
 <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 1 de 30</p>

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



**INSTITUTO
DEPARTAMENTAL
DE SALUD**



NORTE DE SANTANDER

GRUPO RECURSOS HUMANOS

2022



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

 <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 30</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, gestiones 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.



 <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 3 de 30</p>

JUSTIFICACION



La Planeación Estratégica del talento humano está diseñada para alcanzar objetivos determinando las acciones y metodologías a seguir para el desarrollo de planes, programas y proyectos, propuestos por un determinado periodo de tiempo, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

De igual manera al mejorar la calidad de los servidores públicos mejora la calidad del servicio que presta dicha institución, pues se ve reflejado en los indicadores que miden la institución.

Proyectar, planear y dirigir mejoras institucionales hace que la planeación en la institución este orientada hacia la obtención de objetivos específicos que benefician todo el entorno laboral y económico, de igual manera mejora la focalización de puntos críticos y puntos medios para reforzar, creando de esta, manera una forma de mejora continua donde los mismos servidores pueden hacer aportes importantes y tenidos en cuenta a la hora de implementarlas.

Mediante la aplicación de las diferentes políticas publicas emanadas por el Gobierno Nacional en cuanto a buenas prácticas administrativas, transparencia, código de integridad entre otras, el Instituto Departamental de Salud, busca adherirse a las mismas, para lograr los objetivos propuestos y poder crecer en todos los ámbitos.





 <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 4 de 30</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



 <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 5 de 30</p>

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.

2. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

2. 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del 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.





2.2. Subsistema de la Gestión del Talento Humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano que se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



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:





 <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 30</p>

Dimensionamiento de las personas: El INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER al inicio año 2022, 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
TOTAL EMPLEOS	208

Según sus denominaciones de empleos están distribuido 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 8 de 30</p>

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%
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	10	7	3,365%
			11	10	4,808%
			12	1	0,481%
			9	3	1,442%
	PROFESIONAL AREA DE LA SALUD		237	9	10
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	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7	1	0,481%
			5	14	6,731%
			5	67	32,212%
			7	1	0,481%
			3	1	0,481%
			5	14	6,731%
			5	1	0,481%
			5	1	0,481%
CONDUCTOR		480	4	5	2,404%
TOTAL				208	100%

Al inicio de la vigencia 2022 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 de 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.



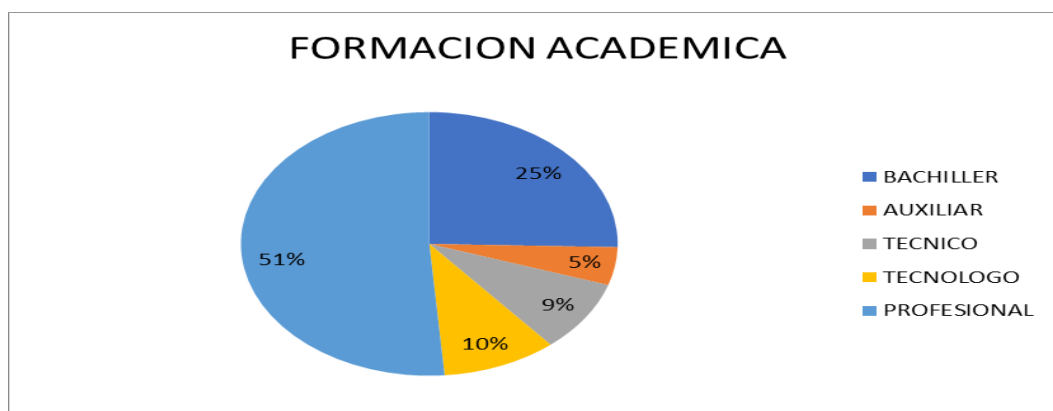
2.3. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES:

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 BÁSICA	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 con un perfil ocupacional donde los funcionarios que laboran 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 asistencial (auxiliares).

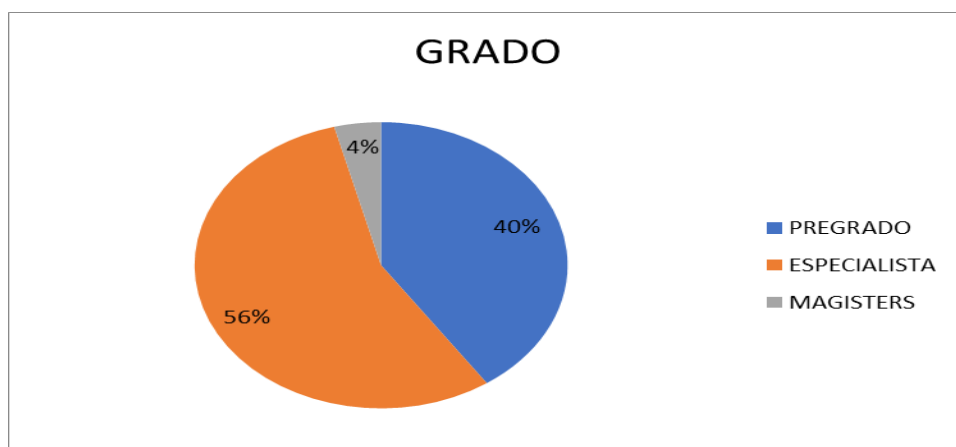




FORMACION ACADEMICA	FUNCIONARIOS	%
BACHILLER	52	25%
AUXILIAR	9	5%
TECNICO	17	9%
TECNOLOGO	19	10%
PROFESIONAL	99	51%
TOTAL	196	100%

Además de los 61 funcionarios que viene ocupando los empleos con requisitos de título profesional, encontramos 43 de los 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 de estudios de profesionalización, se encuentra 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%





 <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 30</p>

2.4. PLANTA DE PERSONAL

La entidad está para la vigencia 2022 está conformada por 208 empleos, distribuidos en seis (6) empleos adscritos al despacho de la Entidad y 202 empleos en una planta global de empleos así:

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





 <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 30</p>

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
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
			208	



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

 <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 13 de 30</p>

2.5. 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 modificatorio 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 la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. ...”



 <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 14 de 30</p>

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 2022 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 Específico 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, y sus modificaciones.

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

2.6. 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



 <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 15 de 30</p>

empleos que conforman la planta de personal de la entidad.

2.7. CLIMA ORGANIZACIONAL O LABORAL

Para el año 2022, se realizara un proyecto de investigación para conocer el clima organizacional del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER, en el cual se busca 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 institucional con BASE AL IMCOC Datos categóricos (Edad, género, antigüedad, nivel educativo, departamento/área). Estudio anexo a este documento.

3. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER, de vigencia 2022, se tomó como referencia la anterior evaluación del FURAG, con el fin de trabajar sobre esta puntuación, ubicar las posibles falencias para así reforzarlas y poder cumplir con la misión de la institución.

POLÍTICA		INDICES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO								Resultados 2021		
		2018 - 2020								Promedio GP	Supera promedio GP	Puntaje máximo GP
		2018	2019	Estado	2020	Estado	2021	Estado	Diferencia 2020 - 2021			
POL1	Gestión Estratégica del Talento Humano	0,0	60,6	Mejoró	72,2	Mejoró	68,3	Desmejoró	-3,9	60,9	Si	98,4
POL2	Integridad	0,0	57,2	Mejoró	74,3	Mejoró	71,7	Desmejoró	-2,6	62,5	Si	98,9





 <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 16 de 30</p>

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al Talento Humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Es por esto que, la Institución ha desarrollado cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, tal como lo establece el MIPG en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en los siguientes términos:

- 1. Disponer de información:** La institución contará con información veraz, oportuna y actualizada que permita tener insumos para realizar una gestión que tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.
- 2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Es de vital importancia realizar el diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la Institución, ya que es fundamental para desarrollar las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo en el talento humano. Para ello, se utilizó una de las herramientas de la política: la Matriz de GETH, la cual se encuentra en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.
- 3. Elaborar el Plan de Acción:** Teniendo en cuenta el nivel de los resultados obtenidos se diseñara un plan de acción que permitirá avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa, se pretende abarcar de forma escalonada todas las acciones correspondientes en el instrumento asociado a la Matriz GETH denominado “Diseño de Acción” del MIPG. El propósito es fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de



 <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 17 de 30</p>


mejorar la GETH.

4. Implementar el Plan de Acción: Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito es realizar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos débiles, en el ciclo de vida del servidor público, tanto en su ingreso, desarrollo y retiro de la institución.

- Para el ingreso de futuros funcionarios, se realizarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión de los empleos con el personal idóneo, y el perfil requerido para dichas funciones.
- Para el desarrollo del funcionario dentro de la institución, se implementarán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y todas aquellas acciones que favorezcan al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público en su entorno laboral.
- Para el retiro de los funcionarios que toman la decisión de desertar de la institución, la acción estará dirigida a establecer los motivos de la deserción del empleo con el fin de implementar mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. De igual manera los funcionarios que ya cumplieron su ciclo dentro de la institución, se desarrollarán acciones para la preparación del retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. También se deberá garantizar que el conocimiento adquirido por los funcionarios que se retiran permanezca en la Institución mediante la transferencia del conocimiento al nuevo talento humano.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, que permite priorizar las acciones previstas en el plan de acción y conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.



 <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 30</p>

Las rutas son las siguientes:

♣ **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos.

Esta se relaciona, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y re inducción, mejoramiento individual.

Se realizó estudio para la identificación de los factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora del Instituto Departamental de Salud, respondiendo al Art.3 de la resolución 2764 de 2022 donde se determina la periodicidad de la aplicación del instrumento.

De igual manera se está trabajando en la implementación de las “Salas Amigas de la Lactancia Materna”, en vista que hay funcionarias en etapa de gestación y la institución desea apoyarlas en esta etapa tan importante de sus vidas, facilitándole su ingreso a la vida laboral pero sin dejar de lado su rol de madre.

♣ **Ruta del Crecimiento:** liderando talento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re inducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.


En el Plan Anual de Capacitación del Instituto Departamental de Salud, se estipulan todas las capacitaciones programadas en las distintas áreas que conforman la institución.

♣ **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos.

Relaciona las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y re inducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Se continua trabajando en la apropiación del código de integridad.



 <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 19 de 30</p>

♣ **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Se trabajó en el diseño de un formato sobre conflictos de interés, donde los funcionarios pueden hacer sus denuncias en cuanto a cualquier anomalía o delitos de corrupción en los que se vea afectado la institucionalidad.



♣ **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

El SIGEP es una plataforma que se adoptó en la institución y es parte fundamental para el funcionamiento de toda la planta global, es una herramienta fundamental que permite consolidar, administrar y procesar al información de la entidad de manera eficiente.

- 5. Evaluar la Gestión:** Para hacer el seguimiento de las acciones implementadas, el líder de Talento Humano deberá verificar el cumplimiento de las mismas con base en el formato de plan de acción, se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.



 <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 20 de 30</p>

4. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACION DEL TALENTO HUMANO



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 re inducción 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 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.



 <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 21 de 30</p>

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

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.

5. MARCO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- 1) Mérito: como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- 2) Competencias: como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- 3) Desarrollo y Crecimiento: como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- 4) Productividad: como la orientación permanente hacia el resultado.
- 5) Gestión del Cambio: como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar



 <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 22 de 30</p>

la adaptación constante de entidades y servidores.

- 6) Integridad: como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
- 7) Diálogo y Concertación: como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Mediante estos pilares fundamentales la política del empleo apunta a lograr estos 4 objetivos:

- 1) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso
- 2) Mayor productividad y eficiencia del estado
- 3) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente;
- 4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.



Para cumplir con estos objetivos, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

- Direccionamiento estratégico y planeación institucional.
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

Esta política se complementa mediante los siguientes planes:

- ❖ Plan Estratégico de Talento Humano



 <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 23 de 30</p>

- ❖ Plan Institucional de Capacitación
- ❖ Plan de Bienestar y Estímulos
- ❖ Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
- ❖ Plan de Vacantes
- ❖ Plan de Previsión

6. ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

6.1. Plan Institucional De Capacitación


En consideración a lo estipulado en el Decreto 894 de 2017, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD, estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo.

Este plan de capacitación se programa anual.

INDUCCIÓN: La entidad adelanta el proceso de inducción, para el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y re inducción para los demás funcionarios cada dos años y la cual se realizara en el año de 2023, en modalidad virtual o presencial de acuerdo a las situación de emergencia presentada 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.

LA REINDUCCIÓN: tiene como finalidad de crear un espacio para que los funcionarios, adquieran conocimientos y destrezas a través de las diferentes actualizaciones que así se requieran, llevándolos a ser competentes para un buen desempeño de sus funciones, siendo más productivos y por lo tanto puedan contribuir a una mejor prestación de los servicios con calidad.



 <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 24 de 30</p>

6.2. Plan de Bienestar y Estímulos

El programa de estímulos está conformado por actividades de Bienestar Social, que comprenden la protección y servicios sociales, incluidas en éste: deporte, recreación, promoción y prevención de la salud, motivación para rendimiento laboral, también se incluye en este programa, incentivos dirigido específicamente a funcionarios y grupos de trabajo que por su desempeño productivo previamente evaluado, contribuyan al cumplimiento de los resultados institucionales. Todas estas actividades deben estar contempladas en el Plan de Bienestar y Estímulo.



Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

El Plan de seguridad y Salud en el Trabajo se diseña con el fin de mejorar las condiciones laborales del funcionario, identificando los peligros y evaluando los riesgos, manteniendo así ambientes de trabajo seguros y saludables, de esta manera se prevé de accidentes y enfermedades laborales, se apuesta a una mejora continua y a incentivar la promoción y prevención de la seguridad y salud laboral. Todo esto apuntando siempre a identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos.

Plan de vacantes

El Plan Anual de Empleos Vacantes del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD, es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.



 <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 25 de 30</p>

Plan de Previsión de Recursos Humanos

El INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD, a través de la oficina de Talento Humano elaboró el Plan de Previsión de Recursos Humanos con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance”:


- a) Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La entidad a través de los Jefes Inmediatos realiza la evaluación del desempeño laboral del total de los funcionarios inscritos en carrera administrativa, y 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 la Comisión Nacional del Servicio Civil 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 de 2022 al 31 de enero 2023 y el primer periodo del 1 de febrero al 31 de julio del 2023.



 <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 26 de 30</p>

SIGEP

La estrategia a utilizar para fortalecer el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, consiste en crear un alto grado de conciencia en los servidores para la utilización de esta herramienta la cual consiste en socializar todo lo relacionado con el ingreso de información correspondiente a las hojas de vida y declaraciones de bienes y renta.

Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento.

Es indispensable contar con programas de desvinculación asistida para las personas que se desvinculan de nuestra Institución. En la actualidad el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD, está realizando actividades como asistencia Psicológica por parte de la ARL, capacitaciones virtuales por la plataforma del SENA, asesorías, orientaciones dirigidas a los pre pensionados.



Se pretende aplicar una estrategia de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento a los funcionarios por el servicio prestado en la institución, de igual manera aprovechar al máximo el conocimiento de estas personas mediante transferencia de conocimiento al relevo generacional.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo de la oficina de Talento Humano que para todos sus efectos será la encargada de garantizar el cumplimiento al Plan de Acción definido.

Los mecanismos desarrollados para monitorear la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:





 <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 27 de 30</p>

- a. **Matriz de seguimiento.** Se implementará semestralmente la matriz de autodiagnóstico proporcionada por el DAFP y las directrices de la oficina de control interno, para medir el nivel de avance del nivel de madurez en cada una de las rutas de creación de valor.
- b. **Formato Plan de Acción:** El área de talento humano establecerá mecanismos para hacer seguimiento de las actividades implementadas con base en el plan de acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato plan de acción se incluye como uno de los pasos la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.
- c. **FURAG (Formato único de reporte de avance de la gestión).** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

De esta manera, se articulan los instrumentos de la política: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG como instrumento de evaluación de la efectividad y eficacia de la política.



 <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 28 de 30</p>

POLITICA DE INTEGRIDAD

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Marco Normativo

- ✓ Ley 734 de 2002.
- ✓ Ley 1437 de 2011. Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones
- ✓ Ley 1474 de 2011.
- ✓ Decreto 1499 de 2017

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 un 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 al igual que las herramientas suministradas por el MIPG





DIRECCIONAMIENTO ESTADÍSTICO



Código: F-DE-PE05-04
Versión: 05

COMUNICACION INTERNA

Página 29 de 30

Yo, _____, en mi condición de servidor público, practicante, contratista o alquiler otra modalidad existente o 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		VALORES	2.			RESPECTO	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO																						
	3.	Universalidad del servicio sin discriminaciones									VALORES	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO																			
	4.	Compromiso y lealtad con la comunidad			VALORES			LO QUE HAGO						LO QUE NO HAGO																		
	5.	Trabajo en Equipo													VALORES	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO															
	6.	Desarrollo del Talento Humano																VALORES	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO												
	7.	Responsabilidad en el desarrollo de su función social																			VALORES	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO									
	8.	Sentido de pertenencia																						VALORES	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO						
	9.	Eficiencia																									VALORES	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO			
	10.	Eficacia																												VALORES	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
	11.	Equidad																														

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.

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.

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.

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.

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 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.

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.

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.

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.


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.

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

 <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 30 de 30</p>

AUTORIZACION DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Se proyectó para entrega a partir del 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 la 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 tenía 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	

