



**Personería de
Floridablanca**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
-P.I.C-**



PERSONERIA MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA

ENERO 2025

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



**Personería de
Floridablanca**

TABLA DE CONTENIDO

- 1. INTRODUCCION**
- 2. OBJETIVOS**
- 3. ALCALNCE**
- 4. RESPONSABLES**
- 5. CONDICIONES GENERALES Plan Institucional Capacitación**
- 6. PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN**
- 7. PRINCIPIOS RECTORES, LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS**
- 8. ESTRUCTURA Y DESARROLLO Plan Institucional Capacitación**
- 9. INDUCCION Y REINDUCCION**
- 10. RECURSOS**
- 11. PRESUPUESTO**
- 12. RECURSO HUMANO Y FISICO**
- 13. EVALUACION DE DISEÑO, EJECUCION Y RESULTADOS, Plan Institucional Capacitación**
- 14. EVALUACION RESULTADOS Plan Institucional Capacitación**
- 15. MARCO NORMATIVO**
- 16. CRONOGRAMAS**

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, pretende indicar los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo, así como con la articulación de la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano y necesario que orienten el desarrollo de la capacitación en la entidad.

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



Personería de Floridablanca

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento de Administración de la Función Pública, la política de empleo público y la gestión estratégica del talento humano, es necesario articular los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos con los pilares del aprendizaje constante, las nuevas tendencias en cada rol, los ejes que se presentan en el nuevo plan y los valores que contiene el código de integridad, necesarios para dinamizar procesos innovadores en el estado y coherentes con el servidor 4.0, que permita articular la cultura organizacional deseada, fundada en valores y principios que impacten efectivamente la productividad, profesionalización del servidor público, su calidad de vida laboral y el aumento en la confianza del ciudadano en el estado y sus entidades de todos los órdenes.

OBJETIVOS

- 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.
- Generar una cultura laboral responsable y de cultura organizacional, en los funcionarios de la Personería Municipal de Floridablanca, al retirarse del servicio público, independiente del motivo y el tipo de desvinculación, a realizar empalme total del cargo y los componentes utilizados y/o requeridos para el desempeño del mismo.
- Desarrollar los lineamientos para que por medio de capacitaciones se fortalezca a los servidores de la Personería Municipal de Floridablanca y respondan a la misión y visión institucional y a las necesidades de los usuarios, estableciendo herramientas para mejorar la calidad de la prestación del servicio en la entidad.
- 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

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



Personería de Floridablanca

- 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.
- Fortalecer las competencias de los servidores para facilitar la preparación pertinente con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, promoviendo así el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Implementar una oferta de capacitación, a partir de las brechas identificadas.
- Implementar la temática de Preservación de documentos digitales.

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.



**Personería de
Floridablanca
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 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

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



Personería de Floridablanca

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.



**Personería de
Floridablanca**

**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 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.



**Personería de
Floridablanca**

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:

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.



Personería de Floridablanca

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,



Personería de Floridablanca

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).

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,



Personería de Floridablanca

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

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



Personería de Floridablanca

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 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



Personería de Floridablanca

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

Alcaldía de Floridablanca – Santander

Calle 5 No. 8-25 Piso 3

Celular: 3165063181

E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co



Personería de Floridablanca

corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

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 INTITUCIONAL DE CAPACITACION

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



Personería de Floridablanca

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.

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 2025, bajo las condiciones acordadas.

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



**Personería de
Floridablanca**

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.

MARCO NORMATIVO

Normal legal	Descripción
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

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



Personería de Floridablanca

Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004	Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

CRONOGRAMAS

INDUCCIÓN

Mes/ semana	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	Sept	OCT	NOV	DIC
1												
2												
3												
4												

REINDUCCIÓN

Mes/ semana	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	Sept	OCT	NOV	DIC
1												
2												
3												
4												

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



**Personería de
Floridablanca**

HENRY ALBERTO RESTREPO GAMBOA
Director de gestión Administrativa y Financiera

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