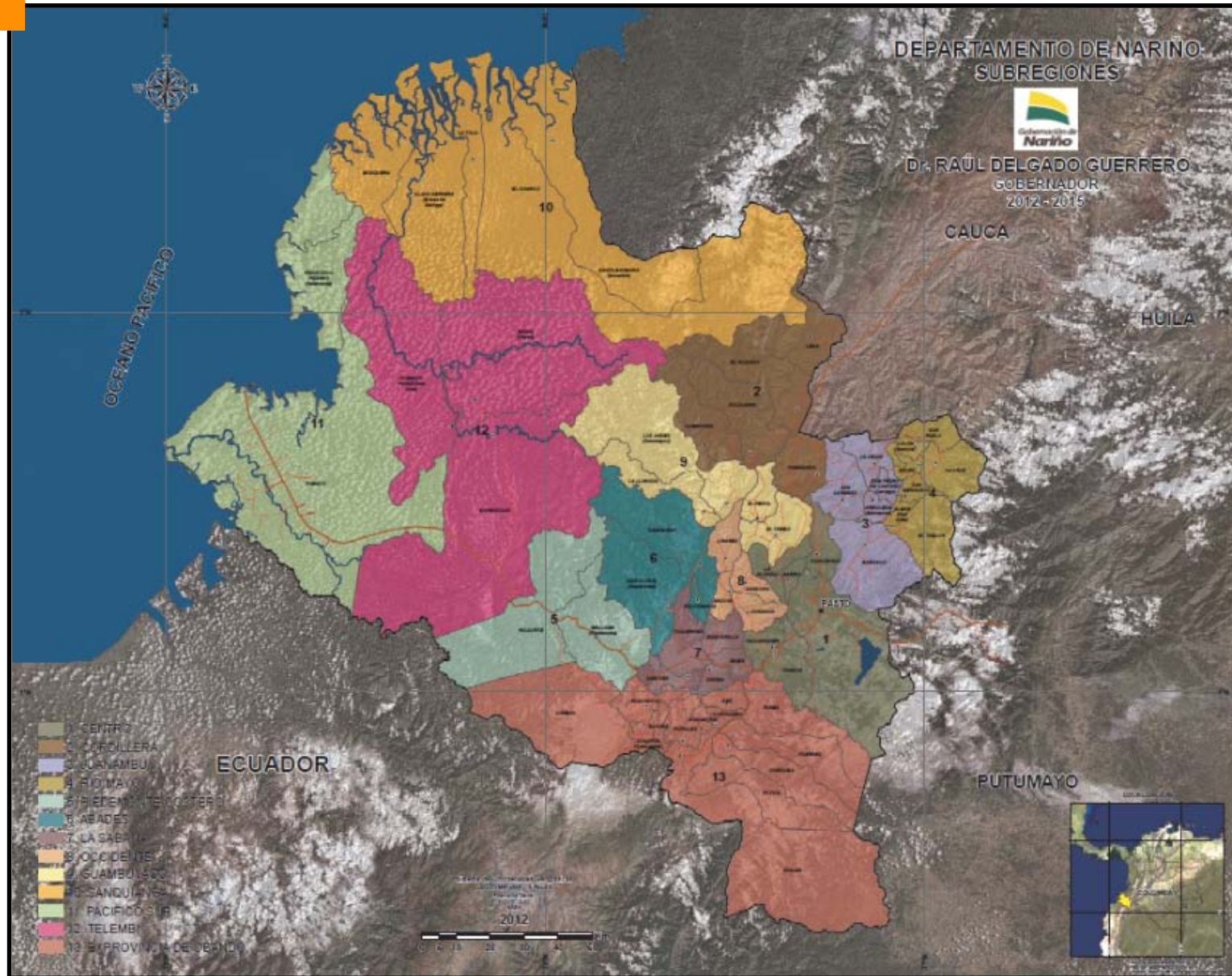


PRESENTACIÓN DE RESULTADOS // *NARIÑO*



I Generalidades del Departamento.

INDICADORES	DEPARTAMENTALES	NACIONALES
Extensión del departamento en km ²	33.268	
Población total departamental 2012	1.660.087	46.044.601
Población total sector urbano 2012	799.449	
Población total rural 2012	860.638	
% de participación del Pib 2010	1.5	
Pib percapita - 2010p	5.023.299	12.018.370
Nbi 2005	43.79	27.78
Índice de pobreza multidimensional 2005	69.6	50.4
% de personas en pobreza 2010	56.1	44.12
% de personas en pobreza extrema 2010	18.7	12.5
desempleo 2010	22.25	9.7
tasa de analfabetismo 2010	8.36	6.70



II Organización de la Gobernación de Nariño.

Organigrama Gobernación de Nariño // 2012

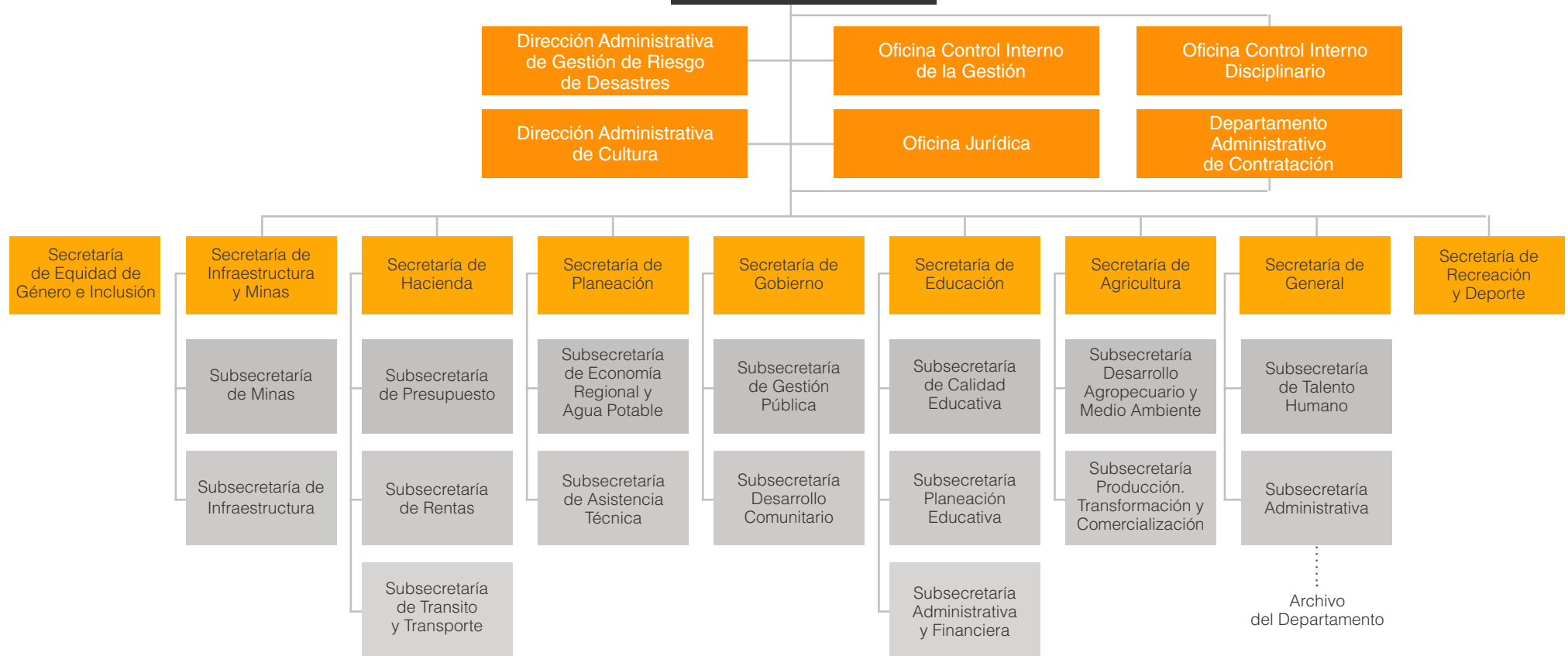


OFICINAS DESCENTRALIZADAS DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO



Organigrama - Gobernación de Nariño

GOBERNADOR (Despacho)



ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO



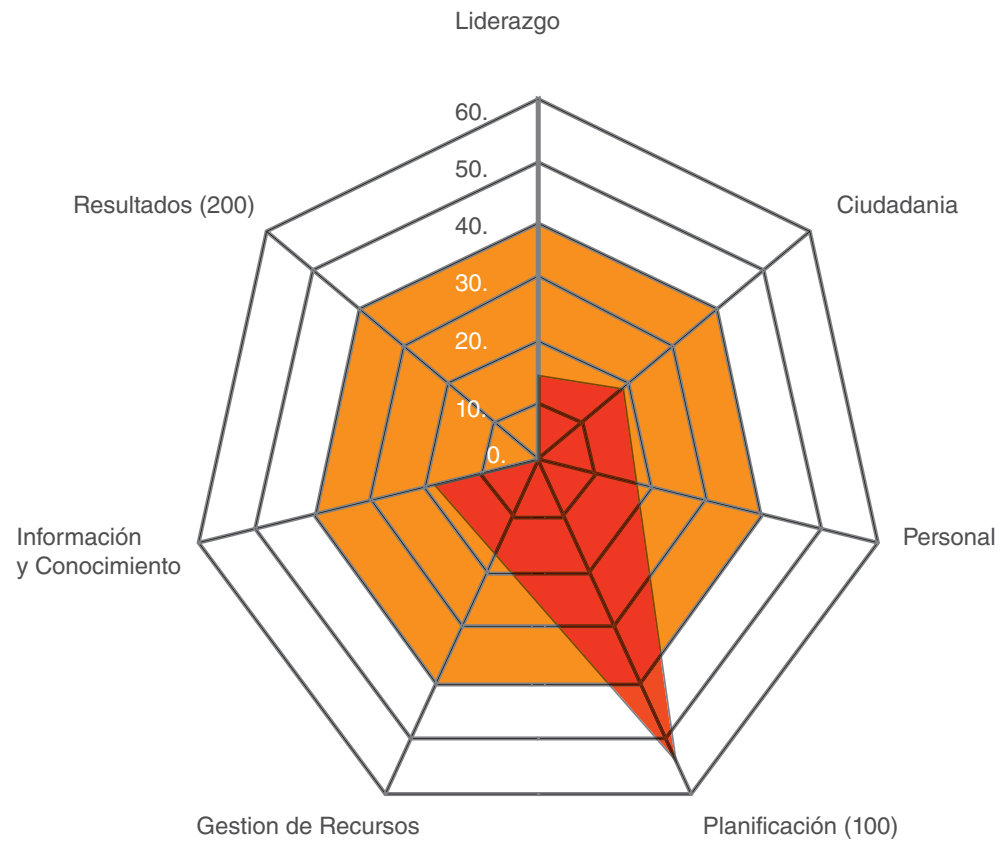


Síntesis de la Experiencia.

1. Armonización GG Gobernanza Territorial con el Equipo IGA.
2. Articulación GG Gobernanza Territorial con el Equipo MECI.
3. GG Independiente de las actividades d cumplimiento de Ley.
4. Autoevaluación 6 Criterios con el GG integrado por 6 integrantes del GR.
5. Asignación de puntuación 6 Criterios.

IV Resultados obtenidos.

	PUNTUACIÓN TOTAL		PRÁCTICAS DE GESTION	PONDERADOR	PUNTUACIÓN
CRITERIO 1	14.24	Sub-criterio I	3	0.89	6.23
		Sub-criterio II	3	0.89	4.45
		Sub-criterio III	3	0.89	3.56
CRITERIO 2	18.7	Sub-criterio I	6	0.67	6.7
		Sub-criterio II	1	4.00	12
CRITERIO 3	16.54	Sub-criterio I	4	0.50	2.5
		Sub-criterio II	3	0.67	4.02
		Sub-criterio III	1	2.00	6
		Sub-criterio IV	3	0.67	4.02
CRITERIO 4	53.81	Sub-criterio I	5	0.57	11.4
		Sub-criterio II	2	1.43	7.15
		Sub-criterio III	2	1.43	7.15
		Sub-criterio IV	4	0.71	8.52
		Sub-criterio V	1	2.86	5.72
		Sub-criterio VI	5	0.57	6.27
		Sub-criterio VII	3	0.95	7.6
CRITERIO 5	15.55	Sub-criterio I	2	1.33	6.65
		Sub-criterio II	3	0.89	5.34
		Sub-criterio III	3	0.89	3.56
CRITERIO 6	18	Sub-criterio I	2	2.00	10
		Sub-criterio II	2	2.00	8
CRITERIO 7		Sub-criterio I	2	4.00	0
		Sub-criterio II	1	8.00	0
		Sub-criterio III	1	8.00	0
		Sub-criterio IV	2	4.00	0
		Sub-criterio V	3	2.67	0
	136.84				



Autoevaluación Nariño

- Maximo
- Total Ponderado

V Área de Mejora Prioritaria.

Establecimiento de una Coordinación para el fortalecimiento institucional, encargado de impulsar el desarrollo de la Gestión Pública en el nivel Central de la entidad, mediante el aprovechamiento de las habilidades y aptitudes de los Servidores Públicos. El objetivo de la coordinación es estimular el desarrollo de la cultura organizacional hacia el cumplimiento de una gestión pública integral, que permita brindar mejores condiciones de vida a la población en un territorio ordenado y sostenible, con más y mejores oportunidades.

- Elaboración de planes estratégicos de recursos humanos.
- Diseño y administración de los programas de formación y capacitación.
- Elaboración de los proyectos de plantas de personal así como de los manuales de funciones y requisitos.
- Reformulación de los formatos y el proceso de implementación del sistema de evaluación del desempeño.
- Organización y clasificación de la documentación y archivo del material existente.

VI Buena Practica.

BUENA PRACTICA: Subregionalización del Departamento

OBJETIVO: Transitar por una senda de desarrollo y movilización del bienestar social, que consulte y reconozca el histórico respeto por las particularidades de la diversidad del territorio nariñense, de su gente, de sus modos de producción, intercambio y comercialización, de su cultura y para algunos de su visión simbólica del territorio.

VII Conclusiones del proyecto.

Existe una serie de aspectos que influyen en el clima laboral de los empleados, entre los que se encuentran los estilos de liderazgo, la claridad en la definición de objetivos, cómo se gestiona la toma de decisiones, los procesos de comunicación, y la estructura, propios de una organización que influyen en el comportamiento laboral de un empleado y que se asocian normalmente como incidentes en el Conocimiento Organizacional.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Principios y valores, mitos e historias, ritos y ceremonias, creencias, tabúes, héroes o personajes destacados, normas y comunicación.

CLIMA LABORAL: Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

CAMBIO ORGANIZACIONAL: Preparación para el cambio, asimilación del cambio, aceptación del cambio y compromiso con el cambio.

Aportes del MGT a la Agencia de Desarrollo Económico Local (ADEL) de Nariño

1. Escalonamiento del MGT hacia el nivel municipal departamental
2. El MGT se ha convertido en un programa estratégico para el dialogo interinstitucional: Programa DIRENA
3. Fortalecer el papel de los actores estratégicos territoriales en una propuesta de desarrollo integral entre el sector publico – privado y los actores territoriales del departamento.
4. Se ha logrado implementar un modelo de gobernanza en pequeña escala al interior de la gobernación de Nariño (Directivos, funcionarios, Asesores, Asistentes)