



**Personería de
Floridablanca**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



PERSONERIA MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA

ENERO 2026

Alcaldía de Floridablanca – Santander
Calle 5 No. 8-25 Piso 3
Celular: 3165063181
E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co



Personería de Floridablanca

INTRODUCCIÓN

La función pública, estableció como su principal objetivo: “*Enaltecer al servidor público y su valor*”, reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Destacándose la constante de un entorno que exige cada vez más servidores públicos polivalentes, que cuenten con las competencias laborales para el desarrollo de sus actividades y vayan más allá de hacer las cosas bien, que cuenten con habilidades que aporten en la construcción de ambientes laborales sanos, articulados con una cultura organizacional deseada y unos valores integrales, que como resultado, generan confianza del ciudadano y modernización del estado para el beneficio de toda la sociedad.

De igual manera es importante resaltar que la gestión del talento humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la función pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

Por lo anterior, el plan institucional de capacitación, identificando a través de la encuesta de detección de necesidades, y el enfoque de cada uno de los ejes temáticos establecidos en el plan nacional de formación y capacitación los cuales son los siguientes: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Mujer Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Probidad, Ética, e Identidad de lo Público; Habilidades y Competencias; Territorio, Vida y Ambiente. Las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios priorizando los recursos administrativos y financieros con los que cuenta la entidad en busca de mejorar la calidad en la prestación de las funciones esenciales de la misma.

OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio del cumplimiento de las institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar los lineamientos para que por medio de capacitaciones se fortalezca a los servidores de la Personería Municipal de Floridablanca, respondan a la misión y visión institucional, cumpliendo las necesidades de los usuarios, estableciendo herramientas para mejorar la calidad de la prestación del servicio en la entidad.



Personería de Floridablanca

- Fortalecer las capacidades de los servidores públicos de la Entidad en sus labores cotidianas a fin de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para un eficiente y eficaz desempeño laboral y cumplimiento de los objetivos institucionales, dándole prelación al servicio al ciudadano
- Implementar actividades de capacitación que permitan el desarrollo de los valores institucionales fomentando la participación e integración de los servidores públicos de la personería Municipal de Floridablanca.
- Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer el servidor público, desde el marco general, hasta lo más específico, teniendo en cuenta las funciones laborales desempeñadas.

ALCANCE

El componente de capacitación, inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el plan nacional de formación y capacitación.

Lo anterior, por cuanto la Personería Municipal de Floridablanca, deberá buscar en sus funcionarios un ambiente propicio para su crecimiento profesional y personal, lo cual conllevará a la prestación de un servicio adecuado y por ende aumentando la confianza personal en sus habilidades y competencias, mejorando la prestación del servicio hacia toda la comunidad y generando empatía social de doble vía, entre comunidad y funcionarios.

RESPONSABLES

De conformidad con la estructura administrativa interna de la Personería Municipal de Floridablanca, el responsable de este componente, será la Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, quien deberá guiarse por los parámetros establecidos en el marco legal.

CONDICIONES GENERALES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitaciones, está dirigido a crear en la Personería Municipal de Floridablanca y en sus funcionarios una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, según el Decreto 1567 de 1998, y el Decreto 1083 de 2015; lo anterior, teniendo en cuenta las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores en niveles de excelencia.

Con el fin de poder brindar servicios con calidad al usuario y cumplir los fines del Estado, es fundamental el desarrollo de las capacidades de cada uno de los servidores desde el aprendizaje constante que puede lograrse por medio de capacitaciones, así pues el Plan



Personería de Floridablanca

Institucional de Capacitaciones, tiene como guía la misión, visión y lineamientos de la Personería Municipal de Floridablanca y busca la mejora de las competencias laborales para el buen desempeño y motivación en la realización del trabajo, en consonancia con las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Este componente busca establecer la eficiencia y eficacia de los servicios brindados por los empleados de la Personería Municipal Floridablanca, desde la generación de una mayor capacidad de ejecución de sus labores a partir del aprendizaje continuo para la aplicación de los principios, misión y visión de la entidad, en concordancia con el Decreto 1567 de 1998 y 1083 de 2015.

A través de la ejecución de este componente, se pretende mejorar constantemente la prestación de servicios con calidad al usuario y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado, por esta razón el Plan Institucional de Capacitación, tiene como ejes centrales la misión, visión y lineamientos estratégicos de la Personería Municipal de Floridablanca.

Las competencias laborales son importantes para el buen desempeño y estimulación en la práctica del trabajo, para alcanzar los resultados que la entidad se propone; el Plan Institucional de Capacitación, se deberá adecuar además a las necesidades de la Entidad y los acuerdos establecidos con el sindicato de trabajadores, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, a fin de mejorar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, del empleado y el servicio de la entidad. Las capacitaciones deberán realizarse según las necesidades técnicas de las áreas misionales.

El Plan Institucional de Capacitación, otorgará oportunidades de aprendizaje a los servidores en procesos y casos en concreto donde tengan un papel activo acorde con sus necesidades y compromiso con las labores y desempeño en las funciones que le incumben para el cumplimiento de la misión de la entidad.

PRINCIPIOS RECTORES Y LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

El Plan Institucional de Capacitación, de conformidad con el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, aplica a este componente los siguientes principios a saber:

- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso



Personería de Floridablanca

complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

[\(Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019\)](#) , [\(Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1\)](#)

h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

i. **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

j. **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Ahora bien, los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientados al desarrollo del componente de capacitación, son las siguientes:



Personería de Floridablanca

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Decreto 1567 de 1998 Art.4).

Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa.

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos formales, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).



Personería de Floridablanca

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

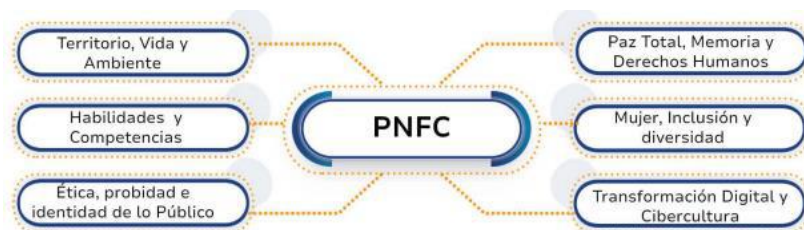
Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

ESTRUCTURA Y DESARROLLO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Acorde al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030



Personería de Floridablanca

PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este eje va orientado hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las personerías en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este ítem está dirigido a servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. ofreciendo una solución



Personería de Floridablanca

a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Temáticas Sugeridas

 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Espacio, lugar y territorio. ◦ Imaginarios y territorio. ◦ Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. ◦ Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. ◦ Políticas públicas en la gestión socio-territorial. ◦ Energías limpias y conflictos socioambientales. ◦ Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. ◦ Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. ◦ Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. ◦ Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. ◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Incrementos sustanciales en la productividad. ◦ Minimización de costos. ◦ Mejoramiento de la comunicación. ◦ Ruptura de fronteras geográficas. ◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos. ◦ Territorialidades en clave con la paz. ◦ Cambio climático. ◦ Falta de temáticas de medio ambiente.
 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Lenguaje claro y comprensible. ◦ Servicio al ciudadano. ◦ Priorización de la inversión social. ◦ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. ◦ Comunicación y lenguajes comunes. ◦ Arte y Creatividad. ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ◦ Comunidades de interés en la gestión territorial. ◦ Goce del espacio y tiempo. ◦ Pensamiento holístico/complejo/sistémico. ◦ Creación en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Orientación al servicio. ◦ Flexibilidad y adaptación al cambio. ◦ Gestión por resultados. ◦ Formas de interacción. ◦ Comunicación asertiva y no violenta. ◦ Diseño centrado en el usuario. ◦ Adaptabilidad al cambio. ◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ◦ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. ◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

Temáticas Sugeridas

 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. ◦ Justicia de género, étnica y racial. ◦ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. ◦ Violencias basadas en género. ◦ Decolonialidad y epistemologías. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. ◦ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. ◦ Cuidado y equidad en el marco de los derechos. ◦ Liderazgo femenino.
 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes ◦ Planificación de proyectos con perspectiva de género ◦ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz ◦ Análisis con datos desagregados ◦ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Generar estadísticas con enfoque de género ◦ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) ◦ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. ◦ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad ◦ Merito e inclusión y diversidad ◦ Diálogo social
 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Comunicación asertiva ◦ Pensamiento crítico y estratégico ◦ Respeto por la diversidad ◦ Conciencia de las desigualdades ◦ Empatía ◦ Creatividad ◦ Apertura a los cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Resolución de conflictos ◦ Resiliencia ◦ Tolerancia cero a la violencia de género ◦ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Alcaldía de Floridablanca – Santander
Calle 5 No. 8-25 Piso 3
Celular: 3165063181
E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co



Personería de Floridablanca

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none">○ Naturaleza y evolución de la tecnología○ Apropiación y uso de la tecnología○ Solución de problemas con tecnologías○ Tecnología y sociedad○ Big Data.○ Desarrollo de competencias digitales	<ul style="list-style-type: none">○ Cuarta Revolución Industrial○ Smart Cities○ Gobierno Digital○ Industria 4.0, y su relación con el Estado○ Perspectiva internacional○ Nueva normalidad○ Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	<ul style="list-style-type: none">○ Automatización de procesos○ Minimización de costos○ Mejoramiento de la comunicación○ Ruptura de fronteras geográficas○ Maximización de la eficiencia○ Incrementos sustanciales en la productividad○ Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial○ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	<ul style="list-style-type: none">○ Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real○ Análisis de datos para territorios○ Seguridad digital○ Interoperabilidad○ Trabajo virtual○ Teletrabajo○ Automatización de procesos○ Analítica de Datos○ Programación en Python y R○ Manejo de tecnología Blockchain○ Razonamiento analítico○ Smart Cities y su relación con el Estado
	<ul style="list-style-type: none">○ Comunicación y lenguaje tecnológico○ Creatividad○ Ética en el contexto digital y de manejo de datos○ Manejo del tiempo○ Pensamiento Sistémico○ Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">○ Cibercultura○ Seguridad digital y de la información○ Ética en la IA○ Adaptación al cambio○ Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.



Personería de Floridablanca

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas
- Planificación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTEI) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales
- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos
- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Alcaldía de Floridablanca – Santander
 Calle 5 No. 8-25 Piso 3
 Celular: 3165063181
 E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co



Personería de Floridablanca

RESULTADO DE LA SOLICITUD DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la elaboración del plan institucional de capacitación la personería municipal de Floridablanca, solicito a cada una de las dependencias a través de correo electrónico sus necesidades de capacitación las cuales se articularon con el plan nacional de capacitación en cada uno de los seis ejes de la siguiente manera:

PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

- Reconciliación y resolución de conflictos.
- Reparación y atención de victimas
- Participación Ciudadana y Control Social

TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

- Régimen Jurídico de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- Capacitación sobre la implementación del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA

MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

- Conceptos claves de los enfoques de género, Interseccional y diferencial en el marco de la garantía de derechos
- Violencia basada en género.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

- Gobierno digital
- Manejo de plataformas internas de la entidad
- Privacidad y seguridad de la información
- Trabajo remoto, teletrabajo y trabajo en casa
- SECOP y Plataformas de Vigilancia Digital

PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET)
- Transparencia, Estatuto Anticorrupción y Vigilancia de la Gestión Pública

HABILIDADES Y COMPETENCIAS

- Inteligencia artificial y sus aplicaciones laborales
- Gestión emocional y manejo del estrés
- Actualización en el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 y sus reformas).
- Delitos contra la administración pública
- Atención al ciudadano y servicio al cliente
- Actualización de normas contables y finanzas públicas.

Alcaldía de Floridablanca – Santander
Calle 5 No. 8-25 Piso 3
Celular: 3165063181
E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co



Personería de Floridablanca

- Modelo integrado de planeación y gestión
- Sistema de Control Interno.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE SERVIDORES

Con este ítem se busca desarrollar actividades de capacitación para los servidores a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo y abarca los siguientes sub-procesos, de conformidad con el artículo 07 del Decreto Ley 1567 de 1998:

“ARTÍCULO 7º. Programas de Inducción y reinducción. *Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares”:*

a. **Programa de Inducción.** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

Este aparte del Plan Institucional de Capacitación, tiene por objeto iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la



Personería de Floridablanca

entidad, familiarizarlo con el servicio público, otorgándole información sobre la misión, visión y objetivos institucionales, para que posea el conocimiento de las funciones que se desarrollan en la Personería Municipal de Floridablanca, e incentivar el sentido de pertenencia por la entidad.

Cuando se vincule a la entidad, un funcionario, se realizará durante los primeros días de la vinculación y se realizará a través de una estrategia donde se integra a los servidores con la entidad, llevando a cabo la presentación del nuevo funcionario en el área de trabajo al cual estará adscrito; suministrando además todos los recursos necesarios para el desarrollo normal de sus funciones, incluidos aplicativos y herramientas digitales, desagregándose en el siguiente subíndice a saber:

- **Presentación general sobre la Personería Municipal de Floridablanca.**
- **Información sobre el cargo desempeñado.**
- **Información administrativa.**

b. **Programas de Reinducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.



Personería de Floridablanca

6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Este ítem, va dirigido a informar y orientar a los servidores en la integración a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y en la Entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años de conformidad con lo determinado en la normativa que lo rige.

RECURSOS

Presupuesto Económico

La Personería Municipal de Floridablanca, en su alta gerencia, dispondrá de un rubro presupuestal para la respectiva vigencia fiscal, a fin de implementar las actividades de capacitación que se requieran a través de la contratación estatal.

Humano y físico

La Personería Municipal de Floridablanca, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, podrá apoyarse en los servidores públicos que tengan las calidades y aptitudes académicas y/o experiencia y puedan impartir conocimiento en materias o temas tendientes a fortalecer las competencias laborales de los servidores de la entidad.

EVALUACION DE DISEÑO, EJECUCION Y RESULTADOS, PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

La Personería Municipal de Floridablanca, efectuará un proceso de evaluación permanente que examine los aspectos concernientes con el diseño, ejecución y resultados de dicho plan, así como la evaluación a cada una de las actividades de capacitación. Los aspectos a tener en cuenta, para analizar y valorar, serán:}

- El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Pla Institucional de Capacitación y la gestión adecuada del mismo.
- Determinar el impacto de la ejecución de la capacitación en el desempeño institucional de la Personería Municipal de Floridablanca y sus funcionarios.

EVALUACION Y DISEÑO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

En este ítem, se revisa en general, su diagnóstico y planeación dentro de los niveles de calidad y de conformidad con las normas vigentes, la pertinencia del diseño, con las necesidades y prioridades de la Personería Municipal de Floridablanca.

Alcaldía de Floridablanca – Santander
Calle 5 No. 8-25 Piso 3
Celular: 3165063181
E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co



**Personería de
Floridablanca**

EVALUACION DE LA EJECUCION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

En este nicho procesal se deberá dar ejecución del Plan Institucional de Capacitación y contemplar la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia 2026, bajo las condiciones acordadas.

EVALUACION DE RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Este ítem corresponde a la evaluación que se realizará concluida la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, que permite revisar el grado de cumplimiento de los objetivos, en el desempeño de los funcionarios de la entidad.

EVALUACION DE LAS CAPACITACIONES

Dicho ítem corresponderá a la evaluación que se realizará por los partícipes de las actividades de capacitación al finalizar cada una de estas; la cual permitirá valorar la importancia de los temas tratados, el manejo de los temas por parte de los capacitadores, la metodología para desarrollo de las actividades, la posibilidad de aplicación de los temas en el desarrollo de sus funciones y organización de la actividad.



**Personería de
Floridablanca**
ANEXO CRONOGRAMA

CRONOGRAMA													
N°	TEMA	MES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	INDUCCIÓN	CUANDO INGRESE ALGÚN FUNCIONARIO											
2	REINDUCCIÓN												
3	Reparación y Atención de Victimas												
4	Régimen Jurídico de Medio Ambiente y Recursos Naturales.												
5	Conceptos claves de los enfoques de género, Interseccional y diferencial en el marco de la garantía de derechos												
6	Gobierno digital, Manejo de plataformas internas de la entidad y Privacidad y seguridad de la información												
7	Transparencia, Estatuto Anticorrupción y Vigilancia de la Gestión Pública												

Alcaldía de Floridablanca – Santander
 Calle 5 No. 8-25 Piso 3
 Celular: 3165063181
 E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co



**Personería de
Floridablanca**

8	Atención al ciudadano y servicio al cliente												
9	Actualización en el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 y sus reformas).												
10	Inteligencia artificial y sus aplicaciones laborales												
11	Actualización de normas contables y finanzas públicas												
12	Modelo integrado de planeación y gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno												
13	Capacitación en situaciones administrativas, con énfasis en la variación de los aportes al sistema en salud, pensión y parafiscales												
14	Capacitación en procedimientos de desvinculación de funcionarios												
15	Capacitación en manejo de derechos de peticiones y términos de respuestas .												

Alcaldía de Floridablanca – Santander
Calle 5 No. 8-25 Piso 3
Celular: 3165063181
E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co