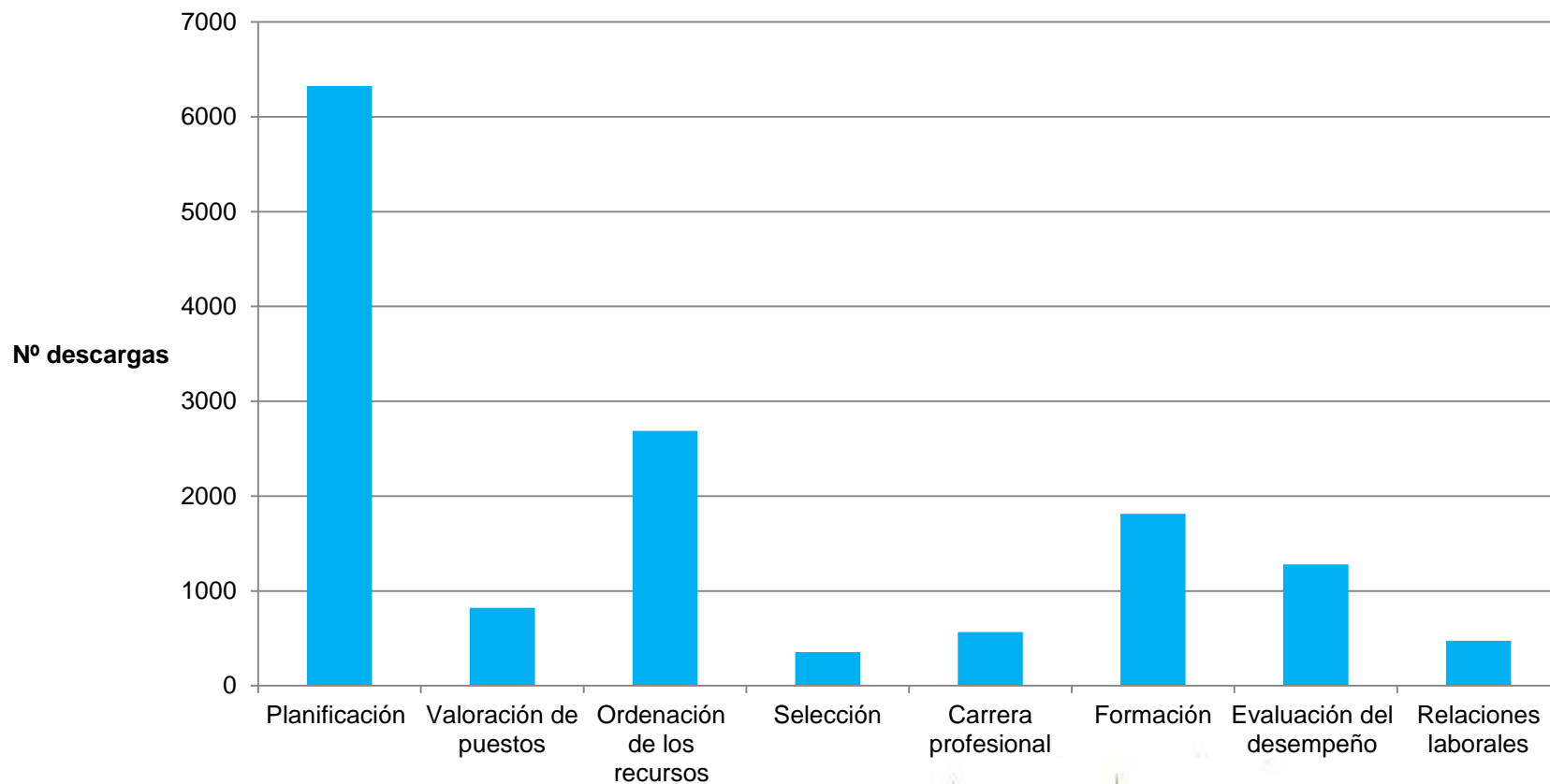
Área de gobierno



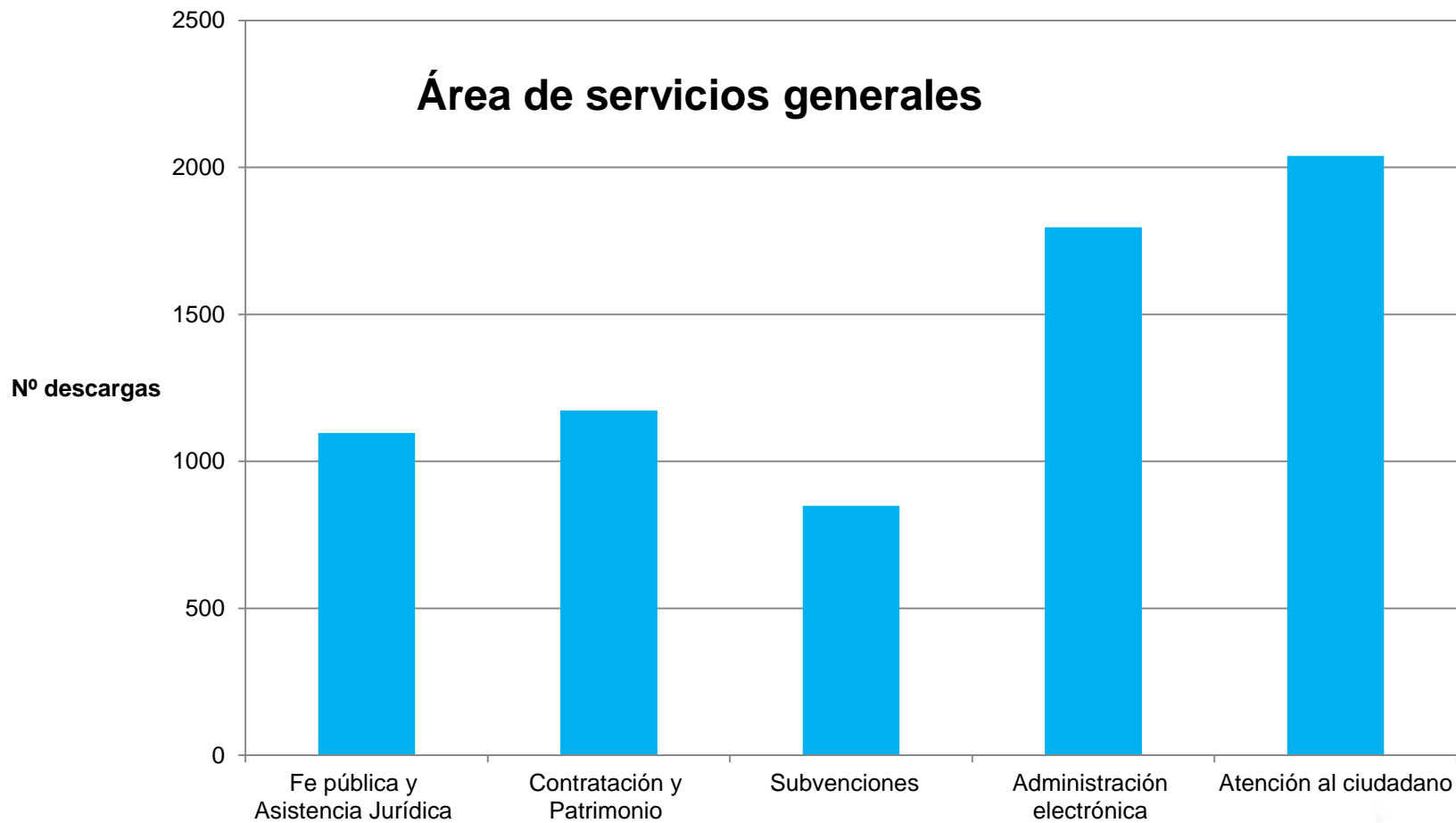
BANCO DE PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE GOBIERNOS LOCALES



Área de recursos humanos

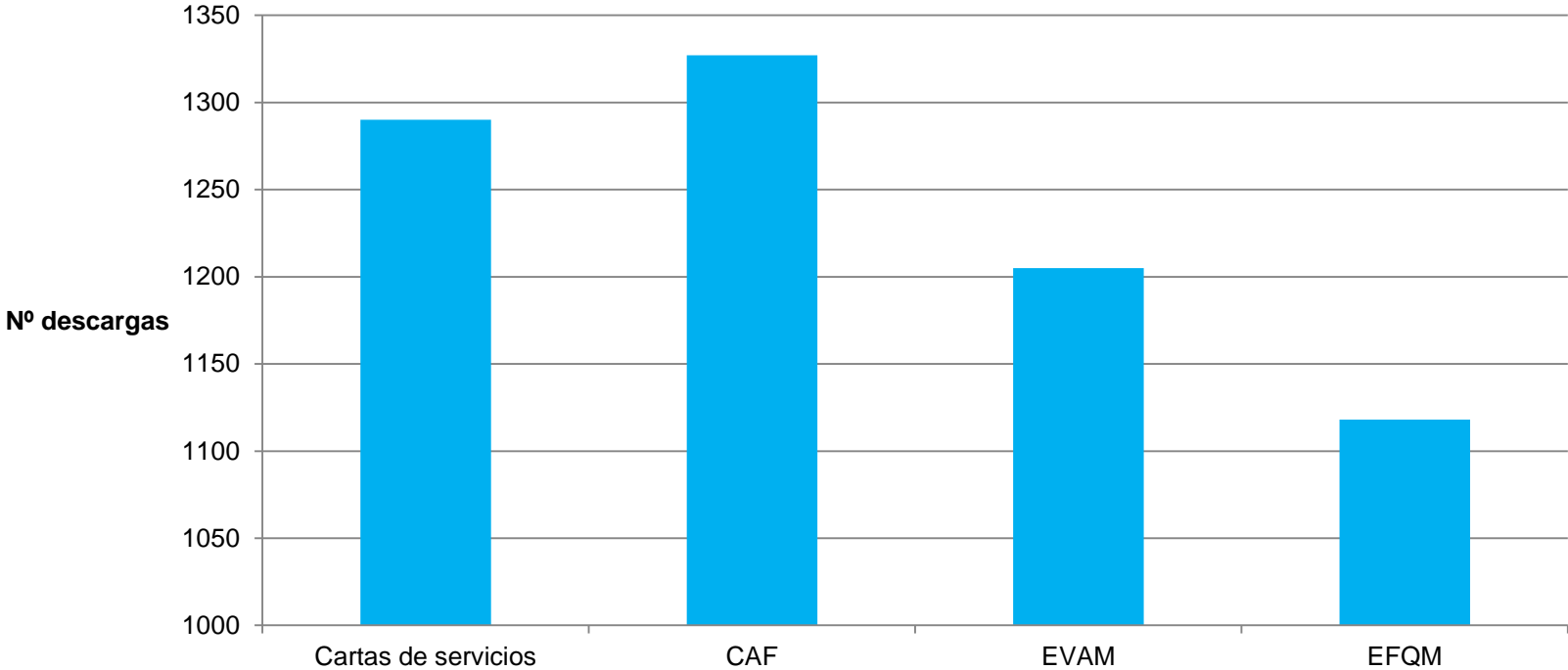


BANCO DE PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE GOBIERNOS LOCALES



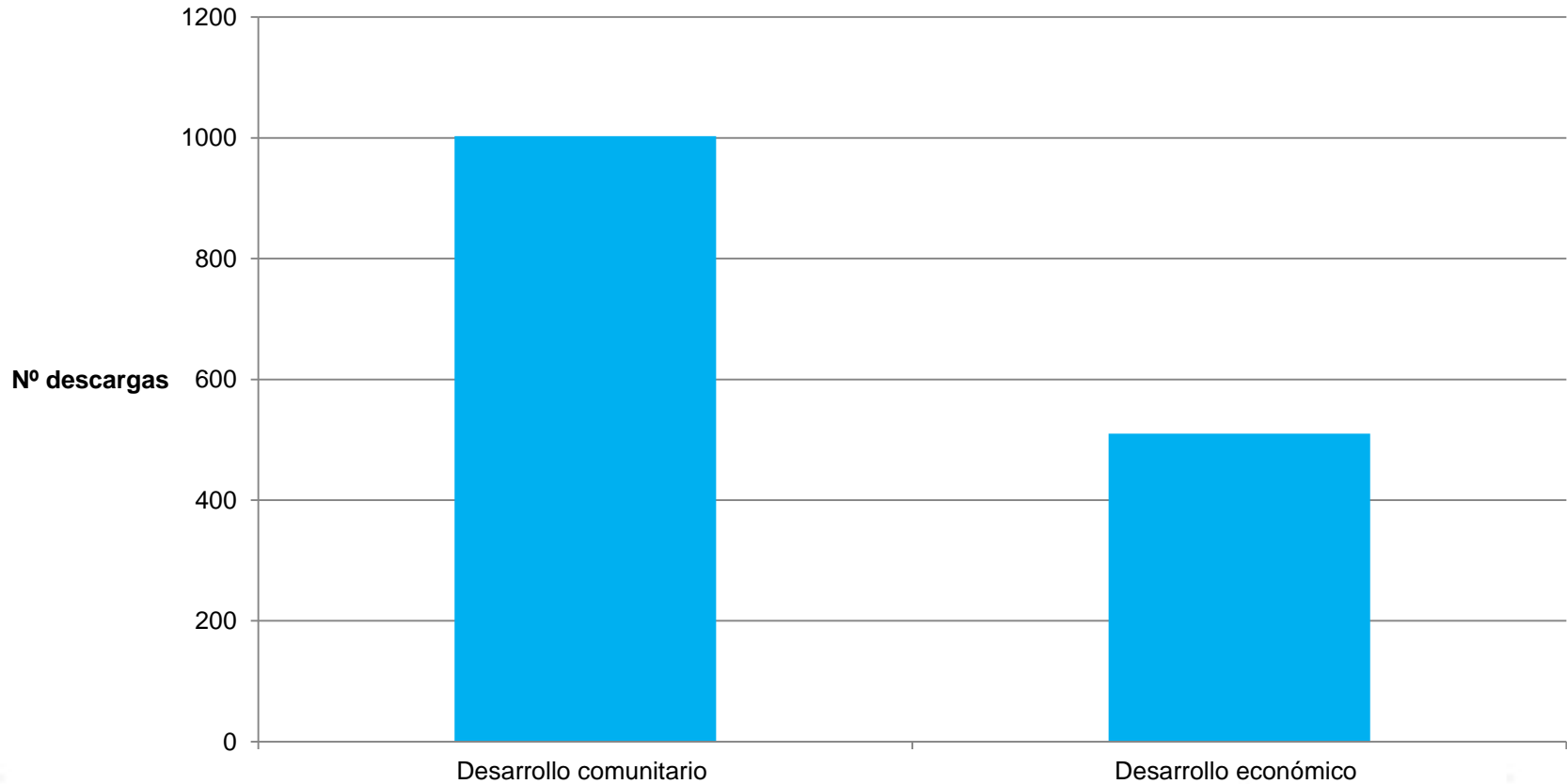
BANCO DE PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE GOBIERNOS LOCALES

Área de calidad

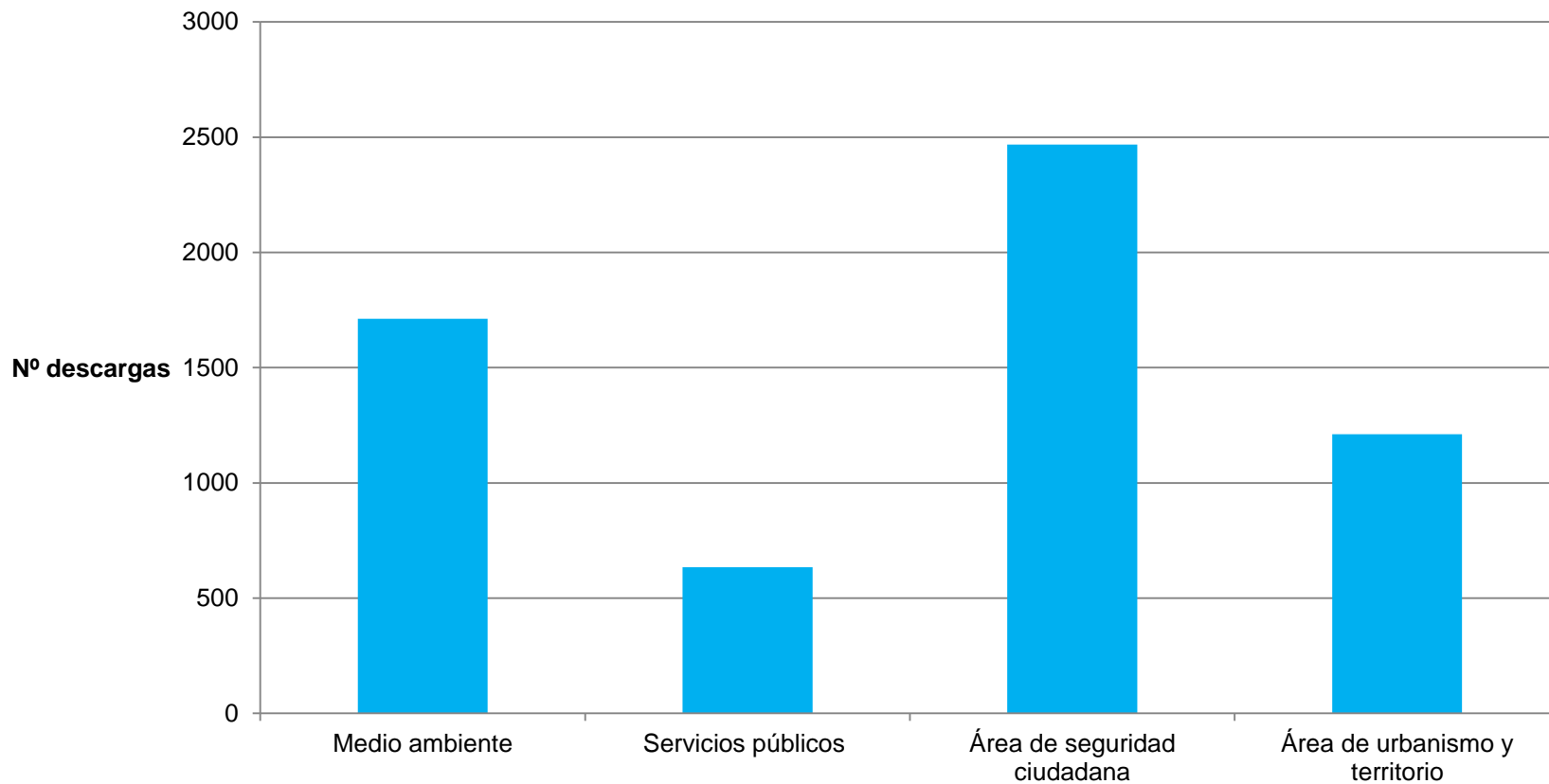


Banco de prácticas de gestión de Gobiernos Locales

Área de atención a la persona



Área de medio ambiente y servicio público



FAVORECER LA CAPITALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO

LA CAPITALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO SERÁ EL RESULTADO DE UNA VOLUNTAD ESTRATÉGICA DE TRABAJO COLECTIVO, TRANSVERSAL Y PERMANENTE, QUE SE TRADUCIRÁ EN LA CREACIÓN DE UN VALOR AÑADIDO, ESPECÍFICO A CADA OBJETO DE ANÁLISIS, Y QUE ENCONTRARÁ SU ORIGEN EN LO YA EXPERIMENTADO POR LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN.

LA CAPITALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO SUPONE:

- 1.- EXTRAER LAS OPORTUNIDADES DEL ENTORNO.
- 2.- MATERIALIZAR LOS RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA.
- 3.- EVITAR DESCUBRIR LO YA DESCUBIERTO.
- 4.- FACILITAR LA REPRODUCCIÓN DE EXPERIENCIAS.
- 5.- ACTUALIZAR LOS PROCESOS.
- 6.- ORIENTAR LOS EJES DE LA INVESTIGACIÓN DEL DESARROLLO DE LOS SERVICIOS.
- 7.- APLICAR EL CONOCIMIENTO A FINES OPERATIVOS INMEDIATOS.
- 8.- SUPERVISAR Y ANTICIPAR LAS NECESIDADES.



Bienvenido Paz Martínez!

- Presentación
- Directorio
- Agenda y eventos
- Foro
- Espacio documental
- Comunidad de Prácticas
- Buzón
- Añadir

Bienvenidos a la RED de Directivos Públicos Locales

Este es un espacio que te ofrece la oportunidad de conocer a otros colegas de trabajo, disponer en todo momento del material pedagógico de todos los cursos, enviar y compartir documentos, discutir, opinar y buscar información en el foro, publicar experiencias de gestión ...

Contacta con nosotros

Si quieres informarnos sobre un evento, publicación o experiencia sobre una mejora de gestión en Gobiernos Locales puedes escribir a este correo:
larena.baldizan@inap.es

Novedades Local

- Se ha publicado la "Guía práctica para la planificación presupuestaria de las entidades locales: diagnóstico económico-financiero y planes de saneamiento", de José Manuel Farfán y Alfredo Velasco Zapata. Para más información:

<http://www.aranzadi.es/index.php/catalogo/tipo/libros/guia-practica-para-la-planificacion-presupuestaria-de-las-entidades-locales>

- Disponibles en el Banco de Prácticas los Planes de mejora seleccionados del I CDRH y del IX CDPL.
- Se ha incluido en el Buzón el último número del "Bloc de las asociaciones locales".
- En la Semana Internacional de Cine de Valladolid ha sido premiada la película "La misión del director de Recursos Humanos", que por su temática puede ser de interés. Para más información <http://www.rhhdigital.com/ampliada.php?sec=214&id=72650>

CDPL:

- Resolución 26 de octubre de 2010 por la que se convoca la X edición.
- Fotos de la clausura IX edición (acceso restringido a los alumnos de la IX edición).

CDRH:

- Resolución 27 de mayo de 2010 por la que se convoca la II edición.
- Fotos de la clausura I edición (acceso restringido a los alumnos de la I edición).
- Fotos de la clausura II edición (acceso restringido a los alumnos de la II edición).

Mis actividades

febrero 14

- Red Directivos Locales uploaded a new document, Externalización servicios Carles Ramio. 15:28 Documento de la visión Vaya a la carpeta
- Red Directivos Locales updated a document, Bloc de las asociaciones locales. 15:26 Documento de la visión Vaya a la carpeta
- Red Directivos Locales updated a document, Bloc de las asociaciones locales. 15:25 Documento de la visión Vaya a la carpeta
- Red Directivos Locales uploaded a new document, Modulo 1 21-24 febrero 2012. 15:20 Documento de la visión Vaya a la carpeta
- Red Directivos Locales uploaded a new document, Prog función directiva y organización 21-24 feb 2012. 15:20 Documento de la visión Vaya a la carpeta

febrero 8

- Luis Bouza García uploaded a new document, Bloc de las asociaciones locales. 11:50 Documento de la visión Vaya a la carpeta

diciembre 2

- Red Directivos Locales updated a document, Sierra, Inma. 11:10 Documento de la visión Vaya a la carpeta

IMPACTO DE PLANES DE MEJORA

1

Justificación y sentido

2

Contextualización

3

Objetivos

4

Metodología

5

Prospectiva

JUSTIFICACIÓN Y SENTIDO DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE NUESTRAS ACCIONES FORMATIVAS



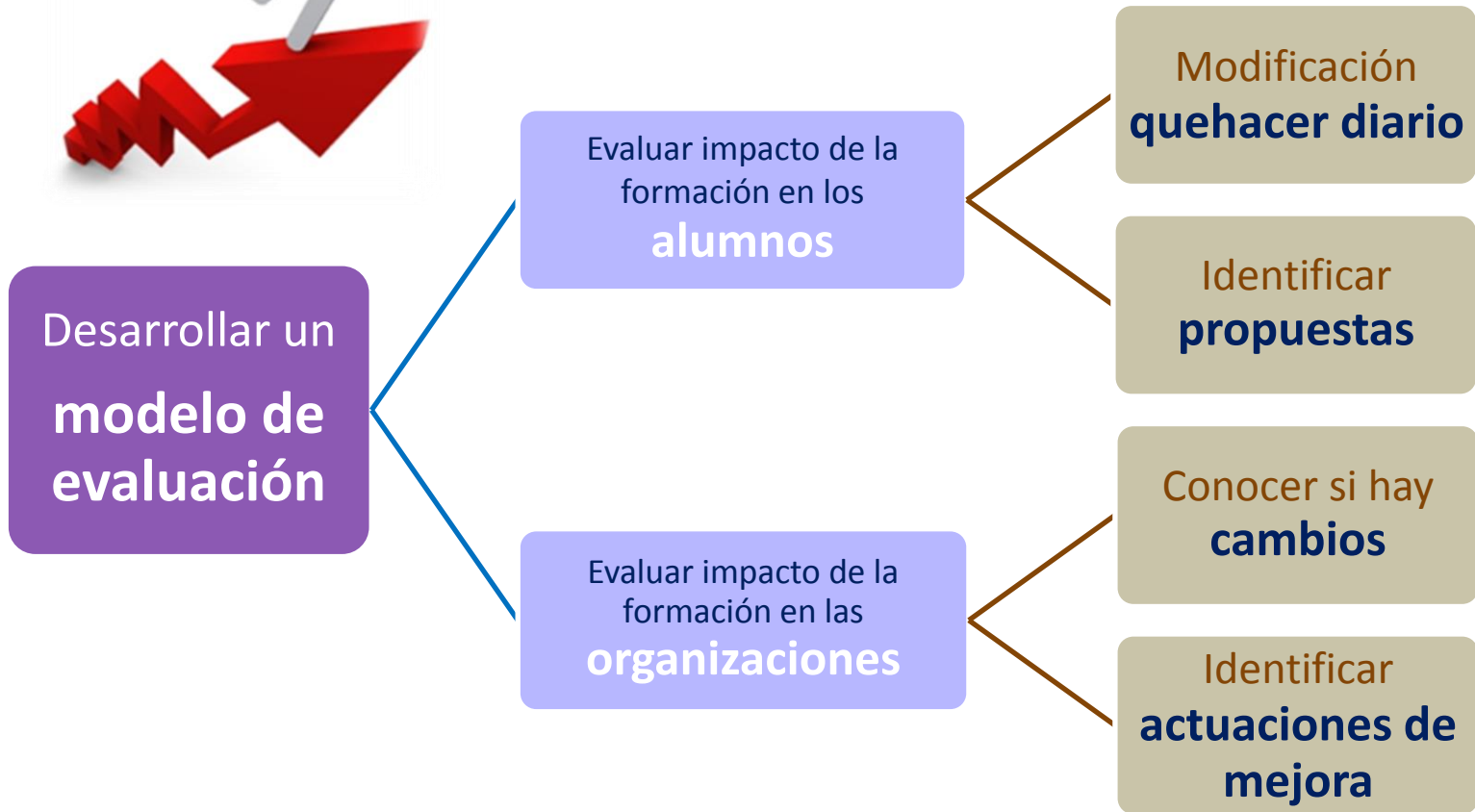
CONTEXTUALIZACIÓN

Desde el año 2000 → **Programas de formación**

Doble finalidad:

- Profesionalizar las labores de directivos locales.
- Mejorar la calidad de los servicios.
- Responder a las necesidades reales de la Administraciones de origen.

OBJETIVOS



METODOLOGÍA



PROSPECTIVA



Con este proyecto esperamos...

- Atender a una necesidad existente: no disponemos de evaluaciones de impacto.
- Evaluar más programas de formación del INAP, una vez tengamos un modelo de evaluación.
- Entrar en un proceso de mejora constante de la formación que ofrecemos.