

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 1 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 01/02/2024

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

2024



ASAMBLEA DEPARTAMENTAL
DE NARIÑO

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 2 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 01/02/2024

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO LEGAL	4
3.	ALCANCE	7
4.	OBJETIVO GENERAL	7
5.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
6.	COMPONENTES	8
7.	PREVIO A LA GESTION DE LA PLANEACIÓN DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	8
	7.1 Caracterización de los servidores	8
	7.2 Proceso planeación de recurso humano	9
	7.3 Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG	13
	7.4 Estrategias de Talento Humano 2025	13

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 3 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 01/02/2024

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano es el motor principal de cualquier organización pública, y en la Asamblea Departamental de Nariño, su rol es aún más significativo, ya que constituye el eje fundamental para garantizar la prestación eficiente de los servicios administrativos, legislativos y de control político que contribuyen al desarrollo del departamento.

El Plan Estratégico de Gestión Humana 2024 de la Asamblea Departamental de Nariño se ha diseñado con el propósito de consolidar una cultura organizacional basada en los principios de transparencia, equidad, innovación y compromiso. Este documento responde a las necesidades actuales y futuras de la organización, alineándose con los objetivos estratégicos de la Asamblea y las normativas vigentes.

La estrategia planteada busca potenciar el desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo un ambiente de trabajo saludable, seguro e inclusivo, que fomente el desempeño eficiente, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. De este modo, se establece un marco de acción para la gestión del talento humano, orientado a atraer, retener y desarrollar el personal más competente y comprometido con la misión institucional.

Este plan se estructura en ejes estratégicos que abarcan desde la selección y vinculación de talento, la formación y el desarrollo profesional, hasta el fortalecimiento del bienestar laboral y la implementación de mecanismos que promuevan el liderazgo y la innovación en la administración pública.

Con esta hoja de ruta, la Asamblea Departamental de Nariño reafirma su compromiso con la excelencia en la gestión pública y con el fortalecimiento de las capacidades humanas como un pilar esencial para cumplir con sus metas institucionales y responder a las expectativas de los ciudadanos.

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 4 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 01/02/2024

2. MARCO LEGAL

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:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional - Programa de Bienestar - Plan de Capacitación
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. (Establece el Plan de Vacantes y plan de previsión de Empleos).	Talento Humano
Ley 101 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	Talento Humano

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad



	trabajo	
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral Aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecida en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del talento humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleador y contratantes	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad



Resolución 390 mayo del de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para sistemas propios de evaluación del desempeño
Manual de Competencias	Manual de funciones y competencias	Manual de Funciones

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 7 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

3. ALCANCE

Inicia desde la Identificación de las necesidades del recurso humano en los procesos de Gestión Humana: selección, vinculación, capacitación, evaluación desempeño, cubriendo todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Asamblea Departamental de Nariño busca garantizar la previsión, capacitación, bienestar e incentivos, y seguridad y salud en el trabajo de los servidores de la entidad, al reconocerlos como el principal recurso de la organización para el logro de los objetivos institucionales.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratista.
- Implementar estrategias de previsión de empleo, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias.
- Establecer sistemas de evaluación del desempeño que permitan medir el cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales, fomentando la retroalimentación constante y el desarrollo profesional de los funcionarios.

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 8 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

7. PREVIO A LA GESTION DE LA PLANEACIÓN DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es fundamental disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores y, consecuentemente, en el bienestar de los ciudadanos.

7.1 Caracterización de los servidores

A través de la Matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Asamblea Departamental de Nariño, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

La caracterización de los empleos se visualiza mediante la planta de personal global y temporal, tal como se presenta en la siguiente tabla:

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 9 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

NUMERO DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD			
NIVELES	CONCURSO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
Directivo	1	0	0
Profesional especializado	0	0	2
Profesional	0	0	1
Técnico	0	1	0
Asistencial	0	1	1
TOTAL	1	2	4

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

7.2 Proceso planeación de recurso humano

En la Asamblea Departamental de Nariño, la incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y de personal, se basa en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado y estarán sujetas a consulta y previa autorización, cuando haya lugar de los entes asignados para esta función en el orden Nacional y Territorial. (CNSC, DAFP) su cumplimiento está a cargo del presidente de la corporación con la Secretaría General de la Entidad.

La Secretaría General en coordinación con la Presidencia debe satisfacer las necesidades de personal de acuerdo con los estudios cualitativos y cuantitativos que se realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento óptimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.

El presidente, realiza los traslados de personal en la misma dependencia o entre ellas, sólo obedeciendo a mejoras en la ejecución de los procesos, y deberán contar con un estudio técnico previo donde se analicen criterios de necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia, entre otros que se requieran.

El presidente con acompañamiento de la Secretaría General y la oficina financiera, con la asesoría jurídica y técnica pertinente y necesaria, realizará los estudios técnicos financieros en materia salarial para cada vigencia y así mismo debe generar las propuestas u opciones a la Asamblea Departamental. Los

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 10 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

incrementos salariales anuales de la nueva vigencia deberán quedar fijados por acto administrativo.

Todo cambio a la planta de cargos y/o empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnóstico institucional desde el cual se evalúe el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios y valores éticos que rigen la entidad. Dichos estudios deben ser coordinados por la Presidencia en su función de Gestión Humana, con apoyo de la Secretaría General y el área financiera, los cambios que se generen a la planta de cargos deben motivarse a través de acto administrativo y se cumplirá conforme a lo estipulado en la normatividad vigente.

Debemos identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de Gestión del recurso humano. Para adelantar la evaluación se propone tener en cuenta los siguientes aspectos:

TEMA	FACTORES DE ÉXITO
Gestión General del Recurso Humano	Identificar la coherencia entre plan estratégico de recurso humano y las necesidades detectadas en los diagnósticos. Determinar el nivel de participación y el aporte del personal en el diagnóstico, diseño y ejecución de los planes del recurso humano. Establecer y analizar si las actividades desarrolladas contribuyen a mejorar las capacidades, motivación y desarrollo de los empleados.
Manual de Funciones	Cuenta con un Manual de funciones y Competencias aprobado, Instrumento a través del cual establece las funciones y competencias laborales de los funcionarios que conforman cada uno de los cargos de la planta, así como los requerimientos exigidos para su desempeño.

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 11 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

Vinculación e Inducción	<p>Identificar el número y distribución por niveles de los empleados que fueron vinculados durante la vigencia, determinar los costos y valorar el acierto en los procesos de selección. Precisar si las actividades de la inducción y entrenamiento se realizaron de forma oportuna y con la participación de los empleados</p>
Capacitación	<p>Evaluar el proceso de gestión del plan de capacitación: valorar el cumplimiento de sus objetivos y analizar si el plan se ha administrado adecuadamente. Determinar el impacto de la capacitación en el desempeño de los servidores y de la entidad.</p>
Evaluación del desempeño	<p>Identificar la población objeto de la evaluación (provisionalidad, concurso y y/o carrera administrativa). Analizar los resultados de la evaluación por niveles jerárquicos.</p> <p>Comparar los resultados obtenidos con las evaluaciones de los anteriores.</p> <p>Identificar la coherencia entre los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores con los resultados del desempeño de la Institución.</p> <p>Precisar, con base en los resultados de la evaluación las acciones de capacitación que deben adelantarse en la vigencia siguiente.</p> <p>Determinar la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Gestión Humana en el proceso de la evaluación.</p> <p>Identificar los aspectos en los cuales se debe modificar el instrumento de evaluación con fines de mejoramiento, teniendo en cuenta las directrices establecidas por la CNSC.</p>

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 12 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

Sistemas de Bienes-Estímulos e incentivos.	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar el número y distribución de los funcionarios con programas de estímulos y los costos de los mismos. -Determinar si se otorgaron incentivos pecuniarios, el rubro destinado para tal fin y la cobertura de los mismos. -Evaluar los incentivos no pecuniarios otorgados (traslados, encargos, comisiones, reconocimientos, entre otras). -Precisar si se realizaron intervenciones de clima laboral. -Analizar la contribución de los programas adelantados al mejoramiento de la motivación y relaciones entre los servidores. -Llevar a cabo programas recreativos y deportivos, sociales, culturales para todos los funcionarios y su familia
Retiro de empleados y desvinculación.	<p>Determinar el índice de retiro de los funcionarios según modalidad (retiro voluntario, insubsistencia y despido, jubilación y reestructuración) y las proporciones por nivel jerárquico.</p> <p>Establecer si se cuenta con índices históricos que permitan un análisis de la variable retiro, en caso contrario consolidarlo.</p> <p>Valorar y analizar la pertinencia y satisfacción de los programas de desvinculación asistida, así como sus costos.</p>
Salud Ocupacional	<p>Identificación de los peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores.</p> <p>Promover que cada servidor público asuma un rol activo en el cuidado de su seguridad y salud.</p> <p>Implementación de medidas correctivas y preventivas eficaces para eliminar o minimizar los riesgos.</p>

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 13 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

	Implementación capacitaciones continuas sobre riesgos laborales, manejo de emergencias, y hábitos de vida saludable
--	---

7.3 Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2024.

Índice de Talento Humano Resultado: 66,7

POLITICA	BRECHA
01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	64,3
i02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	5,6
i03.Desarrollo del talento humano en la entidad	77,8
i04.Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	0

7.4 Estrategias de Talento Humano 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Presidencia es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

- Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia la Presidencia velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 14 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

Es así como, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento. Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano.

- Retiro de empleados y desvinculación.

A través de la Matriz de Recurso Humano se determinará el índice de retiro de los funcionarios según modalidad (retiro voluntario, insubsistencia y despido, jubilación y reestructuración) y las proporciones por nivel jerárquico, se cuenta con índices históricos que permitan un análisis de la variable retiro.

- Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2024, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos y apoyo con la ARL, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de satisfacción de cliente interno como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida saludable
- Salud física y salud mental
- Prevención de riesgo psicosocial: Comunicación asertiva, trabajo en equipo
- Identificación de riesgos
- Inspecciones de seguridad

Continuar con los programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausencia e

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 15 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

incidencia (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

- **Plan de Incentivos:** Dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Anual de Incentivos Institucional, con relación al salario emocional y otras variables asociadas.
- **Estrategia Plan Institucional de Capacitación.**

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento y debe sustentarse en los siguientes ejes temáticos priorizados.

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

EJES ESTRATEGICOS		TEMAS A CAPACITAR
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	MIPG Inducción y re inducción
		SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9001:2015 2014:2015
	Saber hacer	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Saber ser	Orientación al servicio - Protocolos de atención al

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 16 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

		ciudadano
--	--	-----------

Eje 2. Creación de valor publico

EJES ESTRATEGICOS		TEMAS A CAPACITAR
Eje 2. Creación de valor publico	saberes	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
		Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
	Saber hacer	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el Modelo estándar de control interno (MECI).
		Análisis de impacto normativo
	Saber ser	Servicio al ciudadano

Eje 3. Transformación digital

EJES ESTRATEGICOS		TEMAS A CAPACITAR
Eje 3. Transformación Digital	saberes	Naturaleza y evolución de la tecnología
		Apropiación y uso de la tecnología
		Tecnología y sociedad
	Saber hacer	Minimización de costos
		Mejoramiento de la comunicación
	Saber ser	Comunicación y lenguaje tecnológico
		Creatividad
		Ética en el contexto digital y de manejo de datos
		Trabajo en equipo

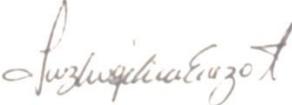
Eje 4. Probidad y ética de lo público

EJES ESTRATEGICOS	TEMAS A CAPACITAR	
Eje 4. Probidad y ética de lo público	COMPROMISO PARTICIPATIVO DEMOCRÁTICO	Y Código de integridad

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad

	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE NARIÑO	PÁGINA: 17 DE 17	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PL-06	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1	FECHA: 02/02/2024

	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Comunicación asertiva
--	---	-----------------------

APROBACIÓN					
ELABORO		REVISÓ		APROBÓ	
NOMBRE	Luz Angélica Erazo	NOMBRE	Guillermo Legarda Ramos	NOMBRE	Rosaurina Guevara
CARGO	Profesional especializado	CARGO	Secretario General	CARGO	Presidenta
FIRMA		FIRMA		FIRMA	
					
CONTROL DE CAMBIOS					
FECHA	VERSIÓN	RESPONSABLE		OBSERVACIÓN	
16/02/2024	01	Guillermo Lgarda Ramos Luz Angélica Erazo			

Si usted copia o imprime este documento, la Asamblea Departamental de Nariño considera el documento como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre al equipo del sistema de gestión de calidad