



Política de Fortalecimiento organizacional

Subsecretaría de Talento Humano
Gobernación de Nariño
2026 | Versión 1

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL - SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 1 de 12

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	2
1. Objetivo	3
2. Alcance.....	3
3. Marcos	4
4. Descripción del desarrollo de la política	8
4.1. Plan de trabajo.	10
5. Control de cambios.....	11
6. Responsable.....	11
7. Revisión, aprobación y verificación.....	11

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 2 de 12

Introducción

La presente política establece los lineamientos estratégicos destinados a consolidar las capacidades organizacionales de la entidad. Su propósito fundamental es garantizar la alineación técnica entre la estrategia institucional, el modelo de operación por procesos y la arquitectura de la planta de personal.

Mediante este marco se busca asegurar una gestión pública eficiente, transparente y orientada a resultados, donde la estructura organizacional sea un facilitador del cumplimiento misional.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 3 de 12

1. Objetivo

Fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad del Estado.

2. Alcance

La Política denominada fortalecimiento institucional busca una Gobernación más sólida con una revisión y modificación de la estructura interna por medio de un rediseño parcial y la consolidación de un diseño de plan de trabajo para la actualización de manuales de funciones y competencias laborales, organigramas, normativas internas y procedimientos operativos, de esta manera consiguiendo un fortalecimiento de la estructura organizacional de la Gobernación del Departamento realizándose en todas las dependencias unidades operativas y áreas funcionales de la entidad tomando como base el plan de desarrollo y en conjunto con las normas públicas pertenecientes a MIPG.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 4 de 12

3. Marcos

3.1. Marco conceptual

Caracterización de procesos: herramienta fundamental para entender y gestionar cómo funcionan las actividades dentro de una organización, permitiendo identificar elementos clave, objetivos y procesos para mejorar la eficiencia y la calidad.

Estructura organizacional: forma en que se organizan los Departamentos, funciones y roles dentro de una empresa para lograr sus objetivos.

Función pública: actividad ejercida por los órganos del Estado para la realización de sus fines. El Servicio público es una actividad que desarrolla la Administración, en forma directa o delegada, con el objeto de satisfacer las necesidades de los administrados, esto es el interés general.

Rediseño institucional: proceso de cambio y mejora en una organización, que busca adaptar su estructura, funciones y procesos a nuevas necesidades con el objetivo de optimizar la prestación de servicios y el cumplimiento de sus objetivos.

Manual específico de funciones y competencias laborales: documento que describe las funciones y competencias necesarias para cada puesto dentro de una organización, especificando los requisitos de conocimiento, experiencia y formación requeridos para un desempeño óptimo. Es una herramienta clave para la administración de personal y la gestión del talento humano.

Empleos de libre nombramiento y remoción: cargos provistos mediante nombramiento ordinario, encargo o provisionalidad, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones, conforme a la Ley 909 de 2004 y disposiciones relacionadas.

Nivel Jerárquico de los Empleos: según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se clasifican en nivel directivo, nivel asesor, nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial.

Nivel directivo: comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel asesor: convoca los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 5 de 12

Nivel profesional: agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel técnico: comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel asistencial: comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Nombramiento provisional: designación de personas para ocupar empleos de carrera administrativa cuando no es viable hacerlo mediante encargo, debido a la ausencia de servidores públicos de carrera administrativa dentro de la planta de personal que cumplan con los requisitos necesarios.

3.2. Marco normativo

Constitución Política artículo 209	la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se debe desarrollar con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
Constitución Política artículo 2010	las entidades del orden nacional descentralizadas por servicios sólo pueden ser creadas por ley o por autorización de ésta, con fundamento en los principios que orientan la actividad administrativa. Los particulares pueden cumplir funciones administrativas en las condiciones que señale la ley.
Constitución Política artículo 211	la ley determinará las funciones que el presidente de la República podrá delegar en ministros, directores de departamentos administrativos, representantes legales de entidades descentralizadas, superintendentes, gobernadores y alcaldes, así como en otras agencias estatales que la misma ley determine.
Constitución Política numeral 7	establece que corresponde al Congreso de la República definir la división general del territorio, fijando las bases y competencias para la creación, eliminación, modificación

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
---	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 6 de 12

	o fusión de entidades territoriales, conforme a la norma fundamental.
Constitución Política artículo 189	numeral 4. Nombrar a los presidentes, directores o gerentes de los establecimientos públicos nacionales y a las personas que deban desempeñar empleos nacionales cuya provisión no sea por concurso o no corresponda a otros funcionarios o corporaciones. El Gobierno tiene la facultad de nombrar y remover libremente a sus agentes. Numeral 15. Organizar el crédito público, reconocer la deuda nacional y arreglar su servicio, modificar los aranceles, tarifas y demás disposiciones concernientes al régimen de aduanas. Numeral 16. Modificar la estructura de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley. Numeral 17. Conceder patentes de privilegio temporal a los autores de invenciones o perfeccionamientos útiles, con arreglo a la Ley.
La Ley 87 de 1993	Art.1 Operación por procesos: define el sistema de control interno en Colombia como un conjunto integrado de organización, planes, métodos y procedimientos, diseñado para asegurar que todas las actividades, operaciones, actuaciones y la gestión de información y recursos se realicen conforme a la normativa legal, metas y políticas institucionales. Operación por procesos: entidades bajo el ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993
Ley 489 de 1998	Artículo 54. Supresión, Disolución y Liquidación de Entidades: regula los actos de supresión de entidades descentralizadas (empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades de economía mixta). Determina las causales, como la duplicidad de funciones o la pérdida de competencia. Exige que el acto de supresión subroge derechos/obligaciones y defina la situación de los servidores públicos.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 7 de 12

	Artículo 115. Planta de Personal y Estructura: establece que la dirección, administración y funcionamiento de las entidades se ajustarán a sus estatutos, plantas de personal y estructura orgánica...
Ley 909 de 2004	Art. 46 (Procesos de rediseño organizacional Reformas de Plantas de Personal); modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012 y los artículos 2.2.12.1 a 2.2.12.3 del Decreto 1083 del 2015
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.
La Ley 87 de 1993, art.1 (Operación por procesos)	Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos...

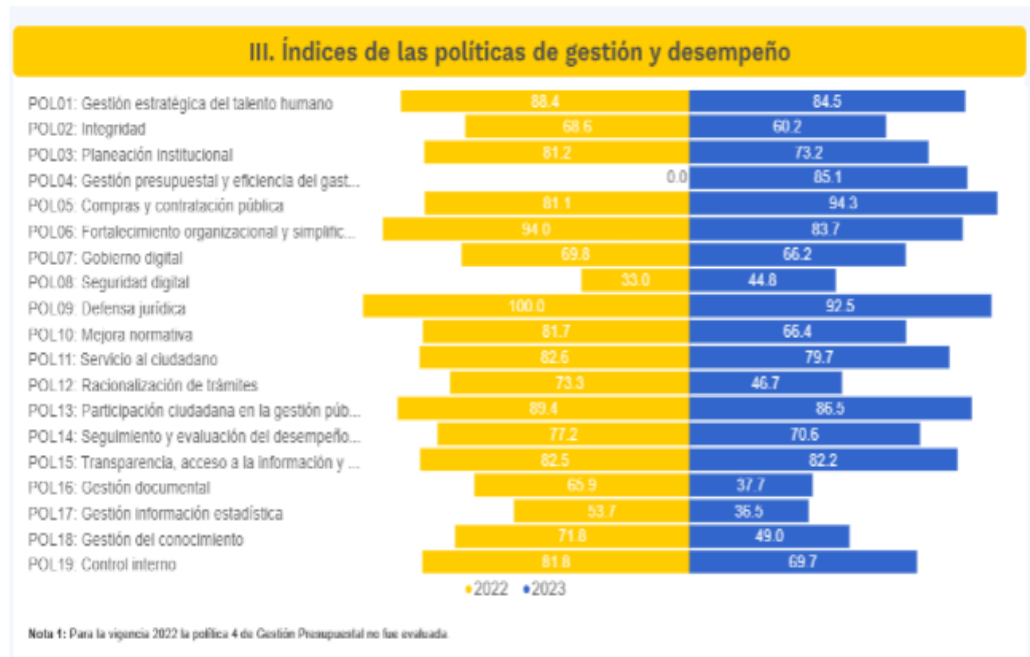
PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
---	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 8 de 12

4. Descripción del desarrollo de la política

DIAGNÓSTICO

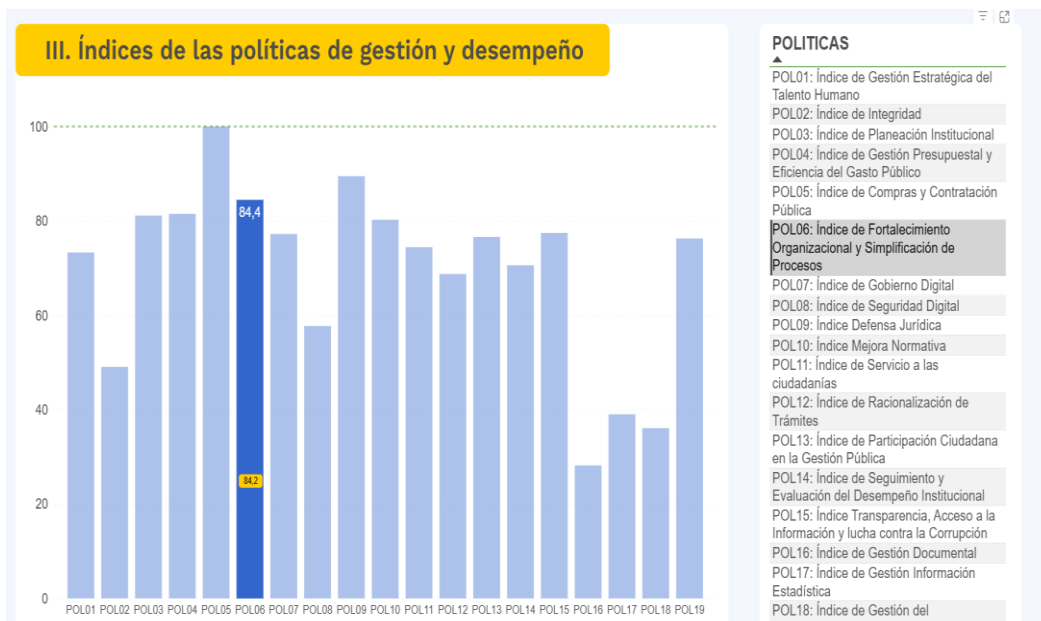
Desde la línea base de MIPG desarrollando una comparación de índices que se obtuvieron en el consolidado que realizó El FURAG II, para la cual en la vigencia 2023 se tuvo un índice por el valor de 73.2 verificando una disminución en comparación con el año 2022 donde se tuvo un índice con valor 81.2, como se muestra en la siguiente imagen:



Realizando una comparación obtenida en el año 2024, se puede notar que se tuvo unos avances significativos en racionalización de trámites, una mejora en la estructura organizacional y se obtuvo procesos en fase de consolidación. Por lo tanto, se tendrá que trabajar realizando el estudio de las falencias por las cuales no se llegó al 100% y realizar el plan de acción para el año 2026, teniendo en cuenta el autodiagnóstico, el marco operativo y el estado de resultados en FURAG.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 9 de 12



En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el desarrollo de la Política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos se concibe como un eje estratégico para el mejoramiento continuo de la gestión pública. Su implementación está orientada a consolidar y optimizar la capacidad operativa, administrativa y técnica de la Gobernación de Nariño, garantizando la coherencia entre la planeación estratégica, la estructura organizacional, los procesos institucionales y la gestión del talento humano.

En este sentido, se está adelantando el diseño o rediseño parcial de la arquitectura institucional, soportado en un análisis técnico y funcional que permita ajustar la estructura organizacional a las necesidades reales de la entidad y a los lineamientos vigentes del MIPG. Este ejercicio contribuirá a fortalecer la eficiencia administrativa, la racionalización de procesos, la gestión por resultados y la generación de valor público, asegurando una prestación de servicios transparente, eficaz y orientada a la satisfacción de la ciudadanía.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 10 de 12

4.1. 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 CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 11 de 12

5. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	[DD/MM/AAAA]	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.

(La revisión debe ser realizada por el jefe inmediato, la aprobación debe ser realizada por el líder del proceso).

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

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA GENERAL -SUBSECRETARÍA TALENTO HUMANO
--	---