



Asociación de Municipios del Meta
ASMETA
NIT. 900.056.772-3
Esquema Asociativo del Meta

Código o PRC-OP-01

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Versión 1.0

Planes Institucionales

Fecha 30 | 04 | 2024

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL META ASMETA

2025

	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta	Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Versión 1.0
	Planes Institucionales	Fecha 30 04 2024

1. INTRODUCCIÓN

La ley 909 de 2004, establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humano, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional de la Asociación, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Talento Humano de la ASMETA a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.


Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades del talento humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

2. PROPÓSITO DEL PLAN

Favorecer el desarrollo humano e integral de los colaboradores, contratistas y funcionarios públicos de la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA, mediante programas de capacitación, formación y bienestar laboral, incentivos y gestión del talento humano, con el fin de fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios, así como, fortalecer la cultura de prevención, protección y promoción de la salud en el trabajo.

3. MARCO LEGAL

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Decreto 1567 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, Gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación– PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-SST)
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano

	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta		Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión		Versión 1.0
	Planes Institucionales		Fecha 30 04 2024
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)	
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación	
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar	

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 48, 54, 123 y 125.

Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1295 de 1994, por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Ley 1712 de 2014, en la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho al acceso a la información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1567 de 1998, reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta	Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Versión 1.0
	Planes Institucionales	Fecha 30 04 2024

Decreto 682 de 2001.

Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 2929 de 2005 – Reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005. Se establecen los principios básicos de capacitación y el cumplimiento de los deberes de capacitación. 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.

Decreto 1083 de 2015, se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública.

Decreto 1499 de 2017, Por medio de la cual se modifica el decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015.

Acuerdo 565 de 2016, por el cual el sistema Tipo Evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

4. DEFINICIONES

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 completar 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.



Asociación de Municipios del Meta

ASMETA

NIT. 900.056.772-3

Esquema Asociativo del Meta

Código o PRC-OP-01

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Versión 1.0

Planes Institucionales

Fecha 30 | 04 | 2024

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Forma como los servidores públicos percibe su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-COPASST: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

COMPETENCIAS: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL: Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

ENCARGO: Situación administrativa de un funcionario mediante la cual se designa temporalmente para asumir total o parcialmente las funciones de un empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

EMPLEO PÚBLICO: Se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

INCENTIVOS: Reconocer el desempeño en niveles de excelencia.



Asociación de Municipios del Meta

ASMETA

NIT. 900.056.772-3

Esquema Asociativo del Meta

Código o PRC-OP-01

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Versión 1.0

Planes Institucionales

Fecha 30 | 04 | 2024

MANUAL DE FUNCIONES: Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de estos.

NOMBRAMIENTO: Acto administrativo por medio del cual se efectúa la designación de una persona en un cargo estableciendo una relación legal y reglamentaria con la administración.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

PLAN DE EMERGENCIAS: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

PERÍODO DE PRUEBA: Se entiende por periodo de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El periodo de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA, inicia con la detección de necesidades en los programas de Bienestar e incentivos, plan institucional de capacitaciones, SG - SST, provisión y plan de vacantes Aplica a los servidores públicos y extensivo a la población de colaboradores, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente con la Entidad.

6. OBJETIVO

Desarrollar desde una buena planeación, la Gestión del Talento Humano, con el fin de contribuir en el cumplimiento de las metas trazadas dentro de los objetivos estratégicos del Plan de desarrollo institucional y la política de gestión del Talento Humano.

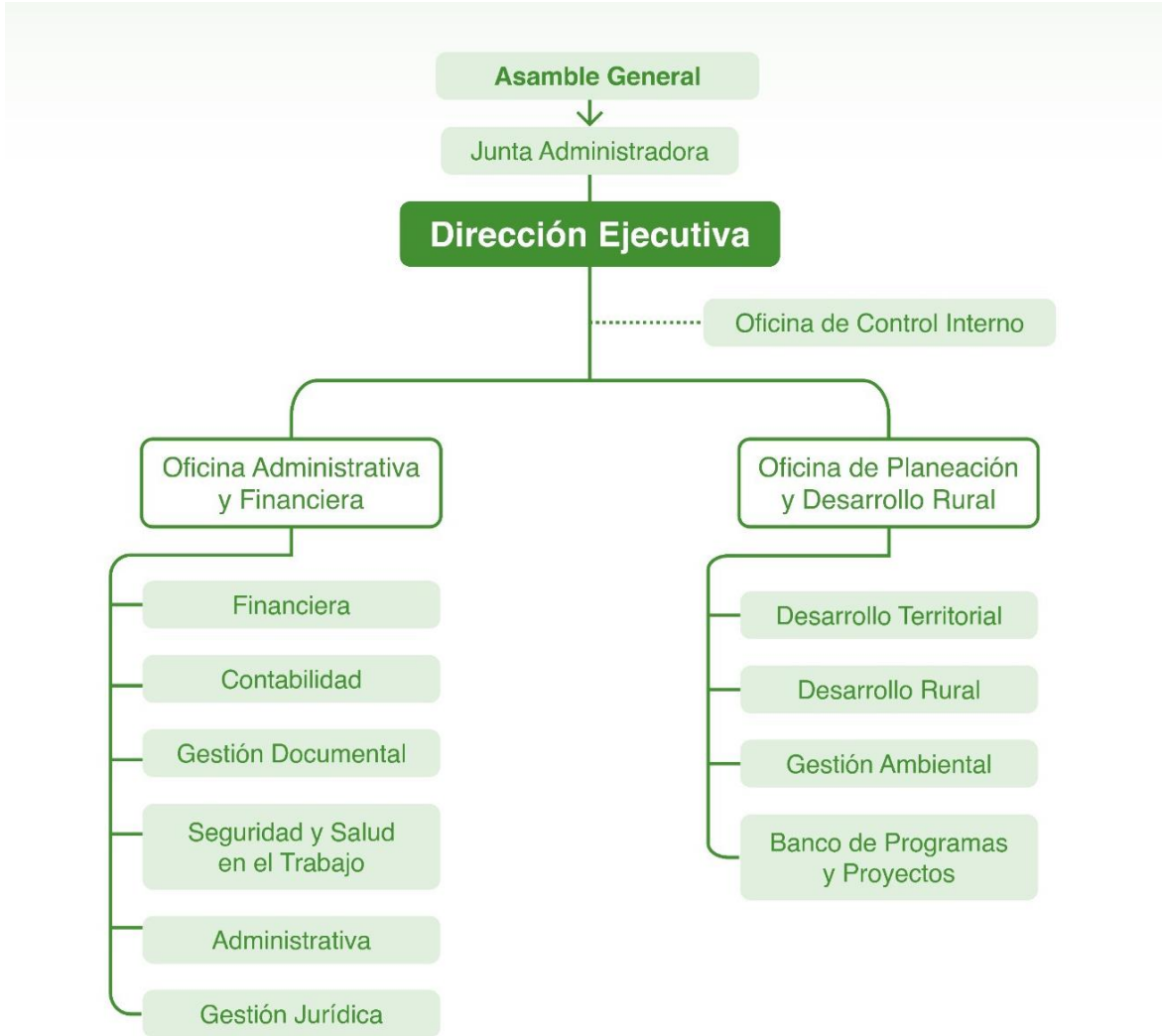
	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta	Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Versión 1.0
	Planes Institucionales	Fecha 30 04 2024

6.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Asociación, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores de la entidad
- Establecer los mecanismos para el reclutamiento y la selección del personal contratista, y difundir las normas que regulan la relación laboral a partir de la inclusión en carrera administrativa.
- Diseñar y ejecutar actividades de capacitación que fortalezcan las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios.
- Evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos y demás personal de acuerdo a los instrumentos definidos para cada caso, con el fin de identificar fortalezas, debilidades y hacer la intervención correspondiente.
- Realizar todas aquellas actividades que contribuyan al adecuado clima laboral, con el fin de aumentar el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios.
- Definir los mecanismos y formas de estímulo al personal para exaltar el desempeño sobresaliente.
- Desarrollar estrategias que permitan mejorar la comunicación y coordinación entre las diferentes dependencias de la Institución.

	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta	Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Versión 1.0
	Planes Institucionales	Fecha 30 04 2024

7. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta	Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Versión 1.0
	Planes Institucionales	Fecha 30 04 2024

8. PLATAFORMA ESTRETEGICA

MISIÓN

Ofrecemos a nuestros asociados servicios administrativos, jurídicos, técnicos y financieros, para el desarrollo de sus proyectos a través de nuestra gestión territorial en busca de instrumentos de desarrollo más eficientes y productivos que optimicen la inversión social.

VISION

ASMETA para el 2025, será una asociación líder en el desarrollo social y comunitario en el territorio colombiano, a través de sus proyectos de diferente índole en zonas rurales. Reflejando en su gestión, desarrollo y ejecución de proyectos la responsabilidad institucional, social y ambiental.

Principios y Valores Corporativos

- **Responsabilidad Social:** *Contribuimos desde la planificación y ejecución de nuestros proyectos al mejoramiento, rendimiento y productividad de nuestros asociados.*
- **Responsabilidad Ambiental:** *Desarrollamos nuestros proyectos bajo la premisa del respeto al medio ambiente pensando en los beneficios de las comunidades.*
- **Responsabilidad Institucional:** *Nuestro compromiso es velar por el buen manejo de los recursos y la transparencia en nuestros procesos.*

9. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

9.2 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN: La disposición de la información se hace indispensable para el manejo asertivo de la toma de decisiones, permitiendo de esta forma que el talento humano tenga y provea insumos confiables de gestión, así como en el desarrollo del proceso del modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Es necesario realizar las actualizaciones y acciones correspondientes que permitan cumplir cabalmente con toda la normatividad vigente aplicable a los procesos de la Asociación.

	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta	Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Versión 1.0
	Planes Institucionales	Fecha 30 04 2024

9.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS: La caracterización de la planta de cargos tanto de personal por libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales de la Asociación de Municipios del Meta – ASMETA, es de la siguiente forma:

La Asociación de Municipios del Meta – ASMETA, en la Resolución 165 de 2022 “Por medio de la cual se adopta la estructura administrativa, se fija la planta de personal, y la escala salarial para los empleos de la Asociación De Municipios Del Meta - ASMETA, en su **artículo primero:** Adoptar la siguiente estructura administrativo para la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL META – ASMETA

DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	No DE CARGOS	Nº VACANTES	TIPO DE VINCULACIÓN
Director Ejecutivo	016	01	1	0	Periodo Fijo
Jefe de oficina	006	02	4	4	Libre nombramiento y remoción
Jefe de oficina	006	03	2	2	Libre nombramiento y remoción
PROFESIONAL	219	01	2	2	Libre nombramiento y remoción

Cabe resaltar que en el **artículo tercero** de la resolución 165 de 2022, se hace claridad de que “la planta de personal se mantendrá hasta tanto la situación financiera de la entidad permita crear y proveer la planta de personal adoptados como parte de la estructura administrativa de la entidad. **Parágrafo:** “ASMETA para suplir sus necesidades funcionales está facultada para contratar a través de contratos de prestación de servicios, por parte de la Junta directiva de la entidad, así como de la asamblea General de Socios”.

artículo cuarto: La Planta de personal actual de la Asociación de Municipios del Meta, que continuara hasta la provisión de recursos para la planta de personal, corresponde a los siguientes:

DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	Nº DE CARGOS	Nº VACANTES	TIPO DE VINCULACIÓN
Director Ejecutivo	016	01	1	0	Periodo Fijo
Secretaria General	00	0	1	0	Libre nombramiento y remoción

	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta	Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Versión 1.0
	Planes Institucionales	Fecha 30 04 2024

10. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

Con el fin de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para consolidar la estrategia de talento Humano de ASMETA, se proyecta realizar el diagnóstico a través de la Política de Talento Humano formulada por el DAFP, una vez se obtengan los resultados, se diseñará el plan de acción correspondiente.

11. RUTAS QUE CONFORMAN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Ruta de la Felicidad: Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

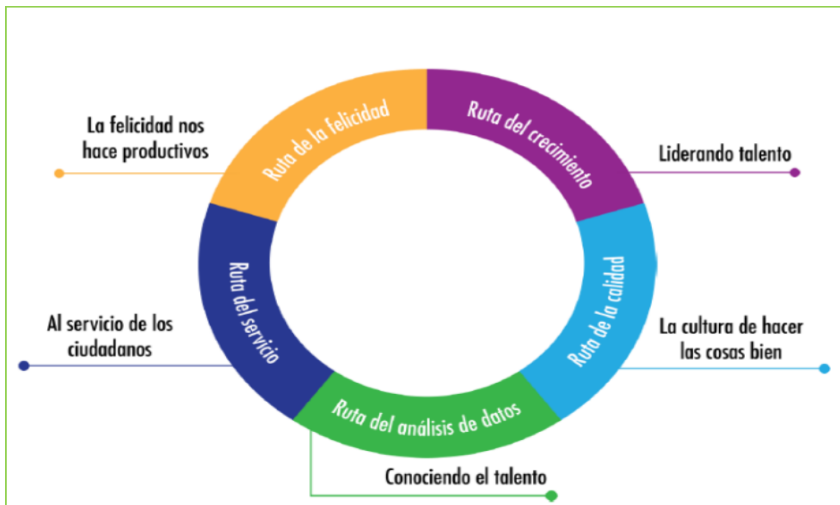
Ruta del Crecimiento: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Ruta del Servicio: El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

Ruta de la Calidad: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Ruta del análisis de datos: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

11.1 ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Ruta de la Felicidad La felicidad nos hace productivos Entornos físicos Equilibrio de vida Salario emocional Innovación con pasión	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Código de Integridad
Ruta del Crecimiento Liderando talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información
Ruta del Servicio Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad La cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Vinculación
Ruta de Análisis de Datos Conociendo el talento Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina

	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta	Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Versión 1.0
	Planes Institucionales	Fecha 30 04 2024

12. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro. Actuaciones Administrativas, Administración Hojas de vida, Gestión de Nomina y novedades de personal, Viáticos y Gastos de Viaje, Certificaciones y Constancias laborales, cuentas, bonos pensionales, aportes patronales y seguridad social; y termina cuando entrega el producto diligenciado.

13. ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO

Con el fin de contribuir al mejoramiento del proceso de talento humano se plantea los siguientes planes, que conforman la estrategia de talento Humano de ASMETA, contribuyendo de esta forma al fortalecimiento de estrategias que buscan cubrir las necesidades del personal vinculado a la empresa.

Los planes a implementar son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Trabajo Anual en SST
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

13.1 PLAN ANUAL DE VACANTES: El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la Asociación De Municipios Del Meta - ASMETA, con el propósito de que la Entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia. El Plan anual de Vacantes es, además, una herramienta para que la Asociación cuente con la oferta real de empleos; así mismo permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

Se tendrá en cuenta para su cumplimiento la Resolución 165 de 2022 "Por medio de la cual se adopta la estructura administrativa, se fija la planta de personal, y la escala salarial para los empleos de la Asociación De Municipios Del Meta – ASMETA.

13.2 PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SG-SST: ASMETA implementa el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus empleados y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus empleados como motor del desarrollo económico y social.

	Asociación de Municipios del Meta ASMETA NIT. 900.056.772-3 Esquema Asociativo del Meta	Código o PRC-OP-01
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Versión 1.0
	Planes Institucionales	Fecha 30 04 2024

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, hacer, Verificar y Actuar) y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

13.3 PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES: El método de evaluación y seguimiento para el plan de incentivos institucionales proyectado se realizará por medio de la encuesta de satisfacción de bienestar y seguridad y salud en el trabajo, que deberá ser diseñada e integrado en el SIG. Además de dicho seguimiento se llevará evidencia según actividades programadas en el presente plan como: registro fotográfico y listados de asistencia.

13.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: Se ejecutará según el cronograma proyectado en el plan y se implementará al igual que en el plan de incentivos institucionales el método de evaluación y seguimiento en este caso por medio del formato de evaluación y seguimiento a capacitación, que deberá ser diseñada e integrada en el SIG. Además de dicho seguimiento se llevará evidencia según actividades de capacitación programadas en el presente plan como registro fotográfico y listados de asistencia.

13.5 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS: La planta de cargos que actualmente tiene aprobada ASMETA, permite el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad; sin embargo y para cumplir con la normatividad vigente en cuanto a procesos de mejora continua, de ser necesario se hará la actualización y reestructuración requerida.

14. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO

PLAN DE TRABAJO I SEMESTRE 2025						
Actividad	Proyección					
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Formulación Plan Estratégico de Talento Humano	X					
diagnostico matriz GETH			X			
Seguimiento a la Ejecución Plan Anual de Vacantes						X
Seguimiento a la Ejecución Plan de Trabajo Anual en SST						X
Seguimiento a la Ejecución Plan Institucional de Capacitación						X
Seguimiento a la Ejecución Plan de Incentivos Institucionales						X
Seguimiento a la Plan de Previsión de Recursos Humanos						X
Seguimiento matriz GETH						X