


 <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 15</p>

PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANOS



**INSTITUTO
DEPARTAMENTAL
DE SALUD**


NORTE DE SANTANDER

GRUPO RECURSOS HUMANOS

2021



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 15</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 15</p>

Objetivo general.

Fortalecer y promover el desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la política de integridad, en el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER. Desarrollando 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 los funcionarios de la Entidad

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 Institución.


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 Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 4 de 15</p>

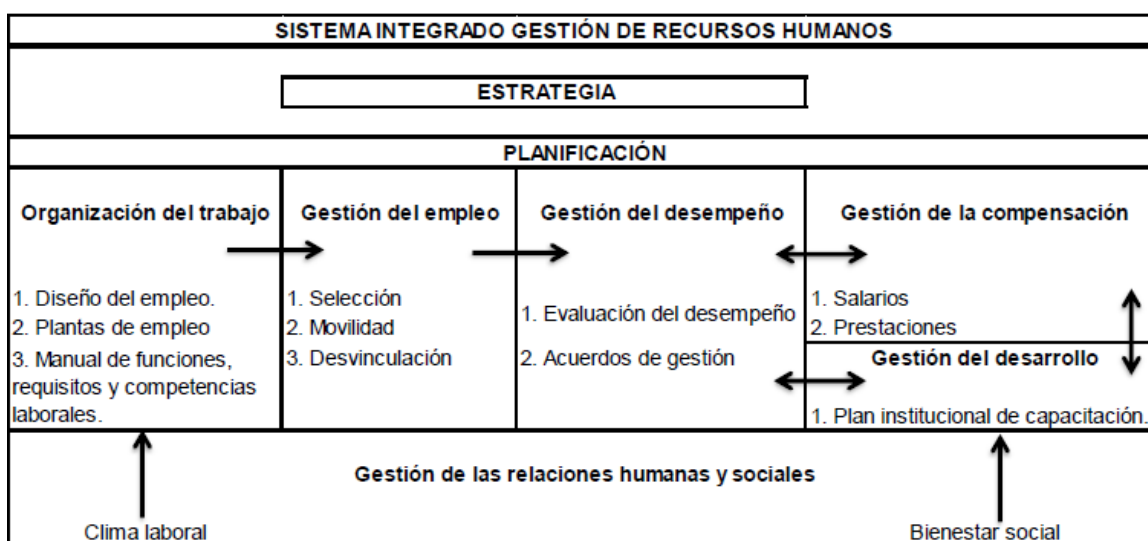
Marco Legal.

- **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, modificada Ley 1960 de 2019
- **Decreto 815 de 2018**; Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades.
- **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 15</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
			14



 <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 15</p>

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

Al 31 de diciembre de 2020 el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER, tenía provisto de los 208 empleos de la Planta de personal, un numero de 206 empleos, con los cuales se vienen cumpliendo las competencias institucionales, apoyados por personal contrato que cumplen actividades muy específicas a los proyectos y planes, teniendo como máximo apoyo a los proyectos de salud pública, prestación de servicios y el área jurídica , Vigilancia y Control Institucional

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 15</p>

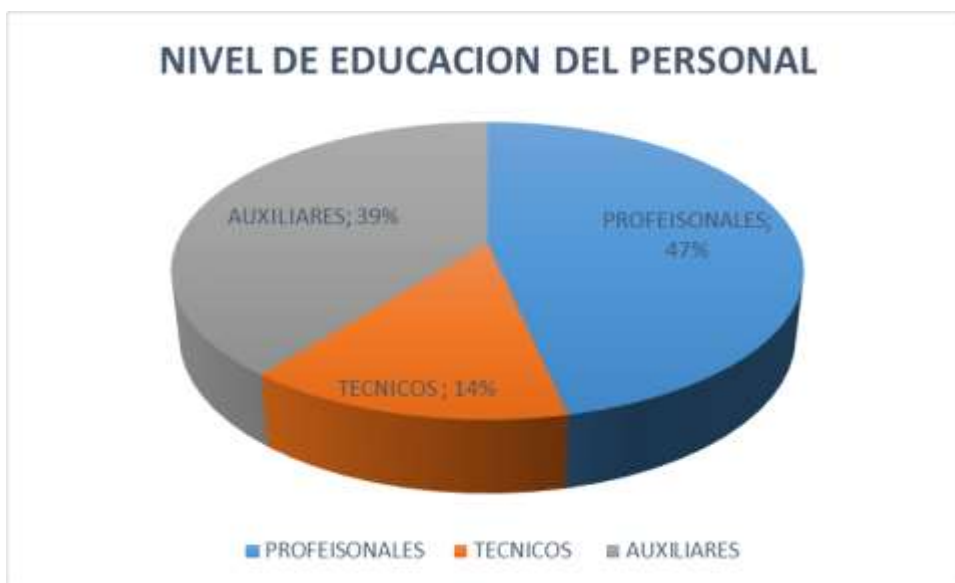
Caracterización de los servidores:

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

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	PRIMER_NO MBRE	SEGUNDO_NOMBRE	PRIMER_APELLIDO	SEGUNDO_APELLIDO	Cédula	EXPEDICIÓN	Asignación BASICA	FECHA DE NACIMIENTO	GENERO	NATURALEZA CARGO	FECHA POSESION	UBICACIÓN	ESTUDIOS
------------------------	--------	-------	----------------	----------------	-----------------	------------------	--------	------------	-------------------	---------------------	--------	------------------	----------------	-----------	----------

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 Recursos Humanos 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 EL 47% del personal de la Entidad ostenta el título profesional donde del total de los funcionarios: 61 vienen cumpliendo funciones en cargos profesionales; 10 con título profesional vienen cumplimiento funciones en cargos del nivel técnico y 8 funcionarios con título profesional cumplen funciones de apoyo asistencial



PLANTA DE PERSONAL



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 9 de 15</p>

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
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



 <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 10 de 15</p>

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	

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 e igual en los empleos de libre nombramiento y remoción


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...”{

De ello 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.

Siendo la Ley 909 de 2004, ley 1960 de 2019 modificadorio de la ley 909 de 2004, normas aplicables en los procesos de empleo público, a igual que a disposición del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública que dispuso, el orden de prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa y 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



 <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 15</p>

Igualmente el artículo 24 de la Ley 909 modificado por la ley 1960 de 2019, que 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 de Norte de Santander ha reportado al 31 de diciembre de 2020 a la Comisión Nacional del Servicio Civil 108 empleos para concurso de los 113 empleos en provisionalidad y cuya actualización de la OPEC se realizara antes del 28 de febrero año 2021.

SELECCIÓN: Toda personal que aspire a ocupar un empleo vacante en el Instituto Departamental de Norte de Santander deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual Específicos de Funciones y Requisitos y Competencias Laborales establecido en Acuerdo 016 del 23 de octubre de 2019 y sus modificaciones, en lo referente se da cumplimiento al proceso aprobado para tal fin dentro del cual se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos.



VINCULACIÓN: A través de acto administrativo la entidad realiza las vinculaciones y protocolizada con el juramento y firma de la respectiva acta de posesión, 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 reinducción para los demás funcionarios cada dos años la cuales se realizar en el año de 2021

GESTION DEL DESEMPEÑO



 <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 12 de 15</p>

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 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

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 entidad 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.



 <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 15</p>

***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 entidad, 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.

Para el año 2021, se realiza proyecto de investigación para conocer el clima organizacional del Instituto Departamental de Salud, en el cual se buscar obtener resultado de 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.

La recolección de datos se realizará por medio de encuesta, para la cual se utilizará un formulario de encuesta de Google, el cual se le envía el link del instrumento por correo electrónico a cada uno de los colaboradores.

POLITICA DE INTEGRIDAD

Se viene dando cumplimiento a la política de integridad de la entidad, se ha diseñado formato para entrega a los funcionarios donde se comprometen al personal que labora en la Entidad a dar aplicación al código de integridad donde se consagran los valores que me identifican como individuo libre y cumplidor del deber al servicio de mi entorno laboral, del usuario, de la comunidad y del medio ambiente





DIRECCIONAMIENTO ESTADÍSTICO



Código: F-DE-PE05-04
Versión: 05

COMUNICACION INTERNA

Página 14 de 15

Yo, _____, en mi condición de servidor público, practicante, contratista, cualquier otra modalidad existente, cumpla actividades para el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER, me comprometo a dar aplicación al código de integridad donde se consagran los valores que me identifican como individuo libre y cumplidor del deber al servicio de mi entorno laboral, del usuario, de la comunidad y del medio ambiente.

PRINCIPALES	1.	Calidad en el Servicio	VALORES	1.	HONESTIDAD	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO	Siempre decir la verdad incluso cuando se cometan errores, buscar orientación cuando tengas dudas para la aplicación de los deberes, facilitar el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna a través de los medios destinados para esto.	No doy trato preferencias a personas cercanas para favorecerlos en procesos en igualdad de condiciones. No aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficios. No usar recursos públicos para fines personales y no ser descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.
	2.	Empeño en ser los mejores		2.	RESPECTO			Atender con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas. Estar abiertos al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a la mía.	Nunca actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente bajo ninguna circunstancia. No basar las decisiones en presunciones o prejuicios. No agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.
	3.	Universalidad del servicio sin discriminaciones		3.	COMPROMISO			Entender el valor de los compromisos y responsabilidades adquiridas frente a la ciudadanía y al país. Entender el contexto, necesidades y requerimiento de las personas. Escuchar, atender y orientar a quien necesite información o guía de asunto público. Prestar un servicio ágil, amable y de calidad.	No trabajar con una actitud negativa. No pensar que mi trabajo como servidor es un "favor" que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y orgullo. Jamás ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.
	4.	Compromiso y lealtad con la comunidad		4.	DILIGENCIA			Usar responsablemente los recursos públicos para cumplir las obligaciones. Cumplir con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. Asegurar la calidad en cada uno de los productos que entrego, Realizar propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	No malgastar ningún recurso público. No postergar las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento del cargo. No demostrar desinterés ante los ciudadanos y los demás servidores públicos. No evadir las funciones y responsabilidades.
	5.	Trabajo en Equipo		5.	JUSTICIA			Tomar decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Reconocer y proteger los derechos de cada persona según sus necesidades y condiciones.	No promover ni ejecutar políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de personas. No permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses personales o grupales interfieran en mi criterio, toma de decisiones y gestión pública.
	6.	Desarrollo del Talento Humano							
	7.	Responsabilidad en el desarrollo de su función social							
	8.	Sentido de pertenencia							
	9.	Eficiencia							
	10.	Eficacia							
	11.	Equidad							

Este compromiso de integridad fusiona nuestros valores con los valores propuestos por el Departamentos Administrativo de la Función Pública DAFP en su código de integridad para los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana. Por lo tanto, el compromiso del servidor público y personal de apoyo a la gestión de la Dirección del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER, es motivar y difundir a nuestros compañeros los valores y vivenciar lo señalado como lo deberes y prohibiciones para que sean parte de nuestro diario vivir, evitando prácticas contrarias a nuestro comportamiento ético en el desarrollo de las funciones de la entidad y fuera de ella.

Firma	No. de cédula	Ocupación en la Entidad
	Lugar de Expedición	Área de desempeño



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 <small>Instituto Departamental de Salud</small></p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 15 de 15</p>

AUTORIZACION DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Se proyectó para entrega a partir de 2021 el formato de autorización de tratamiento de datos personales de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, Decreto 1081 DE 2015 y demás normas concordantes vigentes

FORMATO AUTORIZACION DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, Decreto 1081 DE 2015 y demás normas concordantes vigentes sobre protección de datos personales, autorizo libre, expresa e inequívocamente al INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER, para que realice la recolección y tratamiento de mis datos personales que suministro de manera completa y veraz, datos que serán utilizados para los diferentes aspectos relacionados con la Gestión de Talento Humano de la entidad.

Que, declaro como titular de la información que conozco que la recolección y tratamiento de mis datos se realizara de conformidad con la **Política de Tratamiento de Datos Personales**, publicada en la página web: ids.gov.co, manifiesto que he sido informado (a) de forma clara y suficiente de los fines de su tratamiento y la posibilidad que tenia de no efectuar la autorización en aquella información considerada, semiprivada, privada o sensible.

Que, manifiesto que fui informado(a) de los derechos con que cuento como titular de la información, especialmente a: conocer, actualizar y ratificar mi información personal, revocar la autorización y solicitar la supresión del dato, los cuales se podrá ejercer a través de los canales de comunicación. Correo electrónico: recursoshumanos@ids.gov.co y la línea telefónica: (057)5892105- Ext 100 o personalmente en la instalaciones de la Entidad Grupo de Recursos Humanos.

Quien autoriza:

Nombre del Titular:			
No. de Identificación			
Firma			
Funcionario		Contratista	

