



Gobernación de  
**NARIÑO**

Subsecretaría de  
Talento Humano



# Plan Estratégico de Talento Humano

**mipg**

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 2 de 14</b>

**GOBERNACIÓN DE NARIÑO**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO  
VIGENCIA 2024**

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 3 de 14</b>

## INTRODUCCIÓN.

El Plan Estratégico de Talento Humano permite consolidar las estrategias a desarrollar durante la vigencia 2024, para garantizar las mejores prácticas de bienestar, incentivos, capacitación, gestión y medición, entre otros. Así mismo, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto genere motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

Para la ejecución del PETH, se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, de igual manera siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Control – 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. El Talento Humano es el recurso fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad.

Es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los nuevos Ejes temáticos implementados a través de la Guía para la formulación, ejecución seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación emitido por la Función Pública. (Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos, Eje 2. Territorio, vida y ambiente, Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad, Eje 4. Transformación digital y cibercultura, Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público, Eje 6. Habilidades y competencias.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano, en concordancia con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 4 de 14</b>

## OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer el Talento Humano de la Gobernación de Nariño, a través de la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten positivamente en los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio de tal manera que se pueda lograr el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

## Objetivos específicos

- Potenciar las competencias, actualizar conocimientos y consolidar habilidades de los Servidores Públicos, a través de las actividades de inducción, capacitación y reinducción institucional, que permitan contar con un talento humano comprometido, innovador y competente.
- Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de prevenir y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos.
- Identificar las necesidades del recurso humano, de forma que le permita a la entidad pueda estructurar la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional e Implementar estrategias de previsión de empleos.

## ALCANCE.

Acorde con lo establecido por la normatividad vigente, a quien va dirigido el Plan estratégico de Talento Humano, serán 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.

## MARCO NORMATIVO

- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expidió el decreto reglamentario del sector trabajo.
- El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país", integró en un solo sistema de Gestión los sistemas

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 5 de 14</b>

de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, previstos en las leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, respectivamente.

- El artículo 15 de la Ley 489 de 1998, define el Sistema de Desarrollo Administrativo en los siguientes términos: “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 (...)”
- El Decreto 1083 de 2015 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.
- El artículo 2.2.22.3.1 del Decreto 1083 de 2015 adopta la versión actualizada del modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el fin de lograr el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, en los términos del artículo 2.2.22.3.2. Del Decreto 1083 de 2015.
- El Artículo 2.2.22.3.8 del citado Decreto dispone que cada una de las entidades integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.
- La misma norma establece que en el orden territorial, el Comité será conformado por el representante legal de cada entidad y será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor.
- Los artículos 22, 23 y 24 del decreto 1567 de 1998, establecen, que, por medio de los planes de Bienestar Social Institucional, se busca generar estímulos y mejorar la calidad de vida de los funcionarios, propendiendo por solventar las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Mediante decreto 440 de 2018 la Gobernación del Departamento de Nariño, adopto el modelo integrado de planeación y gestión MIPG, conformó y organizó el comité Institucional de Gestión y Desempeño del Departamento de Nariño. El cual sustituyo los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 6 de 14</b>

- Dentro de los comités que se sustituyeron con la implementación del comité Institucional, de Gestión y Desempeño se encontraba el comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos. El cual fue creado y regulado por el decreto departamental 918 de 2014, que contemplaba el acuerdo definitivo con ocasión al pliego de solicitudes presentado por los funcionarios públicos, donde se recogía la información contenida en diversos actos administrativos legalmente expedidos que tenían que ver con el desarrollo del programa de estímulos, incentivos, reconocimiento y bienestar social de la Gobernación de Nariño.
- Dentro de las dimensiones contempladas en la implementación del modelo MIPG, se encuentra la dimensión 1 Talento Humano, de acuerdo al Artículo 4 del decreto 440 de 2018, dentro de la cual se desarrollan las políticas de gestión y desempeño referentes a Capacitación, Estímulos, Incentivos y Bienestar Social Institucional.

## COMPONENTES

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

- 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

## CONTEXTO ESTRATÉGICO

### CODIGO DE INTEGRIDAD

El código de integridad de la Gobernación de Nariño se adoptó a través del Decreto No. 718 del 14 de diciembre de 2022, este Código se realizó basándose en lo establecido en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Este documento sirve como guía para el buen actuar de los servidores dentro de la entidad, para que puedan realizar sus labores de forma ética y con una conducta íntegra, que pueda contribuir al mejoramiento de la gestión de forma continua hacia la ciudadanía y enfocado a alcanzar las metas institucionales por medio de los siguientes valores:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 7 de 14</b>

### CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>Nº. EMPLEOS</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
1	GOBERNADOR	001	03
1	JEFE DE OFICINA JURIDICA	115	04
3	JEFES DE OFICINA	006	02
11	SECRETARIO	020	02
18	SUBSECRETARIO	045	01
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	055	02
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	02
3	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	01
1	SUBDIRECTOR DE CONTRATACION	045	01
6	ASESOR	105	03
1	SECRETARIA PRIVADA	219	05
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	07
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
83	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
27	MUSICOS DE BANDA	231	01
1	TESORERO	201	10
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ALMACEN	215	04
10	TÉCNICO OPERATIVO	314	06
9	INSPECTOR DE TRÁNSITO	312	06
12	SECRETARIA EJECUTIVA	425	07
21	SECRETARIA	440	05
23	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
2	CONDUCTOR	480	06
18	CELADOR	477	03
3	MENSAJERO	407	02
13	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01
13	TRABAJADOR OFICIAL		
289			

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 8 de 14</b>

## RESULTADOS DE LAS MEDICIONES ADELANTADAS EN EL AÑO 2022

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

Los resultados obtenidos a través de la Matriz GETH, permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora e incremento en la gestión estratégica de talento humano como se muestra en la siguiente tabla del autodiagnóstico del año 2022:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>68</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>70</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>72</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>67</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>65</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>61</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>63</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>63</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>58</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>61</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>62</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>59</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>65</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>59</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>60</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>59</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>64</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>64</b>

### 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.

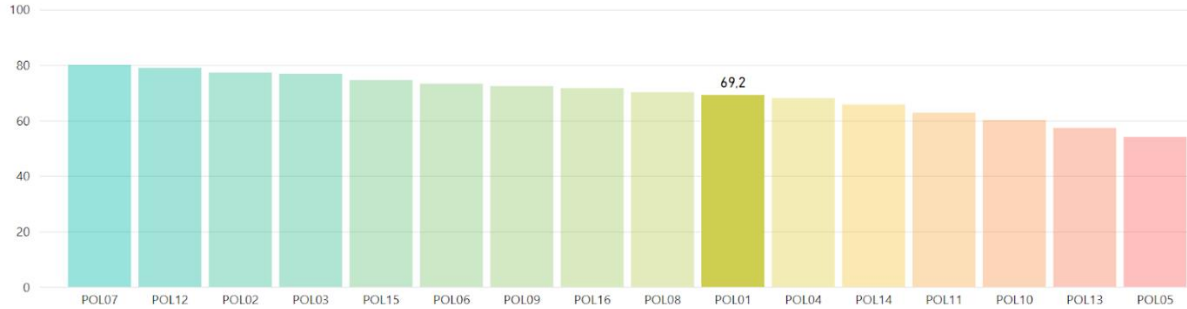
<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------



 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 9 de 14</b>

En las siguientes tablas se encuentra el análisis comparativo de los resultados obtenidos en el FURAG con respecto a la gestión estratégica de talento humano en los años 2020-2021 y 2022.

**Año 2020.**

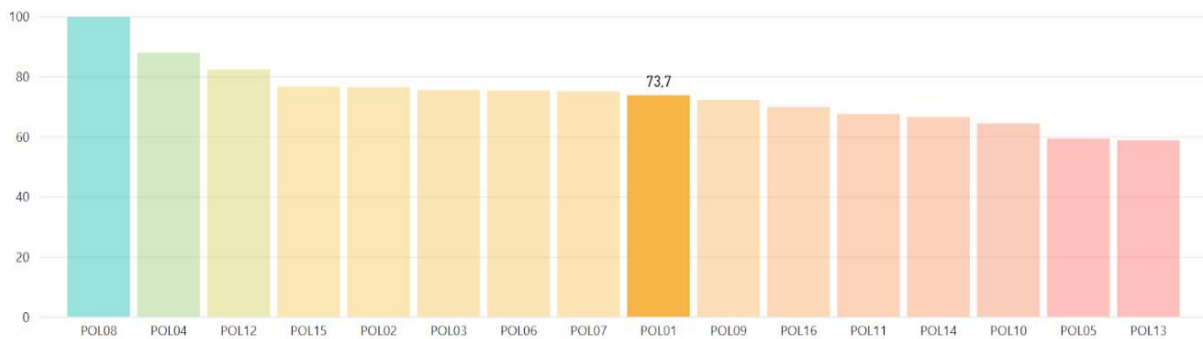


**Nota:** Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

Fuente: FURAG-Gestión estratégica de talento humano, Gobernación de Nariño

**Año 2021**



**Nota:** Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

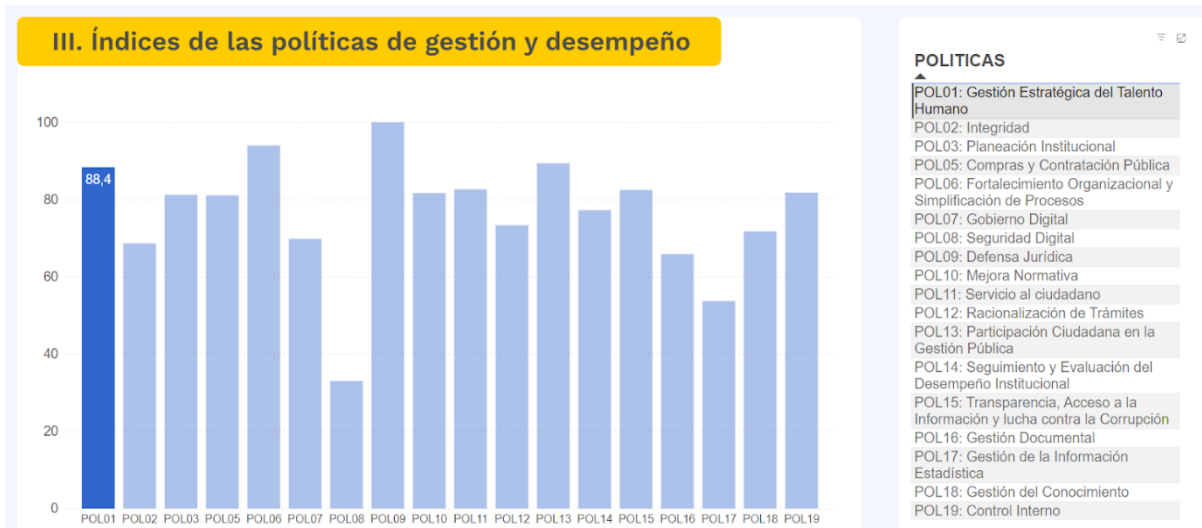
- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

Fuente: FURAG-Gestión estratégica de talento humano, Gobernación de Nariño

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 10 de 14</b>

**Año 2022**



Fuente: FURAG-Gestión estratégica de talento humano, Gobernación de Nariño

## PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024

### PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### OBJETIVO.

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano, con el fin de administrar y actualizar la información sobre lo empleos vacantes en la entidad e identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

#### Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades del recurso humano, de forma que le permita a la entidad pueda estructurar la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Realizar el análisis de la disponibilidad de personal.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Racionalización de la oferta de empleo público

la Gobernación de Nariño se encuentra realizando 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 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA: 11 de 14</b>

GRUPOS ETARIOS	No.	SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
> DE 70 AÑOS	1	1	0
62 AÑOS A 69	21	9	12
62 AÑOS CUMPLIDOS	4	2	2
57 AÑOS A 61	34	17	17

De igual manera se describe el numero total de los empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales con corte a diciembre de 2023 de la Gobernación de Nariño.

NIVEL JERÁRQUICO	No. EMPLEOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO	Trabajador Oficial	PORCENTAJE
Directivo	41	0	41	0	14
Asesor	6	0	6	0	2
Profesional	118	102	16	0	41
Técnico	19	8	11	0	7
Asistencial	92	79	13	0	32
Trabajador Oficial	13	0	0	13	4
<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>189</b>	<b>87</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

### PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL

#### OBJETIVO.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

#### Objetivos específicos

- Promover, implementar y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores que se encuentran en edad de pre-pensionados, así mismo, para los funcionarios pensionados activos.
- Establecer políticas en coordinación con ARL, que apoyen y fomenten al cuidado de la salud mental de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, a través de acciones de prevención, detección y acompañamiento.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-02
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 12 de 14

- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los valores institucionales, misionales y visionales, en función de la calidez humana, el respeto y generando compromiso institucional con un sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios de la Gobernación de Nariño.

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.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### OBJETIVO.

El principal objetivo es mejorar el desempeño de los servidores públicos vinculados en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo al mejoramiento institucional y fortaleciendo las competencias laborales. A través de diplomados, cursos, proyectos de aprendizaje e inducción, los cuales fueron detectados por medio del análisis obtenido en la encuesta necesidades para la formulación del Plan institucional de Capacitación 2024.

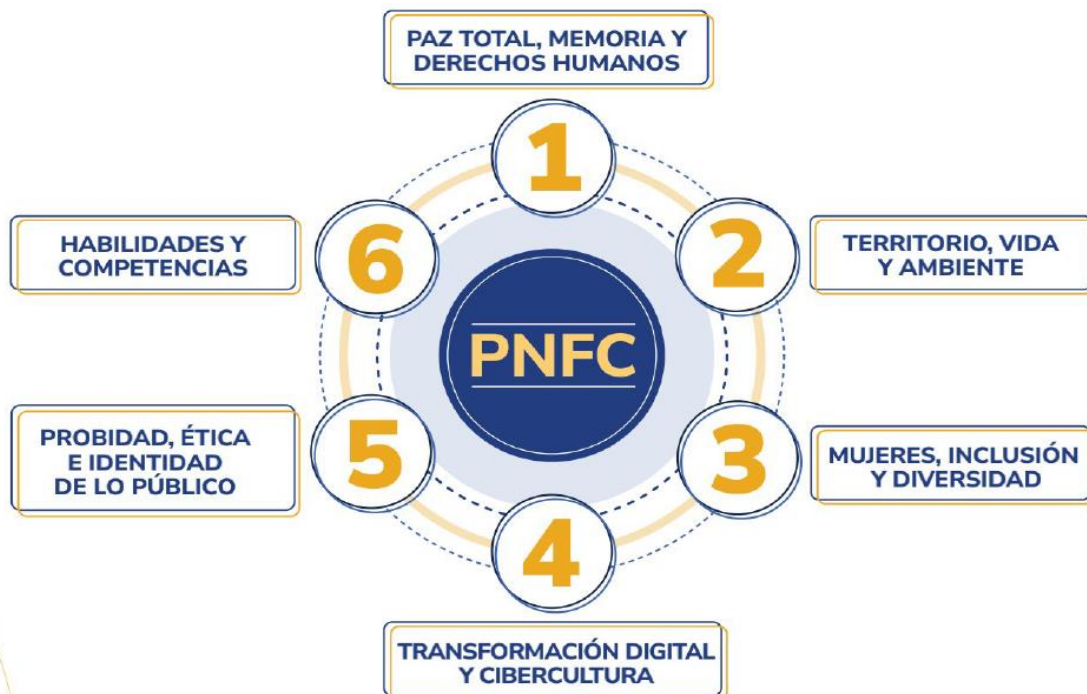
<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 13 de 14

### Objetivos específicos

- Integrar a los servidores que se vinculen a la Gobernación de Nariño a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en el Departamento, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de Reinducción.
- Promover la Actualización Continua al diseñar e implementar mecanismos de actualización regular para garantizar que los servidores públicos estén al día en competencias funcionales y comportamentales, así como en conocimientos técnicos relevantes para sus responsabilidades.
- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Fortalecer el desempeño de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, a través de las capacitaciones realizadas.
- Establecer una cultura organizacional que promueva el aprendizaje continuo.

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



PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 14 de 14

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

### 1. Objetivo.

1. Disminuir 10% la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la intervención de los peligros prioritarios de la Gobernación de Nariño.
2. Garantizar el 90% de cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019.
3. Realizar seguimiento a la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

### EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Evaluación de planeación estratégica de talento humano: los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

#### A. 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.

#### B. 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.

#### C. 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.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------