 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 1 de 24</p>

PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANOS



**INSTITUTO
DEPARTAMENTAL
DE SALUD**


NORTE DE SANTANDER

GRUPO RECURSOS HUMANOS

2020



Av. 0 Calle 10 Edificio Rosetal Oficina 311. Cúcuta - Norte de Santander.
Teléfonos: 5892105. – NIT: 890500890-3 Email - director@ids.gov.co
www.ids.gov.co

 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 2 de 24</p>

INTRODUCCION

La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el corto y mediano plazo. Es así como se establecen las estrategias del Instituto Departamental de Salud, las acciones a realizar y los recursos necesarios para alcanzar su ejecución.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores los cuales van determinar las estrategias trazadas en el proceso del Talento Humano los cuales están contribuyendo al logro de las metas y los objetivos de la Institución.

La administración del talento humano está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y el control establecido para promover el desempeño eficiente del personal, así como también brindar el medio que permite a las personas que colaboran en la administración del talento humano, alcanzar los objetivos propuestos

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, se enfoca desde un sistema integrado de gestión de recurso humano teniendo como eje la estrategia y planeación, desde el punto de vista de la gestión del empleo, gestión del desempeño, gestión de relaciones humanas y sociales, gestión de compensación.

Finalmente la gestión del Talento Humano contiene el desarrollo de prácticas orientadas hacer visible el Sistema de Gerencia Publica como la Ley 909 del 2004 configurando sistemas de selección, tipo de vinculación, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

ALCANCE

Como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 3 de 24</p>

Objetivo general.

Fortalecer y promover el desarrollo de la gestión del Talento Humano, a través la inducción y reinducción en las áreas de desempeño acorde a las necesidades identificadas, implementando estrategias que se puedan desarrollar en ciclo de la vida laboral del servidor.

Objetivos Específicos.

Implementar y/o desarrollar un plan de Bienestar para el grupo de recursos humano.

Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Instituto.

Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.

Administrar información sobre el talento humano del Instituto Departamental de salud, en cuanto a datos de las hojas de vida.

Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.

Mantener actualizada la información de la historia laboral del personal en la plataforma del SIGEP.



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander</p> <p>Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 4 de 24</p>

Marco Legal.

- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015**, por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- **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.
- **Decreto 2539 de 2005**; Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades.
- **Decreto 1227 de 2005**: Por medio de la cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 4968 de 2007**, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1227 de 2005
- **Decreto Ley 785 de 2005**; por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004
- **Ordenanza 018 del 18 de julio de 2003**, con la cual se crea el Instituto Departamental de Salud de Norte de Santander como establecimiento público del orden departamental, adscrito al Departamento Norte de Santander, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera.
- **Acuerdo 019 de 29 de septiembre de 2003**, por el cual se adopta la estructura organizacional específica del Instituto Departamental de Salud Norte de Santander.
- **Acuerdo 010 de 28 de abril de 2008**, por el cual Actualiza el Acuerdo No. 008 del 4 de agosto de 2003, que aprobó los estatutos del Instituto Departamental de Salud

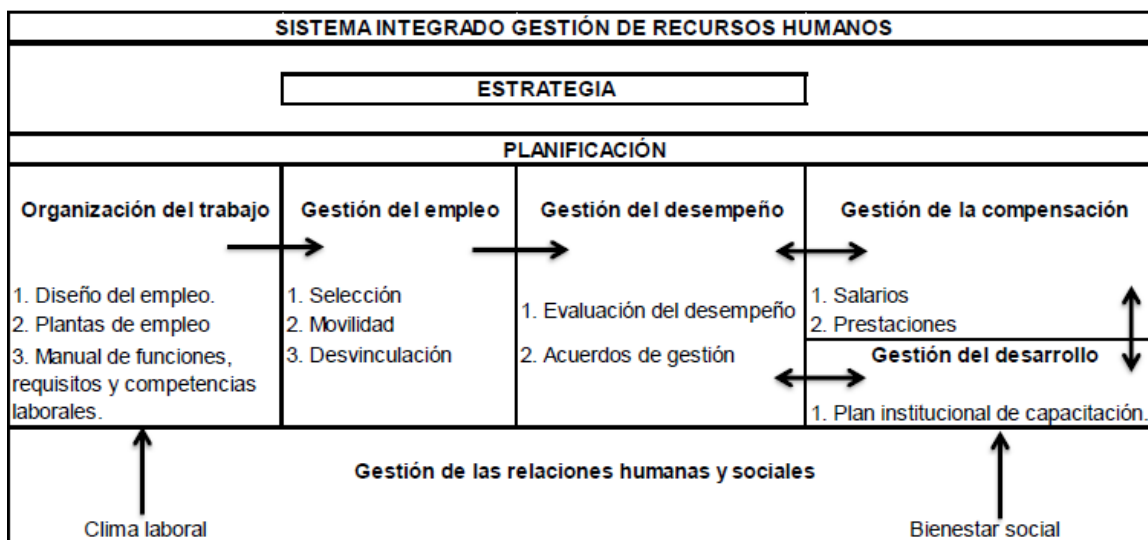
Acuerdo No. 016 del 23 de octubre de 2019, Manual Especifico de Funciones y de Competencias laborales para los empleos de la planta global del Instituto Departamental de Salud de Norte de Santander y sus modificatorios.

Acuerdo No. 026 del 18 de diciembre de 2019, Planta Global del Instituto Departamental de Salud de Norte de Santander.



Marco Conceptual de la Planeación Estratégica del Talento Humano

La Planear Estratégicamente el talento Humano nos permite abordar áreas que conllevan a ampliación del potencial de cada uno de los componentes de la organización; planear el recurso humano no es solo cuestión de tener procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la Entidad, igualmente lograr que el recursos humano tenga armonía, además la capacidad de lograr que la mano de obra esté al día y con correlación en su desempeño; que la organización logre articular sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas.




1Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

En consecuencia con el enfoque estratégico de los recursos humanos debe conseguir resultados que integren los campos tanto internos como externos a la planeación es necesario considerar lo siguiente:

Dimensionamiento de las personas: El Instituto Departamental al año 2020, en su planta de personal está conformado de acuerdo a sus niveles de jerárquica de empleos así:



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 6 de 24</p>



NIVEL	Total empleos
DIRECTIVO	1
ASESOR	5
PROFESIONAL	55
TECNICO	42
ASISTENCIAL	105
	208

Según sus denominaciones de empleos estas distribuido así:

Denominación de empleos	Grado	Código	No. Empleo
Director	14	65	1
Asesor	11	105	4
	10	105	1
No de empleos Nivel Asesor			5
Profesionales Especializados	11		8
	10		6
	9		6
No de empleos			20
Profesional Especializado Área de Salud	10	242	1
Profesionales Universitario	11	219	1
	10	219	7
	9	219	10
	8	219	1
	7	219	4
No de empleos			23
Profesional Universitario Area de Salud			11
No de empleos Nivel Profesional			55
Técnico Administrativo	8	367	5
	7	367	9



Av. 0 Calle 10 Edificio Rosetal Oficina 311. Cúcuta - Norte de Santander.
Teléfonos: 5892105. – NIT: 890500890-3 Email - director@ids.gov.co
www.ids.gov.co

 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 7 de 24</p>

			14
Técnico Area de salud	8	323	1
	7	323	4
	6	323	23
			28
No de empleos Nivel Técnico			42
Auxiliar Administrativo	7	407	1
	5	407	14
Secretario	5	440	14
Auxiliar Área de Salud	5	412	68
Ayudante	5	472	1
Conductor	4	480	5
Auxiliar Servicios Generales	3	470	1
Operario	4	487	1
No de empleos Nivel Asistencial			105
Total Empleos			208

El recurso humano del Instituto Departamental de Salud de Norte de Santander laborando son 206 funcionarios, que desarrollan las funciones de la entidad y los cuales son apoyados por personal contrato que cumplan actividades muy específicas a los proyectos y planes que deben cumplir la Entidad, en cada una de las dependencias, teniendo como máximo apoyo en el proyectos de salud pública, prestación de servicios y el área jurídica

Manual de Funciones y requisitos y Competencias laborales, se encuentra actualizado y aprobado mediante Acuerdo No. 016 del 23 de octubre de 2019



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 8 de 24</p>

Caracterización de los servidores:

En la matriz en Hoja Excel, se mantiene actualizada la información referente a: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, fecha de posesión, ubicación, salarios, de los funcionarios de la entidad, insumo principal para la administración del Talento Humano.

Comportamiento de los servidores: El logro de conductas individuales acordes con lo que se espera del servidor público en cada caso y que sean capaces de contribuir a la obtención de los resultados perseguidos. Estas conductas dependen de dos variables que las políticas de RR.HH. deben activar: la posesión de las competencias idóneas para la posición y un nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario.

Profesionalización del Recurso Humano: La entidad cuenta un perfil ocupacional donde los funcionarios que elaboran en la Entidad encontramos que 61 con título profesional vienen cumpliendo funciones en cargos profesionales; 10 con título profesional viene cumplimiento funciones en cargos del nivel técnico y 8 funcionarios con título profesional, que cumplen funciones de apoyo asistencial, teniendo que el 38% del total de funcionarios ostenta título profesional.

PLANTA DE PERSONAL

La entidad está conformada por 208 empleos, distribuidos en siete empleos adscritos al despacho del Entidad y 201 empleos en una planta global de empleos así:

Código	Grados	Denominación del empleo	No. De cargos	Horas	Día / Cargo
DESPACHO					
50	14	DIRECTOR	1		8
105	11	ASESOR	4		8
105	10	ASESOR	1		8
222	10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1		8
Total empleo adscrito al Despacho			7		
PLANTA DE PERSONAL GLOBAL					
222	11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	8		8
222	10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5		8



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 9 de 24</p>

219	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
219	10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	8
219	10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	6
222	9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6	8
219	9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10	8
219	8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
219	7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	8
367	8	TECNICO ADMINISTRATIVO	5	8
367	7	TECNICO ADMINISTRATIVO	9	8
407	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8
407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14	8
440	5	SECRETARIO	14	8
472	5	AYUDANTE	1	8
480	4	CONDUCTOR	5	8
487	4	OPERARIO	1	8
242	10	PROFESIONAL ESPECILIZ.AREA SALUD	1	8
237	9	PROFESIONAL UNIV.AREA SALUD	11	8
323	8	TECNICO AREA SALUD	1	8
323	6	TECNICO AREA SALUD	23	8
412	5	AUXILIAR AREA SALUD	2	8
323	7	TECNICO AREA SALUD	4	8
412	5	AUXILIAR AREA SALUD	66	8
470	3	AUXILIAR DE SERV. GENERALES	1	8
		Total Empleos Planta Global	201	
		Total Empleos	208	



Av. 0 Calle 10 Edificio Rosetal Oficina 311. Cúcuta - Norte de Santander.
Teléfonos: 5892105. – NIT: 890500890-3 Email - director@ids.gov.co
www.ids.gov.co

 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander</p> <p>Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 10 de 24</p>

GESTION DEL EMPLEO

INGRESO

Al quedar vacante empleos de carrera implica para la entidad, surtir procedimientos administrativos que conlleven el proveer de manera temporal o definitiva el cargo que se encuentra vacante, a la luz de lo contemplado en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

En necesario precisar el compromiso que tiene la entidad de garantizar el cumplimiento de un mandato superior, esbozado a través del artículo 125 de la Carta Política, que prevé que “...*El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes...*”, convirtiéndose la carrera administrativa y el acceso a través de concurso de méritos en una regla general y los demás mecanismos para acceder a empleos públicos en instrumentos estrictamente excepcionales.

La anterior disposición, además fue incorporada a través del Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, que dispuso en su artículo 7°, el orden de prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa y, en el artículo 8°, la excepcionalidad del nombramiento provisional ante la inexistencia de funcionarios con el derecho preferencial al encargo o la inexistencia de listas de elegibles para su provisión definitiva y Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.


Igualmente el artículo 24 de la Ley 909, que al respecto dispone: “...*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. ...*”

La ley 909 de 2004, determino el procedimiento para vinculación de los funcionarios a los empleos de carrera administrativa, teniendo para ello el principio del mérito.

Teniendo en cuenta la necesidad al proveer empleos en vacancia definitiva o por encargo, en la entidad se realiza un estudio técnico por la oficina del grupo Recursos Humanos el cual concluye el proceder a realizar encargo con funcionarios de carrera o nombramiento provisión.

El Instituto Departamental de Salud reporto a la Comisión Nacional del Servicio Civil 108



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 11 de 24</p>

empleos para concurso

SELECCIÓN: Toda personal que aspire a ocupar un empleo vacante en el Instituto Departamental deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual específicos de Funciones y Requisitos y Competencias Laborales, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos

VINCULACIÓN: A través de acto administrativo la entidad realizan las vinculaciones, y están sujetas a las disposiciones legales aplicables en especial el Decreto ley 1083 de 2014, sus modificaciones.

Igualmente se realiza el procedimiento en la plataforma del SIGEP del Departamento Administrativo de la función Pública.

INDUCCIÓN: La entidad adelanta el proceso de inducción, para el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional y reinducción para los demás funcionarios.

GESTION DEL DESEMPEÑO


EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: La entidad a través de los Jefes Inmediato realiza la evaluación del desempeño laboral del total de los funcionarios inscritos en carrera administrativa, con ello determinar la permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.

La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, establecidos por Comisión Nacional del Servicio y el sistema tipo de evaluación dispuesto por la misma y a través de la plataforma página web

GESTION DE LA COMPESACIÓN

La entidad dentro de sus estrategias realiza los reconocimientos y pagos mensual a sus funcionarios de sus salarios en el procedimiento de nómina se incluyen las liquidaciones de prestaciones



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander</p> <p>Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 12 de 24</p>

CLIMA ORGANIZACIONAL O LABORAL

“El concepto de clima organizacional (...) se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo (...) El clima, en esta perspectiva, ha de ser entendido como el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema. “(Rodríguez, 1999. p159).

VARIABLES QUE AFECTAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

***Las variables causales** llamadas también **variables independientes**, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de esta variable se encuentra la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, también se modifican las otras variables.

***Las variables intermedias**, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

***Las variables finales**, denominadas también *dependientes* son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas está la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

Actualmente, la alta dirección del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD de Norte de Santander, establece una política de calidad basada en acciones para la mejora continua de los procesos, contando con talento humano competente, optimizando los recursos y el mejoramiento del clima organizacional para lograr la satisfacción del cliente interno, de esta manera la calidad del servicio brindado por la entidad también se verá reflejado en la satisfacción del cliente externo.

Por lo que es importante que todas las variables que afectan o intervienen en dicho comportamiento organizacional sean analizadas, para detectar y corregir errores que impidan alcanzar los objetivos o que hagan del proceso un camino más largo y tedioso.

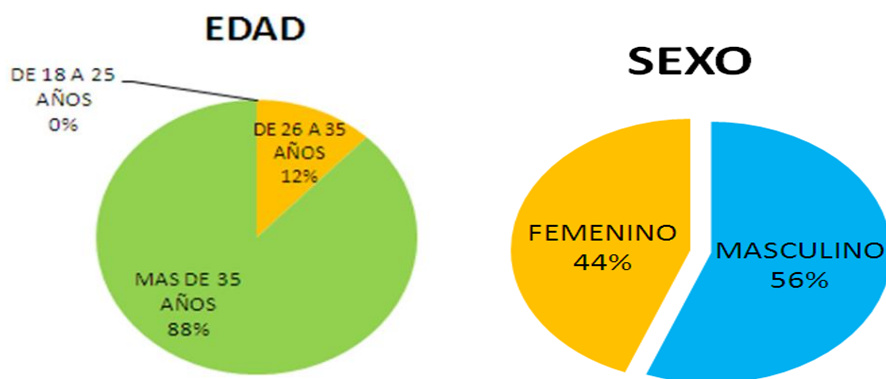


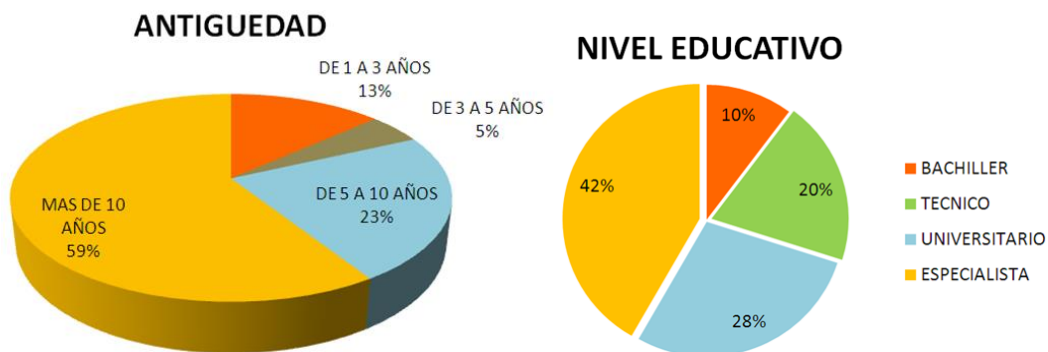
 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 13 de 24</p>

En el año 2019 se realiza proyecto de investigación para conocer el clima organizacional del Instituto Departamental de Salud, en el cual obtuvo como resultado factores positivos directamente alineados con el desarrollo de la productividad; basados en situaciones favorables, a la disposición al control ejercido por los coordinadores, manifestando una satisfacción aceptable al nivel de toma de decisiones ya que dado a la estructura de la organización, según el cargo cada colaborador sabe el nivel de decisiones en las que puede intervenir, aunque también creen que podrían aportar mucho más en ese sentido.

Existe un factor el cual los funcionarios del IDS perciben como uno de los aspectos que menos favorecen a la creación de un buen clima organizacional, esta es la Estructura, dicha dimensión abarca muchas cosas pero se puede diferenciar en dos aspectos, la estructura organizacional y la física del puesto de trabajo (lugar o ubicación donde el colaborador desarrolla sus funciones).

La recolección de datos se hizo por medio de encuesta, para la cual se utilizó un formulario de encuesta de Google, así pues se le envió el link del instrumento por correo electrónico a cada uno de los colaboradores. Dado que no todos los colaboradores seleccionados en el tiempo que se dio para responder la encuesta tenían acceso a un computador o medio electrónico para hacerlo, se envió la encuesta al correo de 50 empleados más para cumplir con la muestra establecida, dado a esto se superó la muestra y se llegó a un total de 127 encuestados lo que hace que este estudio tenga un nivel de confianza un poco más elevado de lo que se planteó anteriormente.





En la entidad hay muchas oportunidades de mejorar que deben ser atendidas, pero ya se dio el primer paso el cual es escuchar a los trabajadores y estar enterados de la realidad que viven en su día a día en los puestos de trabajo, lo que denota el interés del instituto por ser una entidad de alta calidad a su cliente interno y externo


En el segundo semestre del año 2019, se realizó una encuesta a un porcentaje de personal de planta del Instituto, el cual será seleccionado por una muestra aleatoria


Formato de encuesta aplicada



Cultura organizacional
Diagnostico Instituto Departamental de Salud

ADMINISTRACION DE EMPRESAS



 **ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

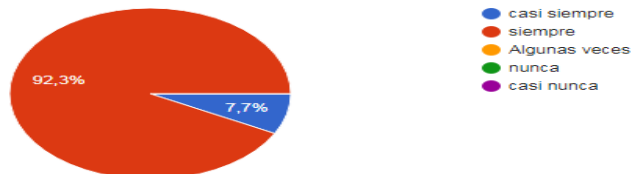
Objetivo de la Encuesta: Realizar un diagnóstico que nos permita valorar cuantitativamente la cultura organizacional del Instituto Departamental de Salud.

ITEM	En la siguiente escala de valores califique según sus puntos de vista:	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Considera útil e importante para el I.D.S las labores que realiza?	X				
2	¿Disfruta las tareas que le corresponde realizar?		X			
3	¿Se siente orgulloso de trabajar en el I.D.S.?	X				
4	¿Siente motivación con el salario que recibe a cambio de las labores que ejecuta?	X				
5	¿Considera que el trato de su jefe es respetuoso?		X			
6	¿Considera que su jefe toma decisiones justas?		X			
7	¿Considera que su jefe promueve y motiva al logro de resultados?		X			
8	¿Sus observaciones son tenidas en cuenta por su jefe inmediato frente a decisiones que incidan en el desarrollo de su trabajo?	X				
9	¿Existe respeto al pensamiento u opiniones entre compañeros de trabajo?		X			
10	¿Existe colaboración entre compañeros de la misma dependencia para el logro de objetivos?		X			
11	¿Existe colaboración entre compañeros de diferente dependencia para el logro de objetivos?		X			
12	¿Los conflictos entre compañeros de trabajo se resuelven fácilmente?			X		
13	¿Recibe capacitación o formación acorde con las funciones que desarrolla en su trabajo cotidiano?			X		
14	¿El I.D.S facilita o promueve auxilios para estudios que permite el desarrollo profesional?					X
15	¿En el I.D.S se promueve el ascenso dando preferencia a los funcionarios para cubrir vacantes o nuevos cargos?				X	
16	¿Le informan permanentemente de los cambios o acontecimientos que se presentan en el I.D.S?					X
17	¿Se siente satisfecho trabajando con sus compañeros?		X			
18	¿Le es fácil comunicarse con su jefe inmediato?			X		
19	¿Le es fácil comunicarse con la alta dirección?		X			
20	¿Considera que la comunicación en el I.D.S es ágil y oportuna?		X			



1. ¿Considera útil e importante para el I.D.S. las labores que realiza?

13 respuestas



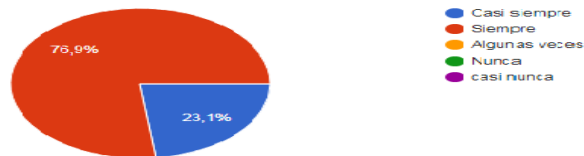
3. ¿Se siente orgulloso de trabajar en el I.D.S.?

13 respuestas



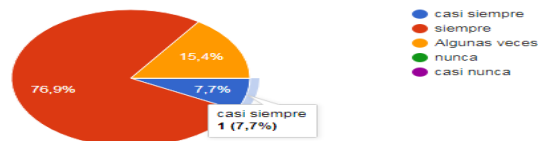
2. ¿Disfruta las tareas que le corresponde realizar?

13 respuestas



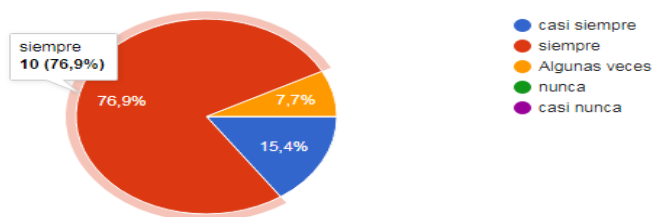
4. ¿Siente motivación con el salario que recibe a cambio de las labores que ejecuta?

13 respuestas



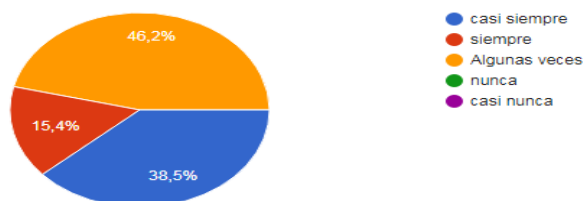
5. ¿Considera que el trato de su jefe es respetuoso?

13 respuestas



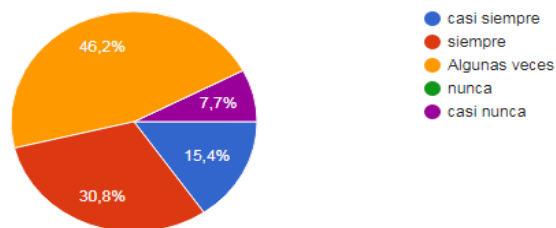
6. ¿Considera que su jefe toma decisiones justas?



13 respuestas



7. ¿Considera que su jefe promueve y motiva al logro de resultados?

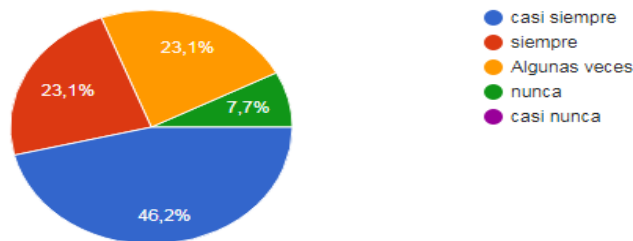
13 respuestas



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 18 de 24</p>

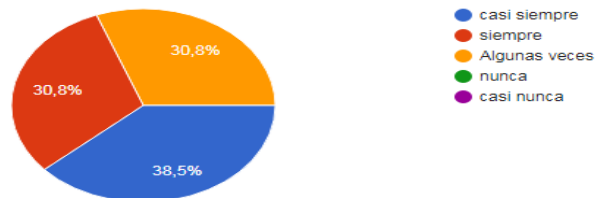
8. ¿Sus observaciones son tenidas en cuenta por su jefe inmediato frente a decisiones que incidan en el desarrollo de su trabajo?

13 respuestas



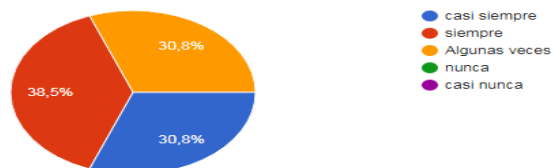
9. ¿Sus observaciones son tenidas en cuenta por su jefe inmediato frente a decisiones que incidan en el desarrollo de su trabajo?



13 respuestas



10. ¿Existe colaboración entre compañeros de la misma dependencia para el logro de objetivos?

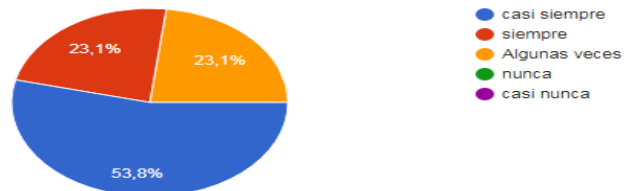
13 respuestas



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 19 de 24</p>

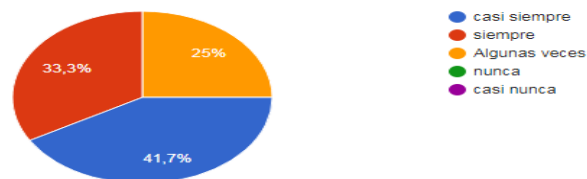
11. ¿Existe colaboración entre compañeros de diferente dependencia para el logro de objetivos?

13 respuestas



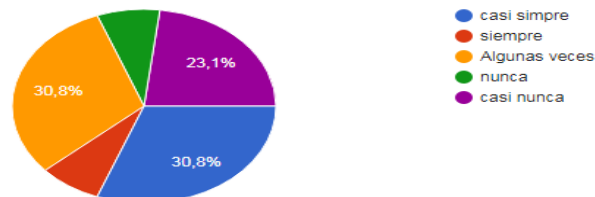
12. ¿Los conflictos entre compañeros de trabajo se resuelven fácilmente?

12 respuestas



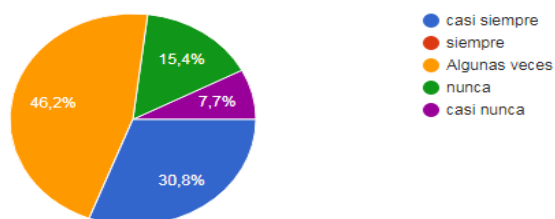
13. ¿Recibe capacitación o formación acorde con las funciones que desarrolla en su trabajo cotidiano?

13 respuestas



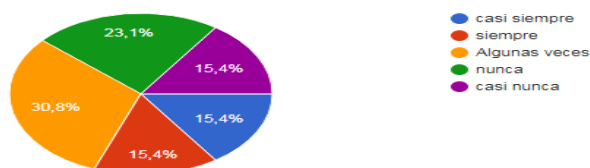
14. ¿El I.D.S facilita o promueve auxilios para estudios que permite el desarrollo profesional?

13 respuestas



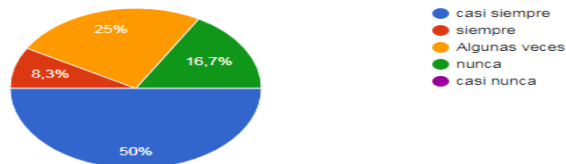
15. ¿En el I.D.S se promueve el ascenso dando preferencia a los funcionarios para cubrir vacantes o nuevos cargos?



13 respuestas



16. ¿Le informan permanentemente de los cambios o acontecimientos que se presentan en el I.D.S?

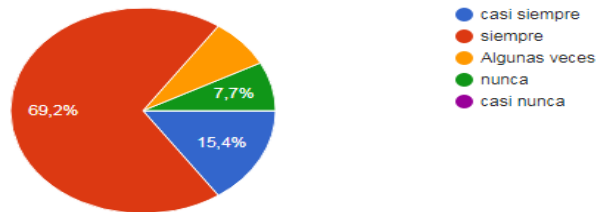
12 respuestas



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 21 de 24</p>

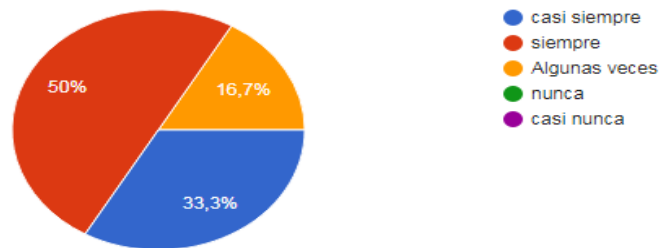
17. ¿Se siente satisfecho trabajando con sus compañeros?



13 respuestas



18. ¿Le es fácil comunicarse con su jefe inmediato?

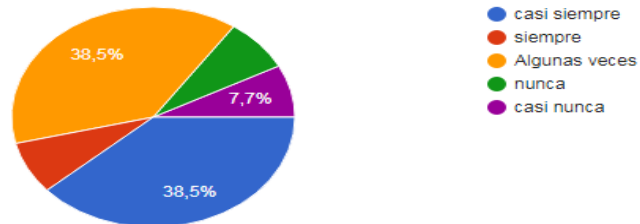
12 respuestas



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander <small>Instituto Departamental de Salud</small></p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 22 de 24</p>

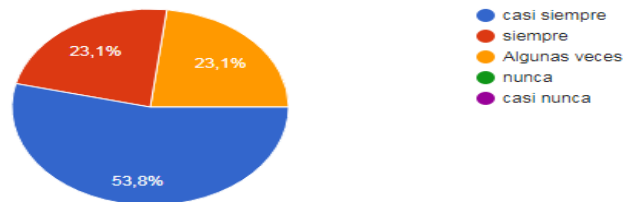
19. ¿Le es fácil comunicarse con la alta dirección?

13 respuestas



20. ¿Considera que la comunicación en el I.D.S es ágil y oportuna?

13 respuestas



ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo de la Encuesta: Realizar un diagnóstico que nos permita valorar cuantitativamente la cultura organizacional del Instituto Departamental de Salud

En la siguiente escala de valores califique según sus puntos de vista:	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
¿Considera útil e importante para el I.D.S las labores que realiza?	92.3%	7.7%			
¿Disfruta las tareas que le corresponde realizar?	76.9%	23.1%			
¿Se siente orgulloso de trabajar en el I.D.S.?	100%				
¿Siente motivación con el salario que recibe a cambio de las labores que ejecuta?	76.9%	7.7%	15.4%		
¿Considera que el trato de su jefe es respetuoso?	76.9%	15.4%	7.7%		
¿Considera que su jefe toma decisiones justas?	15.4%	38.5%	46.2%		
¿Considera que su jefe promueve y motiva al logro de resultados?	30.8%	15.4%	46.2%	7.7%	
¿Sus observaciones son tenidas en cuenta por su jefe inmediato frente a decisiones que incidan en el desarrollo de su trabajo?	23.1%	46.2%	23.1%	7.7%	
¿Existe respeto al pensamiento u opiniones entre compañeros de trabajo?	30.8%	38.5%	30.8%		
¿Existe colaboración entre compañeros de la misma dependencia para el logro de objetivos?	38.5%	30.8%	30.8%		
¿Existe colaboración entre compañeros de diferente dependencia para el logro de objetivos?	23.1%	53.8%	23.1%		
¿Los conflictos entre compañeros de trabajo se resuelven fácilmente?	33.3%	41.7%	25%		
¿Recibe capacitación o formación acorde con las funciones que desarrolla en su trabajo cotidiano?	7.7%	30.8%	30.8%		7.6%
¿El I.D.S facilita o promueve auxilios para estudios que permite el desarrollo profesional?		30.8%	46.2%	7.7%	30.8%
¿En el I.D.S se promueve el ascenso dando preferencia a los funcionarios para cubrir vacantes o nuevos cargos?	15.4%	15.4%	30.8%	15.4%	23.1%
¿Le informan permanentemente de los cambios o acontecimientos que se presentan en el I.D.S?	8.3%	50%	25%	16.7%	8.3%
¿Se siente satisfecho trabajando con sus compañeros?	69.2%	15.4%	7.7%	7.7%	
¿Le es fácil comunicarse con su jefe inmediato?	50%	33.3%	16.7%		
¿Le es fácil comunicarse con la alta dirección?	7.7%	38.5%	38.5%	7.7%	7.6%
¿Considera que la comunicación en el I.D.S es ágil y oportuna?	23.1%	53.8%	23.1%		



 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 24 de 24</p>

ESTRATEGIAS PROPUESTAS PARA EL PLAN DE ACCIÓN INTEGRADO DE PROCESOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL I.D.S

1. Empiece reconociendo que cada trabajador observa su entorno de forma diferente y posee fortalezas y aspectos por mejora que lo hacen único frente sus compañeros.

2. Comunique efectiva y eficazmente los objetivos de la empresa. Con esto logrará que todo se alineen con el mismo propósito.

3. Defina procesos, procedimientos y responsabilidades para cada área y trabajador, de la manera mas clara posible, incluso para quien no intervenga directamente con ellos.

4. Invierta, lo necesario y suficiente, en capacitar a todos sus colaboradores , pues tener una línea de carrera, un norte a donde llegar , es fundamental para la motivación de los colaboradores.

5. Realice revisiones periódicas del clima laboral. ¿Como? Pidiéndole a los colaboradores su punto de vista sobre la gestión y el manejo de la empresa.

6. La misión ,la visión y los valores de la empresa tienen que ser internalizados por cada empleado.

