

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Subsecretaría de Talento Humano
Gobernación de Nariño

2026 | Versión 1

Proceso asociado: Gestión del Talento Humano

Dependencia asociada: Subsecretaría de Talento Humano


 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 1 de 13

Tabla de contenido

Introducción.....	2
1. Objetivo	3
2. Alcance.....	3
3. Marcos.....	4
4.2. Plan de trabajo.....	11
5. Control de cambios.....	12
6. Responsable.....	12
7. Revisión, aprobación y verificación.....	12

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 2 de 13


Introducción

La Gestión Estratégica del Talento Humano es el pilar que permite a las entidades públicas consolidar equipos de trabajo íntegros, idóneos y con una profunda vocación de servicio. Su correcta ejecución no solo es determinante para el cumplimiento de la misión institucional, sino que actúa como un catalizador para el desarrollo integral y profesional de los servidores públicos.

Esta gestión exige una alineación precisa entre las políticas, procesos y prácticas de talento humano y los objetivos estratégicos de la entidad. Por consiguiente, es imperativo que la Gobernación de Nariño asuma un rol protagónico y estratégico en la dirección de su capital humano, fomentando el sentido de pertenencia en sus colaboradores y un liderazgo activo por parte de la alta dirección.

Para materializar este propósito, la entidad deberá aplicar rigurosamente las etapas, lineamientos y componentes establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De esta manera, se garantizará una articulación armónica y coherente con las demás dimensiones del modelo y con las metas institucionales trazadas.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 3 de 13

1. Objetivo

Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Gobernación de Nariño, a través del desarrollo de estrategias integrales orientadas al mejoramiento de las competencias, el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, contribuyendo a la prestación de servicios con calidad y al cumplimiento efectivo de los objetivos y metas institucionales

2. Alcance

El fortalecimiento del Talento Humano de la Gobernación de Nariño comprende la formulación, desarrollo y aplicación de políticas y estrategias que impulsen el bienestar, la formación, el desarrollo profesional y la motivación de los servidores públicos acorde con lo establecido por la normatividad vigente, el alcance se extiende a todas las dependencias de la entidad y los funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño independiente de su vinculación, es decir servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; prácticas laborales / pasantes, o en su caso a todos aquellos a quienes cobije la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios para cada plan institucional.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 4 de 13

3. Marcos

3.1. Marco conceptual

Bienestar social: conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo (Decreto Ley 1567 de 1998).

Calidad de vida laboral: proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

Clima laboral: características del medio ambiente de trabajo, que son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Cultura organizacional: conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento.

Competencia: 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.¹


Capacitación: 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 (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Educación para el trabajo y desarrollo humano: comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal².

¹ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP

² Ley 115 de 1994

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 5 de 13

Empleo público: 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

Estímulos e incentivos: medidas empresariales planificadas, que motivan a los funcionarios y directivos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Formación: procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Inducción y reinducción: facilita la integración y adaptación del personal a la institución y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción y desarrollo personal y laboral de nuestros colaboradores. La inducción se realizará en cuatro jornadas a los nuevos funcionarios después de su vinculación laboral a la entidad, durante los meses de marzo, junio, septiembre, y diciembre de la vigencia.


Mérito: a los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de esta.

Política de seguridad y salud en el trabajo: compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Provisión de empleos públicos: pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): 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 la salud en el trabajo


PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 6 de 13

3.2. Marco normativo


Constitución Política de Colombia Artículo 4.	La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales
Ley 190 de 1995	por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley 489 de 1998 Artículo 15	define el Sistema de Desarrollo Administrativo como: “Un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional (...)”
Ley 909 de 2004	por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública
Ley 1221 de 2008	Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable.
Ley 1712 de 2014	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública en Colombia, obliga a entidades públicas y privadas que manejen recursos públicos a divulgar proactivamente su información, garantizando que el acceso sea gratuito, libre de censura y fundamentado en la máxima publicidad
Ley 1780 de 2016	por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
Ley 1940 de 2018	Es el presupuesto general de la nación para la vigencia fiscal 2019 en Colombia (1 de enero al 31 de diciembre), definiendo ingresos y apropiaciones de entidades nacionales. La Resolución 390 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 7 de 13

Ley 1960 de 2019	por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto 1295 de 1994	mediante el cual se determina la organización Administración del sistema general de riesgos profesionales.
Decreto 1567 de 1998	por medio del cual se crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos
Decreto 1072 de 2015	por medio del cual se expidió el decreto reglamentario del sector trabajo.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.
Decreto 171 de 2016	El Decreto 171 de 2016 modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, que trata sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este decreto prorroga el plazo para la implementación del SG-SST, unificando los plazos para todas las empresas, incluyendo pequeñas y medianas empresas.
Decreto 1499 de 2017	por medio del 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.
Decreto 815 de 2018	por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución 390 de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Resolución 667 de 2018	por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
Circular 100-10 Función Pública 2014	establece las orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Acuerdo CNSC - 6176 de 2018	por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 8 de 13

4. Descripción del desarrollo de la política

Para el desarrollo de esta política, se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, de igual manera los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- que 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, en este sentido el Talento Humano es el recurso fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad.

4.1. Diagnóstico institucional

A partir de la realización del autodiagnóstico correspondiente a la vigencia 2025, se identificaron las principales fortalezas y oportunidades de mejora en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH. Estos resultados constituyen el punto de partida para la formulación y ajuste de la política estratégica a implementar durante el periodo 2026, complementándose con el análisis de los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).

Para la vigencia 2024, en el marco del FURAG, la dimensión de Gestión y Desempeño Institucional en el componente de Talento Humano registró un resultado de 59,6, el cual se encuentra por debajo del promedio de referencia, establecido en 78,9.

Este comportamiento evidencia la necesidad de fortalecer las acciones estratégicas en materia de gestión del talento humano, con el fin de mejorar los niveles de desempeño institucional, tal como se ilustra en la siguiente gráfica.

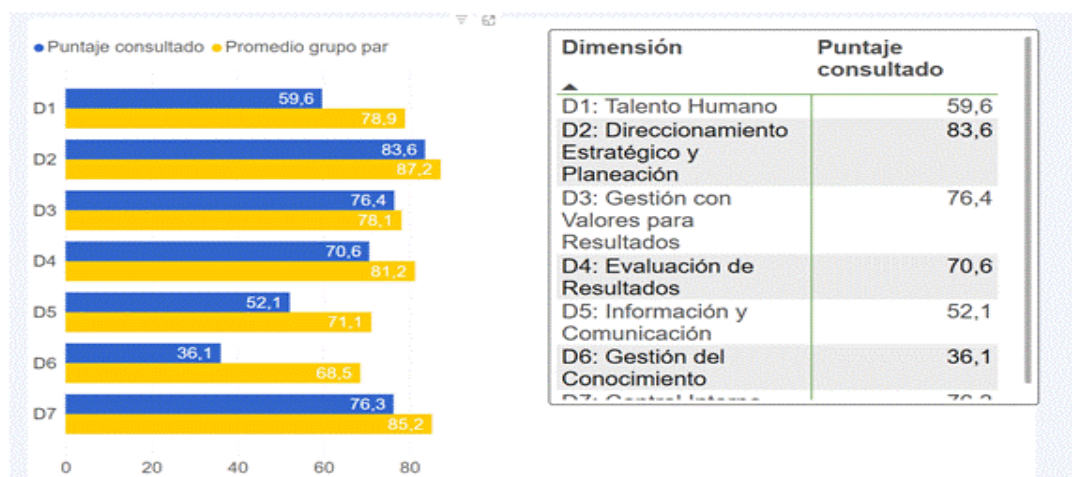



Imagen 1. Índices de las políticas de gestión y desempeño periodo 2024

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 9 de 13

En consecuencia, para la vigencia 2026 se tomaron como insumo los resultados del FURAG 2024, el autodiagnóstico adelantado en 2025 y el Manual Operativo de la Gestión Estratégica del Talento Humano – versión 6, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. A partir del análisis integral de las fortalezas y oportunidades de mejora identificadas, se estructuraron los planes de acción que hacen parte de la Gestión Estratégica del Talento Humano orientados al cierre de brechas y al mejoramiento continuo del desempeño institucional.



Imagen 1. Índices de las políticas de gestión y desempeño periodo 2024


La política de GETH de la Gobernación de Nariño desarrolla el plan de gestión y los componentes que lo conforman son:

- Plan Anual de estímulos e incentivos y bienestar social.
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Anual de vacantes y previsión de recursos humanos.
- Plan anual de trabajo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL

Este plan se desarrollará de conformidad a los lineamientos determinados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, implementando las diferentes actividades a través de los siguientes Ejes.

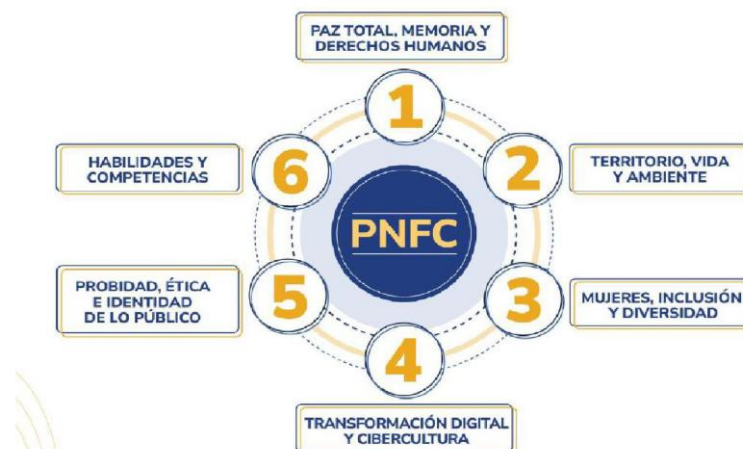
PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 10 de 13

1. Equilibrio psicosocial
2. Salud Mental
3. Diversidad e Inclusión
4. Transformación Digital
5. Identidad y vocación por el Servicio Público

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan se desarrollará de conformidad a los lineamientos determinados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, realizando las diferentes capacitaciones priorizadas en cada vigencia y en particular este plan se tratará de empezar a desarrollar en el primer semestre del año en curso para poder garantizar su cumplimiento.




PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Gobernación de Nariño realiza el análisis correspondiente de las hojas de vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Gobernación de Nariño, pensión de jubilación y edad de retiro forzoso.

PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Este plan se constituye como el eje rector que garantiza la trazabilidad, el control preventivo y la mejora continua de nuestras condiciones laborales durante la presente vigencia.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 11 de 13

4.2. Plan de trabajo.

El plan de trabajo de la presente política contiene varias actividades de gestión que permitirán cumplir con el objetivo general planteado anteriormente. Con el propósito de medir estas actividades se incluyen los respectivos productos y las metas que se programaron para la presente vigencia. Cada actividad tiene definida la fecha límite para su ejecución y la evidencia que soporta el cumplimiento de cada una. Así mismo, se relaciona el responsable quien liderará la articulación institucional que sea necesaria para lograr la ejecución satisfactoria de este plan de trabajo que se encuentra anexo a este documento.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	Plan de trabajo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 12 de 13

5. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	25/03/2026	Documento Original	Subsecretaria de Talento Humano

6. Responsable.

El responsable de este documento es la Subsecretaria de Talento Humano, quien debe revisarlo, y si es necesario actualizarlo.

7. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Dolly Johany Vargas Subsecretaria de Talento Humano	Nathalie Cruz Leusson Secretaria General	Edgar Armando Rosero Secretario de Planeación

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--