

Plan Estratégico de Talento Humano

Subsecretaría de talento humano
Gobernación de Nariño

2026 | Versión 1

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 1 de 23
---	---	---

Tabla de contenido

Introducción	2
1. Objetivo	3
2. Alcance.....	3
3. Marcos.....	3
3.1 Marco conceptual.....	3
3.2 Marco normativo	4
3.3 Marco referencial/antecedentes	6
4. Componentes	6
5. Caracterización de los empleos	6
6. Resultados de las mediciones 2014-2026	7
7. Planes y programas de talento humano 2026.....	12
7.1. Plan anual de vacantes y Plan anual de previsión de recursos humanos.....	12
7.2. Plan institucional de capacitación.....	15
7.3. Plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social institucional.....	18
7.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo.....	20
8. Plan de acción	21
9. Monitoreo y seguimiento.....	21
10. Revisión, aprobación y verificación.	22

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 2 de 23
---	---	---

Introducción

El Modelo de Integrado de Planeación y Gestión concibe al Talento Humano como un factor importante en el cumplimiento de los fines estatales y de la adecuada y eficaz prestación del servicio público, para ello, contar con personal calificado, idóneo, comprometido e innovador resulta trascendental en el presente Plan Estratégico de Talento Humano – PETH que aborda como eje principal la aplicación del conocimiento en el marco de las actuaciones propias del servidor público frente al ciudadano, aspecto que se pretende lograr a través de la educación (capacitaciones e inducciones), sin restricción por tipo de vinculación laboral; lo anterior, se enmarca en fortalecer las diversas capacidades, habilidades y competencias del talento humano.

Es así como, el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH vigencia 2026, está orientado para consolidar de manera satisfactoria los objetivos institucionales previstos en el Plan de Gobierno Nariño Región País para el Mundo, por ende, se resalta la importancia de la incorporación de los colaboradores idóneos que de acuerdo a la necesidad del servicio permitan satisfacer las exigencias del servicio público. De lo anterior se deriva que el Estado, representado en la Gobernación de Nariño debe garantizar las condiciones laborales estables y un entorno propicio para el autocuidado del personal y sus familias, coadyuvando en el proceso de prevención de riesgos laborales.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 3 de 23
---	---	---

1. Objetivo

Desarrollar y ejecutar políticas, planes y programas que permitan mejorar la participación de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, fortaleciendo la capacidad institucional mediante la gestión integral del talento humano, promoviendo un entorno laboral inclusivo, seguro y motivador, que fomente el desarrollo de competencias, la transformación digital y la ética pública, en alineación con los ejes estratégicos de paz, memoria, derechos humanos, y sostenibilidad ambiental.

2. Alcance

El presente plan está dirigido a los servidores públicos¹ de la Gobernación de Nariño y funcionarios Administrativos de Instituciones Educativas adscritas a la entidad territorial, la vigencia del presente plan inicia a partir de su publicación en la página web institucional hasta el 31 de diciembre de 2026.

3. Marcos

3.1 Marco conceptual

Bienestar laboral: conjunto de políticas y prácticas que promueven un ambiente de trabajo saludable y equilibrado, aumenta la satisfacción, motivación y productividad de los empleados.

Capacitación y desarrollo: actividades y programas diseñados para mejorar las competencias y habilidades de los empleados, mantiene al personal actualizado y preparado para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

Competencias: conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona desempeñar eficazmente su trabajo, Son esenciales para el desarrollo profesional y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Evaluación del desempeño: proceso de medición y análisis del rendimiento de los empleados en función de sus responsabilidades y objetivos, identifica áreas de mejora y reconoce el desempeño sobresaliente, contribuyendo al desarrollo profesional.

Gestión del talento humano: proceso estratégico que incluye la planificación, adquisición, desarrollo, retención y gestión del desempeño de los empleados.

¹ Todos los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998. Las familias de los servidores de la Entidad, entendidas por estas el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o con discapacidad, que dependan económicamente del servidor (Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018).

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 4 de 23
---	---	---

Asegura que la organización cuente con el personal adecuado, motivado y capacitado para cumplir con su misión y visión.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, asegura la coherencia y alineación de las estrategias de talento humano con los objetivos institucionales.

Planificación estratégica: proceso de definir la dirección y las estrategias de una organización para alcanzar sus objetivos a largo plazo, proporciona una hoja de ruta clara para la gestión del talento humano y asegura la alineación con la misión y visión institucional.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir accidentes y enfermedades laborales, garantiza un entorno de trabajo seguro, reduciendo el ausentismo y mejorando el desempeño.

Talento humano: conjunto de habilidades, conocimientos, competencias y experiencias que poseen los empleados de una organización, es el recurso más valioso de la entidad, fundamental para alcanzar los objetivos institucionales.

3.2 Marco normativo

Norma	Descripción
Decreto 1661 de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
Ley 100 de 1993	Por medio de crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
Ley 443 de 1998	Por la cual se expedían normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expedían las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Por medio del cual se establecen el Sistema de estímulos para los empleados del estado

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 5 de 23
---	---	---

Decreto 1572 de 1998	por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.
Decreto 2504 de 1998	Por el cual se modifican los artículos 2, 4 y 12 (transitorio), 130, 131, 135, 149, 151, 154, 155 y 156 del Decreto 1572 de 1998
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1221 de 2008	Regulación continua del trabajo remoto y uso de tecnologías.
Ley 1581 de 2012	Desarrolla el derecho al <i>habeas data</i> (artículo 15 de la Constitución), exigiendo el consentimiento previo, expreso e informado del titular para el tratamiento de datos (principio de libertad)
Decreto 1377 de 2013	Facilita la implementación de la ley, detallando cómo obtener autorizaciones, la obligatoriedad de tener políticas de privacidad, los mecanismos para que los titulares ejerzan sus derechos, y la responsabilidad demostrada.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1753 de 2015	Integración de sistemas de gestión
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 612 de 2018	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.
Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"
Decreto	Por medio del cual se reglamenta el plan de estímulos,

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 28/01/2026
		PÁGINA: 6 de 23

departamental 463 de 2023	incentivos, bienestar Social y Capacitación para la vigencia 2023 y su ejecución.
Ley 2466 de 2025	El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial

3.3 Marco referencial/antecedentes

Como marco referencial para la proyección del presente plan se tomó en cuenta los siguientes documentos:

Documento	Año
Plan estratégico de talento humano	2020
Plan estratégico de talento humano	2021
Plan estratégico de talento humano	2022
Plan estratégico de talento humano	2023
Plan estratégico de talento humano	2024
Guías de implementación de las políticas MIPG	2024
Plan estratégico de talento humano	2025

4. Componentes

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026 de la Gobernación de Nariño es imprescindible tener presente los siguientes componentes:

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

5. Caracterización de los empleos

Tener claridad de los empleos dispuestos en la Gobernación de Nariño vigencia 2025 resulta de gran importancia para cumplir con el objetivo del presente Plan Estratégico de Talento Humano- PETH, por lo cual, se enlistan a continuación:

Planta global			
Nº. Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Gobernador	001	03

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 28/01/2026
		PÁGINA: 7 de 23

Planta global			
Nº. Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
6	Asesor	105	03
1	Jefe de Oficina Jurídica	115	04
3	Jefe de oficina	006	02
13	Secretario	020	02
21	Subsecretario	045	01
1	Director administrativo	055	02
1	Director administrativo	009	02
3	Director administrativo	009	01
1	Subdirector de Contratación	045	01
1	Profesional universitario (secretaria privada)	219	05
3	Profesional especializado	222	07
3	Profesional universitario	219	06
88	Profesional universitario	219	04
1	Profesional universitario (tesorero)	201	10
1	Profesional universitario (almacenista)	215	04
1	Profesional universitario (director de banda)	265	03
11	Músicos de banda	231	01
10	Técnico operativo	314	06
9	Técnico operativo (inspector de tránsito)	312	06
14	Secretaria ejecutiva	425	07
26	Secretaria	440	05
23	Auxiliar administrativo	407	05
3	Auxiliar administrativo (mensajero)	407	02
2	Conductor	480	06
18	Celador	477	03
13	Auxiliar de servicios generales	470	01
29	Trabajador oficial		
307			

6. Resultados de las mediciones 2014-2026

Resultados obtenidos a partir de la ejecución del plan estratégico 2024, con actividades a desarrollar en el 2026 que permite identificar las fortalezas y oportunidades para la mejora del talento humano de la Gobernación de Nariño.

6.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 8 de 23
---	---	---

Una vez realizado el autodiagnóstico realizado en la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se logra identificar las fortalezas y oportunidades de mejora e incremento en la gestión propia de la vigencia 2024, como se indica en la siguiente tabla producto del autodiagnóstico.

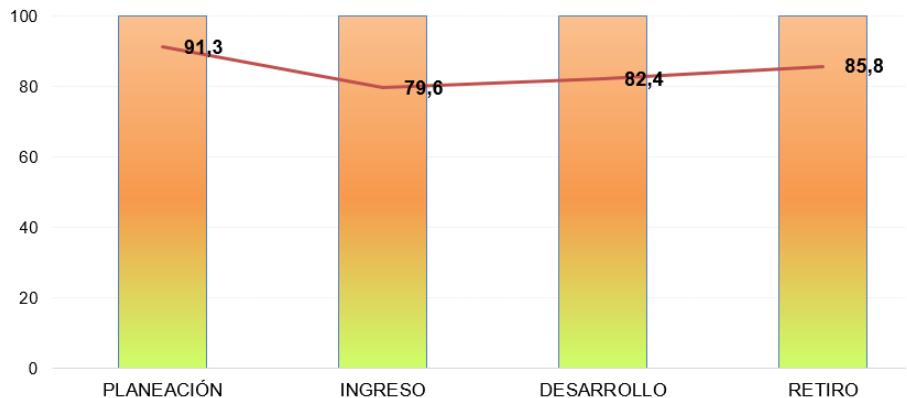


A continuación, se encuentra el análisis de resultados obtenidos en el FURAG con respecto a la gestión estratégica de talento humano en la vigencia 2024:

6.1.1. Índices de autodiagnóstico de los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro, vigencia 2024.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 9 de 23
---	---	---



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de los ítems de planeación, ingreso, desarrollo y retiro, más no determinan un alto o bajo desempeño.

Fuente: Autodiagnóstico de la gestión del talento humano, Gobernación de Nariño vigencia 2024.

Cabe resaltar que, en el proceso de autodiagnóstico de los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro, vigencia 2024, se analizó las siguientes categorías.

Componente	Categoría	Puntaje
Planeación	Conocimiento normativo y del entorno	91,3
	Gestión de la información	
	Planeación estratégica	
	Manual de funciones	
	Arreglo institucional	
Ingreso	Provisión del empleo	79,6
	Gestión de la información	
	Meritocracia	
	Gestión del desempeño	
	Conocimiento institucional	
	Inclusión	
Desarrollo	Conocimiento institucional	82,4
	Gestión de la información	
	Gestión del desempeño	
	Capacitación	
	Bienestar	
	Administración del talento humano	
	Clima organizacional y cambio cultural	
	Salud y seguridad en el trabajo	
	Valores	
	Contratistas	

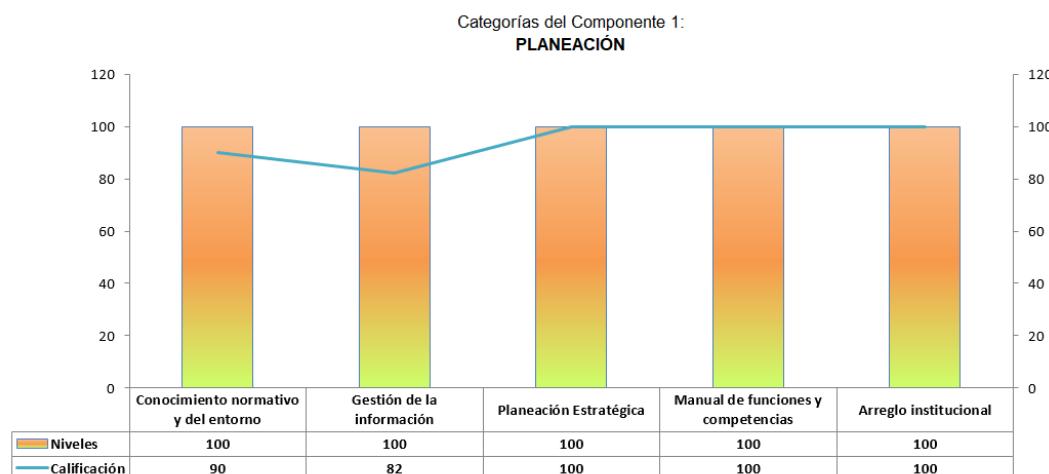
PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 10 de 23
---	---	--

Componente	Categoría	Puntaje
Retiro	Gerencia pública	
	Gestión de la información	85,8
	Administración del talento humano	
	Desvinculación asistida	
	Gestión del conocimiento	

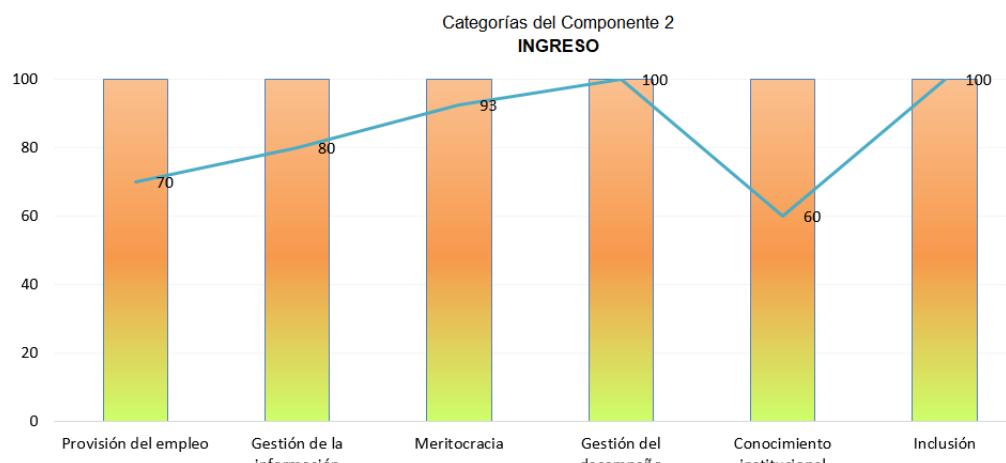
6.1.2. Calificación por categorías.

a) Planeación:



Fuente: Autodiagnóstico de la gestión del talento humano, Gobernación de Nariño vigencia 2024.

b) Ingreso:

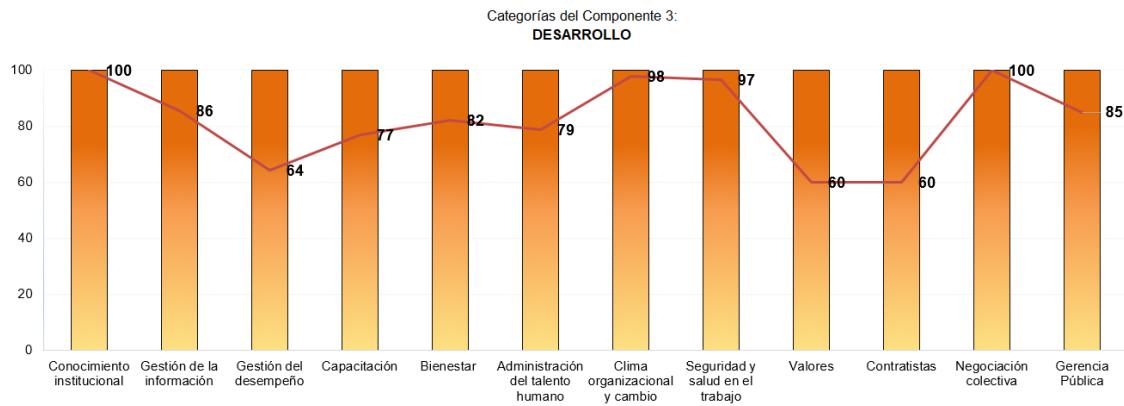


Fuente: Autodiagnóstico de la gestión del talento humano, Gobernación de Nariño vigencia 2024.

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

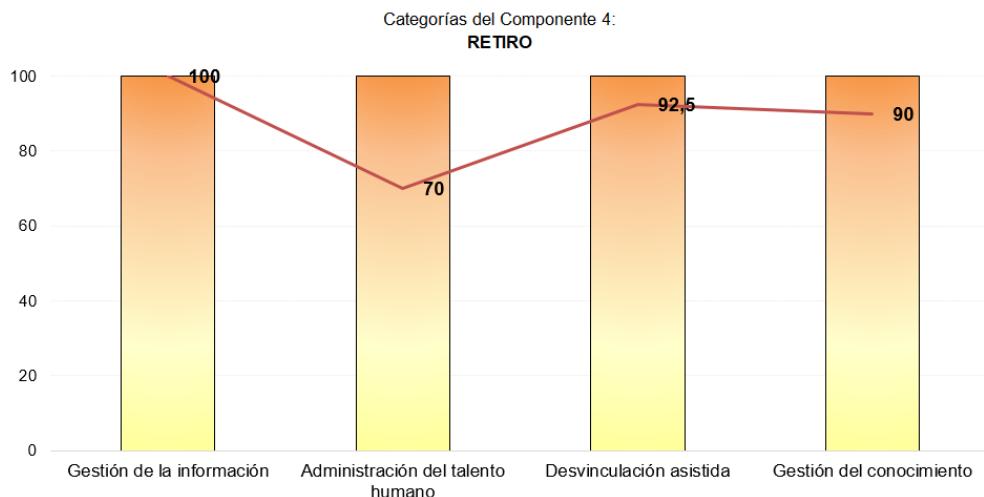
 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 11 de 23
---	---	--

c) Desarrollo:



Fuente: Autodiagnóstico de la gestión del talento humano, Gobernación de Nariño vigencia 2024

d) Retiro:

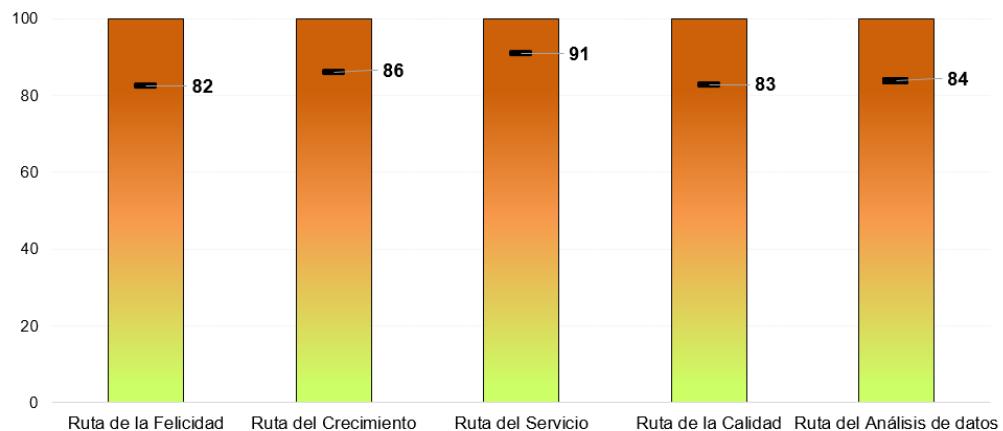


Fuente: Autodiagnóstico de la gestión del talento humano, Gobernación de Nariño vigencia 2024

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

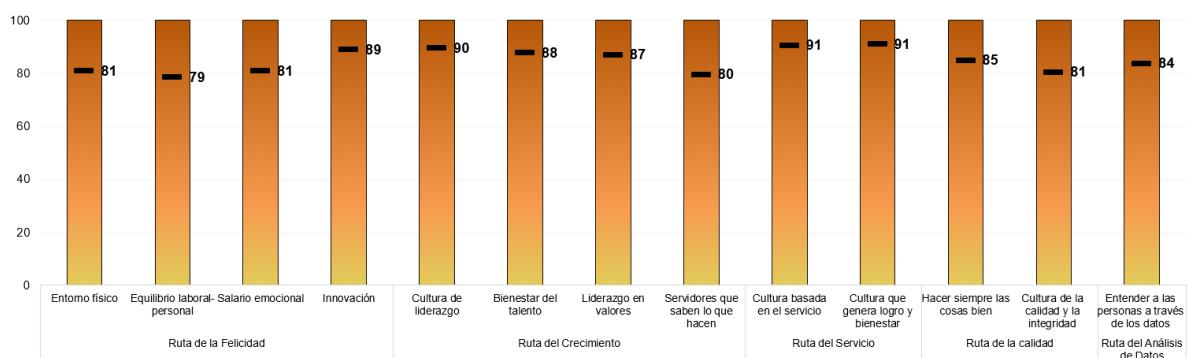
 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 12 de 23
---	---	---

6.1.2. Calificación por rutas de creación de valor:



Fuente: Autodiagnóstico de la gestión del talento humano, Gobernación de Nariño vigencia 2024

6.1.3. Desagregación de las rutas de creación de valor:



Fuente: Autodiagnóstico de la gestión del talento humano, Gobernación de Nariño vigencia 2024

7. Planes y programas de talento humano 2026

7.1. Plan anual de vacantes y Plan anual de previsión de recursos humanos

Objetivo: administrar la información sobre los empleos, vacantes disponibles de la Gobernación de Nariño con el propósito de planificar estrategias efectivas para la provisión del talento humano bajo los principios de mérito, eficiencia, eficacia y competencias laborales como pilar estratégico para el desarrollo organizacional.

La siguiente tabla presenta un desglose de la población laboral en la Gobernación de Nariño, según grupos etarios y distribución por género, con el objetivo de identificar tendencias demográficas y planificar estrategias para la gestión del talento humano.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 28/01/2026
		PÁGINA: 13 de 23

Grupos etarios	No.	sexo	
		hombres	mujeres
> de 70 años	1	0	1
62 años a 69	47	27	20
62 años cumplidos	13	8	5
57 años a 61	41	27	14

Fuente: *Elaboración propia Gobernación de Nariño. 2026*

La estructura de la planta global de personal de la Gobernación de Nariño para el año 2026. Este análisis identifica los diferentes niveles jerárquicos, tipos de cargos, y su distribución, permitiendo planificar la provisión y optimización de recursos humanos.

Planta global			
Nº. Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Gobernador	001	03
6	Asesor	105	03
1	Jefe de Oficina Jurídica	115	04
3	Jefe de oficina	006	02
13	Secretario	020	02
21	Subsecretario	045	01
1	Director administrativo	055	02
1	Director administrativo	009	02
3	Director administrativo	009	01
1	Subdirector de contratación	045	01
1	Profesional universitario (secretaria privada)	219	05
3	Profesional especializado	222	07
3	Profesional universitario	219	06
88	Profesional universitario	219	04
1	Profesional universitario (tesorero)	201	10
1	Profesional universitario (almacenista)	215	04
1	Profesional universitario (director de banda)	265	03
11	Músicos de banda	231	01
10	Técnico operativo	314	06
9	Técnico operativo (inspector de tránsito)	312	06
14	Secretaría ejecutiva	425	07
26	Secretaría	440	05
23	Auxiliar administrativo	407	05

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 28/01/2026
		PÁGINA: 14 de 23

Planta global			
Nº. Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
3	Auxiliar administrativo (mensajero)	407	02
2	Conductor	480	06
18	Celador	477	03
13	Auxiliar de servicios generales	470	01
29	Trabajador oficial		
307			

La siguiente tabla se puede apreciar el nivel jerárquico, número de empleos, modalidad de vinculación (carrera administrativa, libre nombramiento y trabajador oficial), así como el porcentaje que representan en la estructura total de la planta de personal para el año 2026.

Nivel jerárquico	No. empleos	Carrera administrativa	Libre nombramiento	Trabajador oficial	Porcentaje (%)
Directivo	44	0	44	0	14
Asesor	7	0	7	0	2
Profesional	109	91	18	0	36
Técnico	19	8	11	0	6
Asistencial	99	86	13	0	32
Trabajador oficial	29	0	0	29	10
Total	307	185	93	29	100

Fuente: Elaboración propia Gobernación de Nariño. 2026

Esta tabla detalla la distribución de los empleados de la Gobernación de Nariño por niveles jerárquicos, especificando los tipos de vinculación administrativa y las vacantes existentes.

Planta					
Carrera administrativa					
Nivel jerárquico	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante definitiva sin proveer	Total
Profesional	7	53	12	7	79
Profesional (Músico de Banda)	1	10	1	0	12

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 28/01/2026
		PÁGINA: 15 de 23

Planta					
Carrera administrativa					
Nivel jerárquico	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante definitiva sin proveer	Total
Técnico	3	2	2	1	8
Asistencial	16	44	16	10	86
Asesor	0	0	0	0	0
Total	27	109	31	18	185

Fuente: Elaboración propia. 2026

A continuación, se presenta la estructura de la planta de personal de libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Nariño para el año 2026. La tabla 5 detalla la distribución por nivel jerárquico y estado de los cargos, incluyendo encargos, nombramientos, vacantes, y el total por categoría. Este análisis permite identificar las vacantes disponibles y las necesidades de provisión para una adecuada gestión del recurso humano.

Planta				
Libre nombramiento y remoción				
Nivel jerárquico	Encargo	Nombrado	Vacante	Total
Directivo	0	44	0	44
Asesor	0	7	0	7
Profesional	0	18	0	18
Técnico	0	11	0	11
Asistencial	0	12	1	13
Total	0	92	1	93

Fuente: Elaboración propia Gobernación de Nariño. 2026

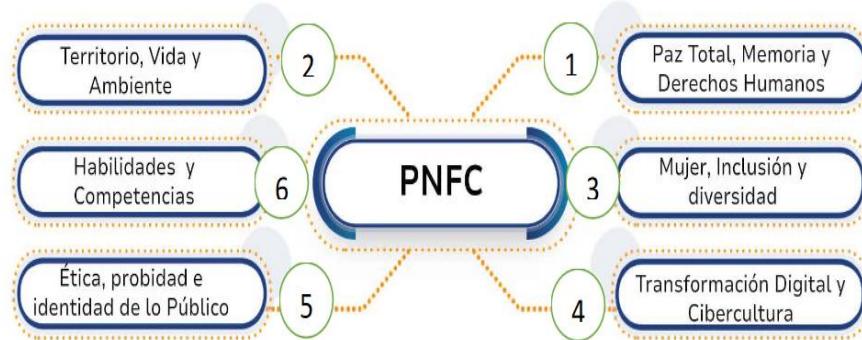
7.2. Plan institucional de capacitación

Objetivo: Fortalecer las capacidades cognitivas, comportamentales y experiencia de los funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño para mejorar las competencias laborales y obtener mayor eficacia y eficiencia en su desempeño y en el cumplimiento de la misión institucional de la Gobernación de Nariño.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 16 de 23
---	---	--

Ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, 2023

Eje 1. Paz total, memoria y derechos Humanos:

Este eje hace alusión al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la búsqueda de la construcción de la paz total en la sociedad colombiana, está orientado a transformar la cultura e institucionalidad de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

Se busca a través de este eje la protección de la convivencia ciudadana procurando con herramientas ciertas y eficientes crear cultura de paz entre el servidor público y la comunidad a quien sirve, con ello se fomenta una relación de confianza en el servicio público.

La Gobernación de Nariño en su búsqueda por la paz total, comprende que la memoria histórica es un factor clave para la garantía de no repetición, es por ello que la construcción del Plan Institucional de Capacitación busca entender aquellos aspectos históricos del departamento de Nariño, como medida de reconocimiento para las víctimas del conflicto armado.

Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a entender el territorio como la base para la construcción de paz y cultura de protección de los derechos humanos, construyendo relaciones saludables entre el medio ambiente y el hombre, por ello se toma el territorio como la casa grande de construcción de sociedades de paz.

Así mismo, se busca a través de este eje la aplicación de herramientas ciertas para dar solución a las problemáticas socioculturales y socio territoriales, bajo ese entendido la Gobernación de Nariño procura dotar de instrumentos básicos para que

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 17 de 23
---	---	--

sus servidores públicos puedan desarrollar soluciones para sus entornos.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad.

Este eje comprende el enfoque de género, interseccional y diferencial, con el objetivo de mejorar el desarrollo y gestión pública de las entidades, basados en unas políticas incluyentes donde se combatan las barreras y límites impuestos por la sociedad.

Con ello se busca enaltecer el movimiento social histórico de los grupos poblaciones históricamente discriminados, procurando una sociedad nariñense protectora de las minorías, procurando en su servicio público implementar acciones afirmativas para la reducción de brechas.

Eje 4: Transformación digital y cibercultura

La Gobernación de Nariño entiende que la sociedad está en una constante evolución y actualización, por ello, la utilización de las nuevas herramientas y tecnologías es un punto clave para el mejoramiento de los procesos y procedimientos administrativos, buscando a través de estos insumos informáticos brindar un mejor servicio a los nariñenses.

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

La corrupción ha sido una problemática presente en el país, es así que se entiende este eje como el punto de partida para la construcción de una cultura de paz basada en el respeto por el erario público, apropiación y exaltación de los valores de la administración territorial.

Bajo este entendido se busca formar a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño con alta participación en los valores y principios de la gestión pública, buscando el desarrollo y crecimiento de la institución.

Eje 6. Competencias y habilidades.

La capacitación del servidor público de la Gobernación de Nariño es la base para la prestación optima del servicio, es por ello que, la entidad busca dotar a su planta de personal con habilidades y competencias laborales que busquen su desarrollo profesional y personal.

Con ello se busca que los servidores públicos se formen en habilidades de su interés, que sean de provecho para la entidad departamental, con la formación de la planta se profundiza y se actualiza en temas, conceptos, normativa que sea aplicable a su trabajo diario, estando a la vanguardia y procurando un desarrollo integral de la

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 18 de 23
---	---	--

persona.

7.3. Plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social institucional

Objetivo: Crear condiciones dignas en el ambiente de trabajo para la paz y el cambio, que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad, buscando la eficiencia y la efectividad en su desempeño para la óptima prestación del servicio a favor de los nariñenses.

Ejes del programa

Para el desarrollo del presente Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social Institucional, se tendrán como ejes los siguientes:

Eje Equilibrio Psicosocial

El eje de Equilibrio Psicosocial se fundamenta en la adaptación y armonización a situaciones nuevas en su entorno laboral, entre los cuales podemos encontrar una mayor carga laboral, complejidad en sus labores y funciones, ampliación de la jornada laboral, cambios de dependencia y demás.

En este eje se hace referencia a situaciones en el lugar de trabajo como extralaborales, propendiendo por un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

El eje de Equilibrio Psicosocial tiene los siguientes componentes:

1- Factor Psicosocial: hace referencia aquellas actividades que contribuyan a la promoción y prevención de la salud física, psicológica, emocional de los servidores públicos, con ello se busca humanizar y dignificar el trabajo, generando bienestar laboral, aumento de productividad y retención del talento humano.

2- Equilibrio entre la vida laboral y familiar: este componente agrupa aquellas acciones, eventos y actividades que están orientadas al fortalecimiento de los lazos familiares de los servidores públicos, buscando una armonización en la relación trabajo-familia.

3- Calidad de vida laboral: este componente está dirigido aquellas acciones de reconocimiento y enaltecimiento por sus labores y servicios prestados, con lo que se busca generar espacios de trabajo dignos y que el servidor público pueda sentirse valorado.

Eje Salud Mental

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 19 de 23
---	---	--

Se comprende desde la óptica del bienestar del servidor público de la entidad, implementando acciones y planes propicios que tengan como objetivo procurar un espacio saludable, tratando problemáticas como estrés laboral, falta de manejo de emociones y demás.

Por lo anterior se prevé implementar hábitos de vida saludables, para procurar y mantener un estado de salud mental propicio que propenda por el bienestar de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

Eje Diversidad e Inclusión

La Gobernación de Nariño busca propender por un escenario de respeto y dignificación a los diversos grupos poblacionales, propendiendo por la garantía de sus derechos, buscando eliminar la discriminación y las barreras existentes para tener inclusión laboral eficiente.

El eje de Diversidad e Inclusión contiene los siguientes componentes:

1- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: se busca generar espacios de inclusión, tolerancia, protección y respeto por parte de los servidores y servidoras que hagan parte de los grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

2- Prevención, atención y medidas de protección: con este componente se busca prevenir, atender y determinar acciones de protecciones para aquellas víctimas de las diversas formas de violencia contra mujeres, basadas en género, racismo, por etnia, religión, ideología política, discapacidad y demás.

Eje Transformación Digital

Hace referencia a la transformación y actualización de la entidad a la implementación de las nuevas tecnologías, buscando utilizar estas herramientas para generar bienestar y propender por una mejora en la prestación del servicio.

Las nuevas prácticas digitales, buscan facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar del talento humano. Las herramientas informáticas permiten agilizar y simplificar, promoviendo un alivio para los servidores públicos, este eje contiene los siguientes componentes:

1. Creación de cultura digital para el bienestar: hace referencia a la utilización de herramientas y nuevas tecnologías con el propósito de gestionar el flujo de trabajo, distribución, automatización de tareas y flexibilidad laboral.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 20 de 23
---	---	--

2. Analítica de datos para el bienestar: tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

3. Creación de ecosistemas digitales: tiene como objetivo facilitar tareas de los servidores públicos, generando flexibilización de los tiempos y flujos de trabajo, promoviendo la comunicación eficaz y el trabajo mancomunado.

Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

Hace referencia orientadas a promover el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar y apropiar los valores establecidos en el Código de integridad, generando un ambiente de transparencia, confianza y satisfacción de los servicios prestados por el Estado.

Este eje contiene los siguientes componentes:

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: tiene como objetivo generar en los servidores públicos sentido de pertenencia respecto de la visión, la misión y valores del Código de Integridad de la entidad.

7.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo

Objetivo: Planificar las actividades para alcanzar los objetivos y metas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad en la presente vigencia, para la prevención de accidentes y enfermedades laborales y la promoción de la salud y ambientes de trabajo seguro para los funcionarios administrativos y contratistas de la Gobernación de Nariño, en cumplimiento de las políticas institucionales y los requisitos legales.

Desarrollo del plan anual 2026

La Gobernación de Nariño con el objetivo claro de su SG-SST que es mantener y promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, establece el presente plan anual, que también además del desarrollo de las actividades propuestas reducirá la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades labores, disminuyendo también las consecuencias que pudieran resultar de la aparición de los mismos, lo anterior proporcionando el cumplimiento de requisitos legales en materia de legislación laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este plan anual al ser consecuente con el desarrollo del SG-SST, que está basado en la mejora continua, permitirá constantemente establecer oportunidades de mejora

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 21 de 23
---	---	--

mediante la constante evaluación del desempeño, para ello la proyección del cronograma de actividades está basado en el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 en el cual nos define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para una adecuada implementación del SG-SST deben plantearse metas basadas en el análisis de riesgos priorizados en la IPEVR, índices de accidentalidad y análisis de condiciones de salud, a continuación, presentaremos algunas estadísticas que fueron utilizadas para la determinación de las metas.

8. Plan de acción

Este plan estratégico de talento humano 2026 considera pertinente en procura de la mejora institucional el desarrollo y ejecución del siguiente plan de acción.

Bajo este contexto técnico, el despliegue operativo de las estrategias aquí planteadas se encuentra consolidado y formalmente soportado en la matriz denominada Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026. Este instrumento, identificado bajo el Código: SG.SST-GTH-PL-01, 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.

9. Monitoreo y seguimiento.

El responsable de este plan es la Subsecretaría de talento humano y su equipo de trabajo, quien deberá liderar la ejecución de este y articular esfuerzos con las demás dependencias para lograr el cumplimiento de las actividades aquí planteadas. Así mismo, de manera periódica realizará ejercicios de autocontrol con su equipo de trabajo para verificar el avance de estas, identificar alertas tempranas y garantizar la ejecución de las actividades de gestión.

Por su parte, la Secretaría de Planeación realizará monitoreo permanente al cumplimiento del presente plan para determinar el avance de este y socializar los resultados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD). Cuando se requiera, brindará acompañamiento a la dependencia responsable del presente plan para que realice los ajustes que sean necesarios y se sometan a consideración del CIGD para su respectiva aprobación.

El seguimiento lo realizarán conjuntamente la Secretaría de Planeación y la Oficina de Control Interno de Gestión de manera semestral o en el momento en que se requiera.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-PL-02 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 22 de 23
---	---	--

1. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano:

La Matriz GETH es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

Permite también identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

2. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

Se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

3. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Es el instrumento que permite monitorear y evaluar los avances en la implementación de las políticas de gestión y desempeño de las entidades públicas. Opera como el instrumento de evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

10. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Dolly Johany Vargas	Nathalie Cruz Leusson	Armando Rosero García
Subsecretaría de talento humano	Secretaria General.	Secretario de Planeación

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