

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

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES**

### **ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL META ASMETA**

**2025**

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

## 1. INTRODUCCIÓN

Según el Decreto 1083 de 2015, cada Entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA, realiza el fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus empleados por medio de las capacitaciones que contiene el Plan de Capacitación de la vigencia 2025; priorizando las necesidades más indispensables para la empresa.

El Plan Institucional de Capacitación 2025 de la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA se desarrolló de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública. Toda la consolidación del Plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2025 parten del análisis de la siguiente información:

- Necesidades detectadas mediante aplicación de listas de chequeo.
- Oportunidades de mejora detectadas en las auditorías internas y externas realizadas a la Entidad.
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
- Necesidades detectadas mediante el Sistema de Gestión de la Calidad.
- Actividades operacionales de la Entidad.

Los temas de capacitación son priorizados de acuerdo con la necesidad y el diagnóstico realizado en la Entidad, se dividen en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Sistema de Gestión de la Calidad.

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

## 2. NORMATIVIDAD

Norma	Definición
<b>Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998</b>	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. <i>Artículo 4 - "Definición de capacitación"</i>
<b>Ley 909 de septiembre 23/2004</b>	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. <i>Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades."</i> <i>Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación."</i>
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. <i>"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación"</i>
<b>Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7)</b>	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.
<b>Decreto 612 de septiembre de 2018</b>	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado.
<b>Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC</b>	Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral

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

### 3. OBJETIVO

Contribuir al logro de los objetivos estratégicos, mediante el fortalecimiento de habilidades y competencias en la labor por realizar que sirva como herramienta de adaptación a los cambios originados por nuevas metodologías o procesos y a su vez crear en el personal vinculado una actitud proactiva, eficiente y eficaz en su quehacer laboral.

#### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cumplir con la normatividad vigente.
- Mejorar el clima laboral y la productividad.
- Prevenir accidentes de trabajo y crear un ambiente seguro que permitan la no ocurrencia de actos inseguros.
- Mejorar los procesos y procedimientos de la empresa.

### 4. DEFINICIONES

- **Plan de Capacitación:** Actividades que se realizan con la finalidad, contribuir al logro de objetivos de la Entidad y fortalecer habilidades y competencias de los trabajadores y contratistas.
- **Capacitación:** Según el decreto 1567 de 1998 en su artículo 4, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal cuya finalidad es reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.
- **Formación:** Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **Brecha de Competencia:** Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo.
- **Programa de Inducción y de Reinducción.** Está orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la Entidad.

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

- **Competencias laborales.** De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio.
- **Inducción:** Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión.
- **Reinducción:** los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con la cultura organizacional.

## 5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA, Se basa en los siguientes principios de acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998:

- ✓ **Complementariedad:** Ya que esta se concibe como un complemento que se debe planear, consultar y enfocar de acuerdo con la naturaleza de la empresa y sus objetivos.
- ✓ **Integralidad:** La capacitación debe desarrollar las habilidades de los empleados y contratistas, para esto se debe tener en cuenta el proceso de aprendizaje individual y en equipo.
- ✓ **Objetividad:** Los planes de capacitación deben estar realizados bajo un diagnóstico de necesidades de capacitación.
- ✓ **Participación:** 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 de los empleados y contratistas.
- ✓ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

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

## 6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- ✓ **La Profesionalización del Empleo Público:** Hace compatibles los principios de mérito y de flexibilidad con el objetivo de lograr instituciones públicas sólidas, pero también flexibles y eficientes.
- ✓ **Desarrollo de Competencias laborales:** Capacidad de una persona para ejercer las funciones que le son asignadas en su actividad laboral, esta capacidad la determinan los conocimientos que tenga la persona, sus habilidades y conocimientos así mismo sus actitudes.
- ✓ **Enfoque de la formación basada en Competencias:** Se aplican acá todas las capacidades mencionadas anteriormente para resolver dificultades teniendo una conducta asertiva y ejecutando los procedimientos necesarios.

## 7. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

- ✓ **La Educación Basada en Problemas:** En la vida laboral se presentan dificultades que están asociadas al quehacer diario, estas dificultades debemos convertirlas en oportunidades que fortalecen la lógica y la creatividad.
- ✓ **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- ✓ **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

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

## **8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

El Plan Institucional de Capacitaciones 2025 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

### **8.1 INDUCCIÓN**

La inducción y reinducción de la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA, tiene por objetivo integrar al nuevo empleado a la Entidad proporcionándole al iniciar todo lo relacionado a la plataforma organizacional, el mapa de procesos, procesos y procedimientos correspondientes a su cargo, funciones, presentación ante compañeros etc.

A través del apoyo del direccionamiento estratégico y líderes de procesos se desarrolla las inducciones y reinducciones del personal según el área que corresponda.

El director da a conocer los temas cultura organizacional de la entidad (reseña histórica, estructura organizacional, niveles jerárquicos, etc.), principio y valores corporativos etc.

El área de gestión integral da a conocer el código de integridad, la política y los objetivos de SIG, mapa de procesos, procesos y procedimientos del cargo, políticas, reglamento interno de trabajo, productos y servicios.

El jefe de área da a conocer responsabilidades del cargo, manual de funciones todo lo relacionado al puesto de trabajo.

El área de gestión humana da a conocer todo lo relacionado con el informe de actividades para contratistas

El área de seguridad y salud en el trabajo de a conocer todo lo relacionado con los riesgos a los que se está expuesto al realizar la actividad laboral dependiendo del área a la que ingrese el empleado.

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

## 8.2 REINDUCCIÓN

La Reinducción está dirigida a reorientar y fortalecer el sentido de pertenencia del empleado aclarando conceptos relacionados en todos los aspectos de la Entidad, este proceso se realiza a todos los servidores cada año y se tienen en cuenta los cambios institucionales y cronograma anual.

## 9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico realizado de necesidades de capacitación arrojó como resultado la necesidad de fortalecimiento de los siguientes temas:

### Plan de emergencias

- Manejo de extintores
- Primeros auxilios
- Simulacro y puntos de encuentro

### Clima Organizacional

- Actividad de integración
- Trabajo en equipo
- Hábitos de vida saludable
- Comunicación eficaz

### Normatividad

- Código de integridad
- Ley 1010 comité de convivencia

### Seguridad y Salud en el Trabajo

- Identificación de peligros
- Accidentes e incidentes laborales
- Inducción y reinducción
- Pausas activas

### Sistema integral de gestión

- Plan de mejoramiento auditoría interna y externa
- Mapa de riesgos
- Actualización de procedimientos
- Plataforma estratégica
- Inducción y reinducción

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

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Gestión documental

Cada capacitación contará con la evidencia de registro de asistencia y registro fotográfico.

## 10. EJECUCIÓN

La ejecución del Programa Institucional de Capacitación 2025 será liderado por el apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y el responsable de las funciones de talento humano

**Ver Anexo 1. Programa formación y Capacitación 2025.**

## 11. EVALUACIÓN

Se realizará periódicamente seguimiento al avance de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y se evaluará su impacto, para verificar su conformidad con los objetivos propuestos o para proponer acciones de mejora.

Se utilizará el siguiente indicador:

INDICADOR	No. De capacitaciones realizadas del PIC	X 100
	No. De capacitaciones planificadas	