
 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> Instituto Departamental de Salud</p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 1 de 16</b></p>

**PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANOS**



**INSTITUTO  
DEPARTAMENTAL  
DE SALUD**


NORTE DE SANTANDER

**GRUPO RECURSOS HUMANOS**

2023



Av. 0 Calle 10 Edificio Rosetal Oficina 311. Cúcuta - Norte de Santander.  
Teléfonos: 5892105. – NIT: 890500890-3 Email - recursoshumanos@ids.gov.co  
[www.ids.gov.co](http://www.ids.gov.co)

 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> Instituto Departamental de Salud</p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04</b> <b>Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 2 de 16</b></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 estrategias en el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER, para realizar las acciones 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, trabajadores oficiales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.



 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> <small>Instituto Departamental de Salud</small></p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04</b> <b>Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 3 de 16</b></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 II.



 <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 16</p>

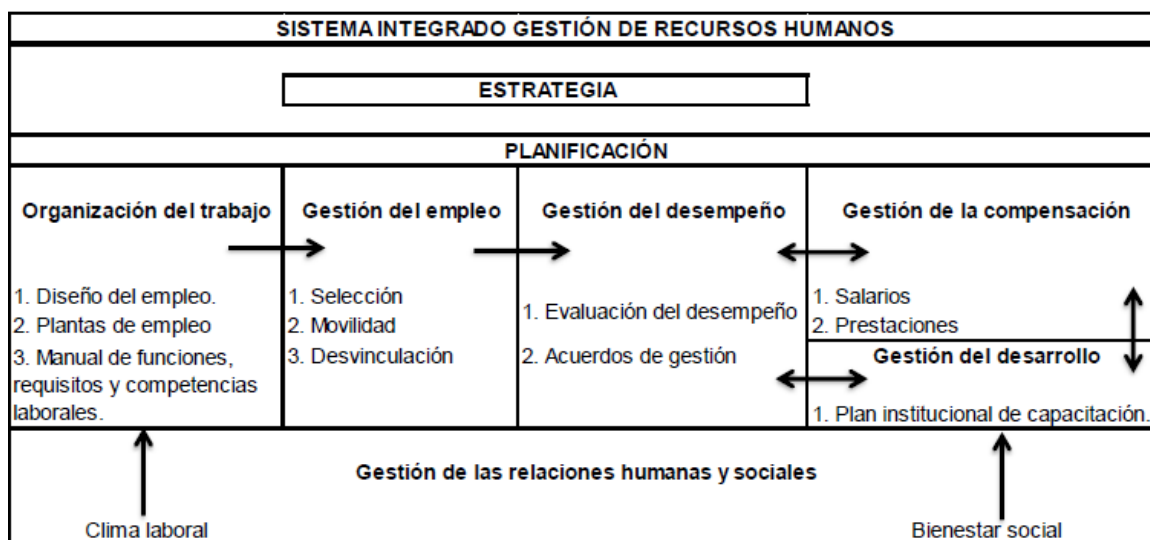
## Marco Legal.

- **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
- Decreto 469 del 30 de marzo de 2020, Por la cual se modifica el decreto No. 1083 de 2015
- **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. 05 del 24 de marzo de 2021**, 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. 12 del 31 de agosto de 2022**, Planta Personal 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 DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER al inicio año 2023, en su planta de personal está conformado de acuerdo a sus niveles de jerárquica de empleos así:





NIVEL	Total empleos
DIRECTIVO	1
ASESOR	3
PROFESIONAL	58
TECNICO	41
ASISTENCIAL	105
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>208</b>

Según sus denominaciones de empleos estas distribuido así:

NIVEL	DENOMINACIÓN EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS	% GLOBAL			
DIRECTIVO	DIRECTOR	50	14	1	0,481%			
ASESOR	ASESOR	105	10	1	0,481%			
			11	2	0,962%			
			7	4	1,923%			
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	9	4,327%			
			10	9	4,327%			
			11	2	0,962%			
			12	1	0,481%			
			9	3	1,442%			
			10	7	3,365%			
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	11	10	4,808%		
				12	1	0,481%		
				PROFESIONAL AREA DE LA SALUD	237	9	10	4,808%
				PROFESIONAL AREA DE LA SALUD	237	10	1	0,481%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	242	10	1	0,481%				
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	7	9	4,327%			
			8	5	2,404%			
	TECNICO AREA DE LA SALUD	323	6	24	11,538%			
			7	2	0,962%			
ASISTENCIAL			8	1	0,481%			
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7	1	0,481%	
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	14	6,731%	
			AUXILIAR AREA SALUD	412	5	67	32,212%	
			AUXILIAR AREA SALUD	412	7	1	0,481%	
			AUX. SERV. GRAL	470	3	1	0,481%	
			SECRETARIO	440	5	14	6,731%	
			AYUDANTE	472	5	1	0,481%	
OPERARIO	487	5	1	0,481%				
CONDUCTOR	480	4	5	2,404%				
<b>TOTAL</b>				<b>208</b>	<b>100%</b>			



 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> <small>Instituto Departamental de Salud</small></p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04</b> <b>Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 7 de 16</b></p>

Al inicio vigencia 2023 el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER, tenía provisto de los 208 empleos de la Planta de personal, un numero de 196 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. 05 del 24 de marzo de 2021, modificado por Acuerdo No. 14 del 31 de agosto de 2022

### Caracterización de los servidores:

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

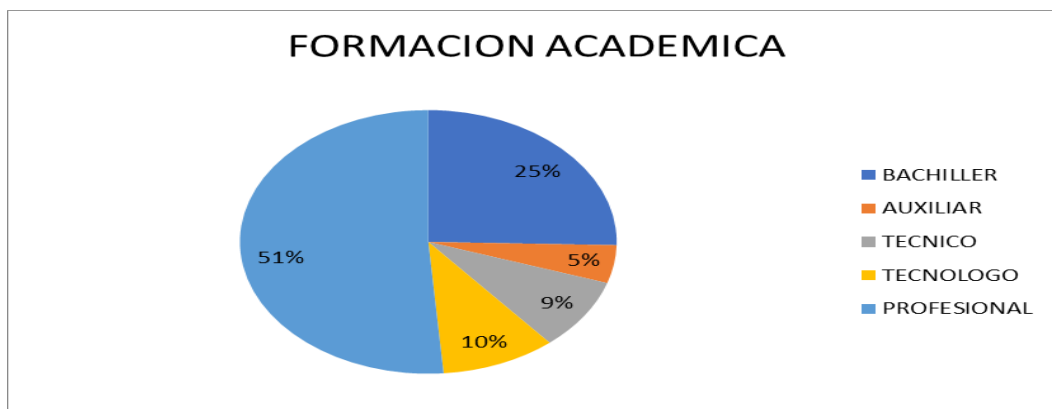
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	PRIMER_NO MBRE	SEGUNDO_ NOMBRE	PRIMER_ APELLIDO	SEGUNDO_ APELLIDO	Cédula	EXPEDICIÓN	Asignación BASICA	FECHA DE NACIMIENTO	GENERO	NATURALEZA CARGO	FECHA POSESION	UBICACIÓN	ESTUDIOS
------------------------	--------	-------	----------------	-----------------	------------------	-------------------	--------	------------	-------------------	---------------------	--------	------------------	----------------	-----------	----------

**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 talento 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 laboran en la vigencia 2023 en la Entidad encontramos que EL 51% del personal de la Entidad ostenta el título profesional, un 19% estudios de nivel técnico y un 30% estudios de nivel asistencia(auxiliares).

FORMACION ACADEMICA	FUNCIONARIOS	%
BACHILLER	52	25%
AUXILIAR	9	5%
TECNICO	17	9%
TECNOLOGO	19	10%
PROFESIONAL	99	51%
TOTAL	196	100%





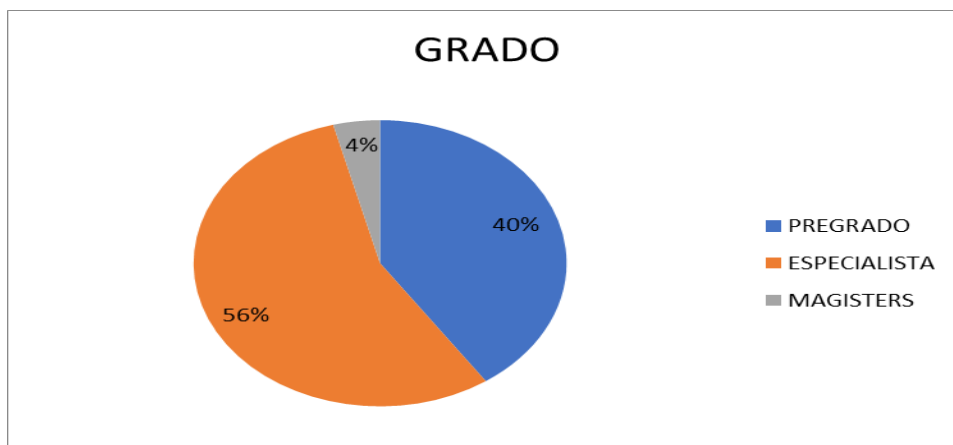
Además de los 61 funcionarios que viene ocupando los empleos con requisitos de título profesional, encontramos 43 de funcionarios más que ostenta título profesional, pero vienen ocupando en la planta de personal empleos en el nivel técnico y asistencial.

Igualmente, de los 99 funcionarios de un nivel estudios de profesionalización, se representa que un 40 por ciento cuenta con título pregrado, y un 56 por ciento cuenta con título de pregrado y especialización y un 4% por ciento cuenta con estudios de magister

	GRADO	NUMERO DE FUNCIONARIOS	%	%GLOBAL
FUNCIONARIOS PROFESIONALES	PREGRADO	40	40%	20%
	ESPECIALISTA	55	56%	28%
	MAGISTERS	4	4%	2%
TOTAL		99	100%	51%
TOTAL GLOBAL		196		100%









## PLANTA DE PERSONAL

La entidad para la vigencia 2023 está conformada por 208 empleos, distribuidos en seis (6) empleos adscritos al despacho del Entidad y 202 empleos en una planta global de empleos así:

Código	Grados	Denominación del empleo	No. Cargos	Horas Día / Cargo
<b>DESPACHO</b>				
50	14	DIRECTOR	1	8
105	11	ASESOR	2	8
105	10	ASESOR	1	8
222	10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	8
<b>PLANTA DE PERSONAL GLOBAL</b>				
222	12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	8
222	11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4	8
222	11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	8
222	10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2	8
219	12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8





 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> <small>Instituto Departamental de Salud</small></p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 10 de 16</b></p>

219	10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	8
219	9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	8
219	9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
219	7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	8
367	8	TECNICO ADMINISTRATIVO	4	8
367	7	TECNICO ADMINISTRATIVO	7	8
407	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8
407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	8
440	5	SECRETARIO	13	8
472	5	AYUDANTE	1	8
480	4	CONDUCTOR	4	8
487	4	OPERARIO	1	8
222	11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5	8
222	10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4	8
219	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	8
219	10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	8
219	10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	6
222	9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2	8
242	10	PROFESIONAL ESPECIALIZ.AREA SALUD	1	8
219	9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
219	9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	8
237	10	PROFESIONAL UNIV.AREA SALUD	1	8
237	9	PROFESIONAL UNIV.AREA SALUD	10	8
323	8	TECNICO AREA SALUD	1	8
367	8	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	8
367	7	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	8
323	6	TECNICO AREA SALUD	23	8
407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8
412	7	AUXILIAR AREA SALUD	2	8
222	9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	8
219	9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
323	7	TECNICO AREA SALUD	2	8
323	6	TECNICO AREA SALUD	1	8



Av. 0 Calle 10 Edificio Rosetal Oficina 311. Cúcuta - Norte de Santander.  
Teléfonos: 5892105. – NIT: 890500890-3 Email - recursos humanos@ids.gov.co  
[www.ids.gov.co](http://www.ids.gov.co)

 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> <small>Instituto Departamental de Salud</small></p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04</b> <b>Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 11 de 16</b></p>

407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8
412	5	AUXILIAR AREA SALUD	66	8
440	5	SECRETARIO	1	8
480	4	CONDUCTOR	1	8
470	3	AUXILIAR DE SERV. GENERALES	1	8
			<b>208</b>	

## 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, al 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

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*



 <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 16</p>

*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, dispone a la vigencia 2023 de 123 empleos para concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil .



**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 05 del 24 de marzo de 2021 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 II 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 y la cual se realizara en el año de 2023, en modalidad virtual o presencia de acuerdo a las situación de emergencia presentadas al momento de ejecución, enfocándose en temas importantes de : Presupuesto, contabilidad, contratación, sigep, secop, sistema de información, salud pública, participación ciudadana , conflicto de interés y demás con la participación de los funcionarios referente de cada tema en la entidad



 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> Instituto Departamental de Salud</p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04</b> <b>Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 13 de 16</b></p>

## 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, para el año 2023, realizando la calificación definitiva y periodo del 1 de agosto 2022 al 31 de enero 2023 y el primer periodo del 1 de febrero al 31 de julio 2023

## GESTION DE LA COMPENSACIÓN



La entidad dentro de sus estrategias realizó los reconocimientos y pagos mensual a sus funcionarios de sus salarios en el procedimiento de nómina se incluyen las liquidaciones de prestaciones al 31 de diciembre de 2022 la entidad se encuentra al día con sus funcionarios e igualmente se gestionó un aumento inicial ante la Junta Directiva para el inicio del año 2023 del 12 por ciento que cobijo a todos los empleos que conforma la planta de personal de la entidad.

## CLIMA ORGANIZACIONAL O LABORA

Para el año 2022, se realizara proyecto de investigación para conocer el clima organizacional del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER , 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, Instrumento de medición clima institución CON BASE AL IMCOC Datos categóricos (Edad, genero, antigüedad, nivel educativo, departamento/area). Estudio anexo a este documento



 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> <small>Instituto Departamental de Salud</small></p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04</b> <b>Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 14 de 16</b></p>

## POLITICA DE INTEGRIDAD

Se seguirá en la vigencia dando cumplimiento a la política de integridad de la entidad, se fortalecerá la socialización y capacitación a los funcionarios en la aplicación del 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. Se tendrá como estrategia los formatos diseñados para dicho proceso:





DIRECCIONAMIENTO ESTADÍSTICO



Código: F-DE-PE05-04  
Versión: 05

COMUNICACION INTERNA

Página 15 de 16

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		
	2.	Empeño en ser los mejores		2.	RESPECTO			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.
	3.	Universalidad del servicio sin discriminaciones						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.
	4.	Compromiso y lealtad con la comunidad		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.
	5.	Trabajo en Equipo						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.
	6.	Desarrollo del Talento Humano		4.	DILIGENCIA			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.
	7.	Responsabilidad en el desarrollo de su función social						5.	JUSTICIA
	8.	Sentido de pertenencia							
	9.	Eficiencia							
	10.	Eficacia							
	11.	Equidad							

Este compromiso de integridad fusiona nuestros valores con los valores propuestos por el Departamento 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 los 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 - recursos humanos@ids.gov.co  
[www.ids.gov.co](http://www.ids.gov.co)

 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> <small>Instituto Departamental de Salud</small></p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04</b> <b>Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 16 de 16</b></p>

## AUTORIZACION DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Se proyectó para entrega a partir de 2022 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](mailto: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	

