



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



ESQUEMA ASOCIATIVO TERRITORIAL – EAT





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
JOHANNA AVILA - APOYO MIPG	CRISTINA SAAVEDRA - SECRETARIA GENERAL	LUIS ALBERTO RODRIGUEZ - DIRECTOR EJECUTIVO

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

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. MARCO NORMATIVO Y SIGLAS .....	2
3. MARCO ESTRATÉGICO.....	3
4. OBJETIVOS .....	3
<b>Objetivo General</b> .....	3
<b>Objetivos Específicos</b> .....	4
5. EJES ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN .....	4
<b>Eje I: Gestión del Empleo y Previsión</b> .....	4
<b>Eje II: Programa Institucional de Capacitación (PIC) y desarrollo.</b> .....	4
<b>Eje III: Bienestar e Incentivos (Identidad y Motivación) y convivencia.</b> .....	5
<b>Eje IV: Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)</b> .....	5
6. ESTRUCTURA DE SEGUIMIENTO .....	6
7. CRONOGRAMA GENERAL 2026.....	6
8. CRONOGRAMA DETALLADO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2026.....	7

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

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Asociación de Municipios del Meta – ASMETA, se define como el instrumento rector para la gestión del capital humano. Este plan integra las necesidades de capacitación, bienestar, seguridad y salud, con el fin de fortalecer la capacidad institucional de la Asociación como Esquema Asociativo Territorial (EAT). Su propósito es alinear el potencial de los servidores y colaboradores con los retos de modernización y servicio a los municipios asociados.

## 2. MARCO NORMATIVO Y SIGLAS

Para efectos de este plan, se aplican las siguientes normativas y definiciones:

- Constitución Política de Colombia: Artículos 122 a 130 (Principios de la Función Pública).
- Ley 489 de 1998: Estatuto básico de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.
- Ley 909 de 2004: Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Ley 1010 de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Ley 1474 de 2011: Estatuto Anticorrupción (orienta la conducta de los servidores).
- Ley 1952 de 2019: Código General Disciplinario.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos.
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017: Modifica y adiciona el Decreto 1083 en lo relacionado con la gestión del talento humano.
- Decreto 612 de 2018: Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

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

- Resolución 165 de 2022 (Interna ASMETA): Por la cual se adopta la estructura administrativa y la planta de personal de la Asociación.
- DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública (Dicta las normas de talento humano).
- MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Marco de trabajo de ASMETA).
- FURAG: Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (Evaluación anual de la entidad).
- CCL: Comité de Convivencia Laboral (Instancia para prevenir acoso y promover bienestar).
- SGDEA: Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (Prioridad técnica 2026).
- PINAR: Plan Institucional De Archivo

### 3. MARCO ESTRATÉGICO

- Misión Institucional: Articular el desarrollo regional a través de la cooperación técnica.
- Visión del Talento Humano: Consolidar un equipo de trabajo íntegro, capacitado y motivado que sea referente de gestión pública en el departamento del Meta.

### 4. OBJETIVOS

#### Objetivo General

Administrar estratégicamente el talento humano de la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA mediante la implementación de programas de bienestar, capacitación y seguridad, que fomenten un clima laboral óptimo y el desarrollo de competencias técnicas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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

## Objetivos Específicos

- **Gobernanza Institucional:** Reactivar y formalizar el Comité de Convivencia Laboral.
- **Fortalecimiento Técnico:** Ejecutar un programa de capacitación integral.
- **Cultura de la Evidencia:** Implementar protocolos estandarizados de registro (actas, listas y fotos) para asegurar la trazabilidad exigida por el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (la encuesta anual con la que evalúan a ASMETA). FURAG.
- **Bienestar Integral:** Desarrollar actividades que promuevan el equilibrio vida-trabajo, la identidad regional y el trabajo en equipo.

## 5. EJES ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN

### *Eje I: Gestión del Empleo y Previsión*

- **Administración de Planta:** Mantener caracterización de los CPS, y la actualización de las historias laborales de los servidores de planta.
- **Gestión de Contratistas (CPS):** Implementar jornadas de inducción al inicio de cada contrato para alinear a los CPS con las metas institucionales de ASMETA.
- **Actividad:** "Feria de Roles ASMETA", una jornada corta donde cada integrante explica su aporte al cumplimiento de los objetivos de la Asociación.

### *Eje II: Programa Institucional de Capacitación (PIC) y desarrollo.*

#### Temáticas:

#### 1. Componente Técnico y Misional:

- Gestión Documental Electrónica (**SGDEA**) y Tablas de Retención Documental (**TRD**).
- Manejo del Sistema Integrado de Conservación (**SIC**).

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

## 2. Componente Transversal (MIPG):

- Inducción y Reinducción (enfocada en el Código de Integridad).
- Capacitación en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (**MIPG**) y reporte **FURAG**.
- Socialización del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (**PAAC**).

## 3. Componente Institucional y de Género:

- Sensibilización en el marco del **Día Naranja** (prevención de violencia de género).
- Talleres de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SST**) y Riesgo Psicosocial.

**Evidencia:** Certificaciones internas, informes de evaluación de aprendizaje.

### **Eje III: Bienestar e Incentivos (Identidad y Motivación) y convivencia.**

- **"Fortalecimiento de la Cultura Organizacional:** Se implementará un calendario de fechas especiales que incluye celebraciones mensuales de cumpleaños, conmemoración de la identidad regional (Llaneridad), así como la integración del equipo en fechas tradicionales como Amor y Amistad, Halloween y festividades navideñas. Estas actividades buscan reducir el estrés laboral y mejorar el clima interno."
- **Salud Mental y Convivencia:** Reactivación del Comité de Convivencia con talleres de manejo de estrés y resolución de conflictos. - desayunos de convivencia.
- **Recreación:** Torneos internos (juegos de mesa, actividades físicas leves), celebración de días especiales (familia, cumpleaños, aniversario institucional).
- **Reconocimiento:** Crear el "Reconocimiento al Compañerismo ASMETA", elegido por los mismos colaboradores.

### **Eje IV: Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

- **Prevención:** Implementación de pausas activas programadas y campañas de higiene postural.
- **Emergencias:** Capacitación en primeros auxilios y actualización del plan de evacuación de la sede administrativa.

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

## 6. ESTRUCTURA DE SEGUIMIENTO

Para garantizar que el plan supere la evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (la encuesta anual con la que evalúan a ASMETA) FURAG, se establecen los siguientes requisitos de evidencia obligatorios para cada actividad:

- Soporte Administrativo: Acta oficial de la reunión o evento.
- Soporte de Participación: Listado de asistencia físico o digital debidamente diligenciado.
- Soporte Gráfico: Registro fotográfico de calidad que evidencie el desarrollo de la jornada.
- Soporte de Impacto: Breve encuesta de satisfacción o evaluación de la jornada.

## 7. CRONOGRAMA GENERAL 2026

Primer Trimestre: Publicación del Plan Estratégico de Talento Humano. PETH, formalización del Comité de Convivencia y diagnóstico de necesidades.

Segundo Trimestre: Inicio de ciclos de capacitación técnica (Gestión Documental) y aplicación de encuestas de clima.

Tercer Trimestre: Ejecución de las jornadas principales de bienestar y fortalecimiento de cultura regional.

Cuarto Trimestre: Evaluación de resultados, rendición de cuentas y consolidación de evidencias para el reporte anual.

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

## 8. CRONOGRAMA DETALLADO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2026

### FASE I: Institucionalización y Diagnóstico (enero - marzo)

MES	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	SIGLAS	EVIDENCIA TÉCNICA (SOPORTE)
ENERO	Publicación oficial de Planes Institucionales en la Web.	PAAC / PETH	Captura de pantalla con fecha y link de acceso.
FEBRERO	caracterización de los CPS, y la actualización de las historias laborales de los servidores de planta. Jornadas de inducción y “Feria de Roles”	PETH	Carpetas foliadas y Matriz de Caracterización. – Actas , asistencia y fotos
FEBRERO	Convocatoria y Elección de Representantes al <b>Comité de Convivencia Laboral</b> .	CCL	Convocatoria por correo, Tarjetones (si aplica) y Acta de Escrutinio.
MARZO	Constitución formal y Primera Sesión Ordinaria del Comité. – desayuno de convivencia	CCL	Resolución de conformación y Acta de posesión.
MARZO	Aplicación del Diagnóstico de Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial.	GETH	Formulario de encuesta y Documento con el análisis de resultados.

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

### FASE II: Fortalecimiento Técnico y Digital (abril - junio)

MES	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	SIGLAS	EVIDENCIA (SOPORTE)	TÉCNICA
ABRIL	Taller de capacitación: Manejo de <b>SIC</b> (Sist. Integrado de Conservación).	<b>PINAR</b>	Acta de capacitación, Listado de asistencia y Registro fotográfico.	
MAYO	Jornada de Reinducción: Ética Pública y Código de Integridad.	<b>MIPG</b>	Evaluación de conocimientos y certificación interna de asistencia.	
JUNIO	Sesión Ordinaria CCL y Seguimiento Matriz de Talento Humano.	<b>SEGUIMIENTO</b>	Acta, lista de asistencia, registro fotográfico.	

### FASE III: Cultura, Identidad y Bienestar (Julio - septiembre)

MES	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	SIGLAS	EVIDENCIA (SOPORTE)	TÉCNICA
JULIO	Capacitación: Gestión del Riesgo y Seguridad de la Información.	<b>CAPACITACION</b>	Acta, lista de asistencia, registro fotográfico.	
AGOSTO	Taller de Seguridad y Salud en el Trabajo ( <b>SST</b> ): Riesgo Psicosocial.	<b>SST / CCL</b>	Informe de la psicóloga/profesional y Registro fotográfico.	
SEPTIEMBRE	Avance de metas y actualización de carpetas y historias laborales.	<b>GETH</b>	Matriz de seguimiento actualizada y firmada por Secretaría General.	

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

#### FASE IV: Cierre de Gestión y Evidencias (octubre - diciembre)

MES	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	SIGLAS	EVIDENCIA (SOPORTE)	TÉCNICA
OCTUBRE	Jornada de Capacitación: Auditoría Interna y Mejora Continua.	<b>SIG</b> / <b>MIPG</b>	Plan de mejoramiento y Acta de cierre de ciclo.	
NOVIEMBRE	Evaluación Anual del Desempeño (Planta) y Cierre de Productos (CPS).	<b>PETH</b>	Informes de supervisión finales y formatos de evaluación DAFP.	
DICIEMBRE	Rendición de Cuentas Interna y Consolidación de Evidencias para FURAG.	<b>PAAC</b>	Carpeta digital organizada con todas las actas y fotos del año.	