



 <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 18</b></p>

**PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANOS**



**GRUPO RECURSOS HUMANOS**

**2024**

 <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 18</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> 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 3 de 18</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.**

- Adopto y/o actualizar y desarrollando un plan de Bienestar para los funcionarios de la Entidad
- Asimilar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Armonizar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Instituto.
- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores del Instituto.
- 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.
- Realizar seguimiento para mantener actualizada la información de la historia laboral del personal en la plataforma del SIGEP II.

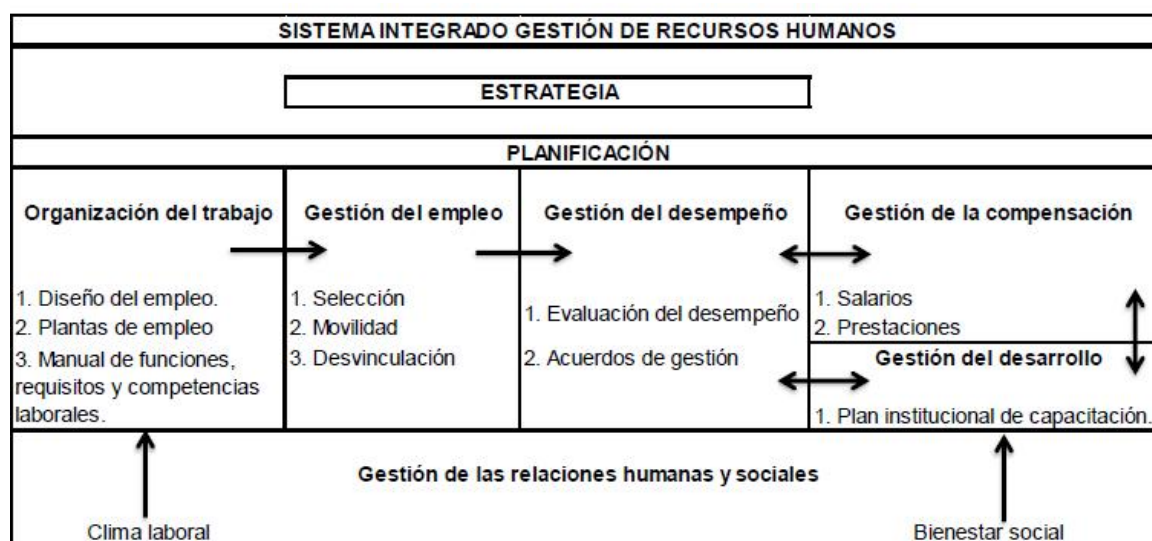
 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b></p>	 <p><b>Gobernación de Norte de Santander</b> Instituto Departamental de Salud</p>
<p><b>Código: F-DE-PE05-04</b> <b>Versión: 05</b></p>	<p><b>COMUNICACION INTERNA</b></p>	<p><b>Página 4 de 18</b></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 2024, en su planta de personal está conformado de acuerdo a sus niveles de jerárquica de empleos así:

 <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 6 de 18</b></p>

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%	
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	7	4	1,923%	
			9	9	4,327%	
			10	9	4,327%	
			11	2	0,962%	
			12	1	0,481%	
			9	3	1,442%	
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	10	7	3,365%
				11	10	4,808%
				12	1	0,481%
				9	10	4,808%
	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%	
			8	1	0,481%	
ASISTENCIAL	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> 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 7 de 18</b></p>

Al inicio vigencia 2024 el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER, tenía provisto de los 208 empleos de la Planta de personal, un numero de 200 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_NOMBRE	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 terminaron laborando en la vigencia 2023 en la Entidad encontramos al analizar la concentración porcentual se evidencia que el nivel profesional dentro del IDS es del 65%, porcentaje que se distribuye en un 22% con pregrado, 38% en el grado de especialistas, 4% magister y un 1% con doctorado, mientras que un 11% son bachilleres y el 24% restantes son técnicos o tecnólogos, esta estadística brinda un perspectiva solida en cuanto al nivel de profesionalismo que se tiene en la institución, además de que también se le da el espacio a funcionarios cuyos estudios no son tan avanzados.


 <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 8 de 18</b></p>

## PLANTA DE PERSONAL

La entidad para la vigencia 2024 está conformada por 208 empleos, distribuidos en seis (5) empleos adscritos al despacho del Entidad y 203 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
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



 <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 9 de 18</b></p>

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
			<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

 <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 10 de 18</b></p>

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 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 2024 de 124 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 cumplimientos 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.

 <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 11 de 18</b></p>

**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



## **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 del periodo del 1 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023 y la primera calificación del periodo del 1 de febrero al 31 de julio de 2023 quedando en los primeros 15 días del mes de febrero de 2024 la evaluación del segundo periodo del 1 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

## **GESTION DE LA COMPENSACIÓN**

La entidad dentro de sus estrategias realizo 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 2023 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 2024 del 11 por ciento que cobijo a todos los empleos que conforma la planta de personal de 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 12 de 18</b></p>

## CLIMA ORGANIZACIONAL O LABORA

En el año 2023, 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.


El clima organizacional es un factor de suma importancia dentro de cualquier institución, a tal grado que en los últimos años se ha considerado eje y pilar de primer impacto para el funcionamiento óptimo de las instituciones, pues se ha comprobado que puede influir directamente en la productividad de los funcionarios y por ende en el éxito en el cumplimiento de metas y objetivos planteados, de esta forma siendo el **Instituto Departamental de Salud de Norte de Santander** el ente rector de la salud y el eje articulador de planes, programas y políticas a nivel intersectorial y transectorial, que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la persona, familia y comunidad Norte Santandereana; mediante la gestión, coordinación, inspección, vigilancia, y control de la salud pública, además, la labor desempeñada por cada uno de los servidores públicos del instituto, está encaminada a ser los mejores, con un compromiso ineludible de lealtad hacia toda la comunidad, fundamentándose en el trabajo en equipo, en el desarrollo del talento humano y el sentido de pertenencia por la institución, es de suma importancia que cuente con un apropiado ambiente laboral.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se lleva a cabo la construcción de una encuesta basada en la herramienta de análisis **IMCOC**, la cual consta de treinta y un preguntas estructurales segmentadas en ocho variables de análisis, con el fin de poder dar diagnostico al clima organizacional del **IDS**.

### **Población y muestra.**

La población es un conjunto de elementos que comparten características que son objeto de estudio, dicho esto se sabe que el **IDS**, consta con 679 personas que laboran en la entidad quienes se dividen en 208 funcionarios de planta y 471 contratistas, ya que el diagnostico se centra en los funcionarios de planta, la población a diagnosticar son los 208 funcionarios de planta, de los cuales surge la muestra diagnostica que se expresa a continuación. Donde:

N: total de la población (208 funcionarios), Za: 2.576 al cuadrado (si la seguridad es del 95%),  
P: proporción esperada (en este caso 5% = 0.05), Q: 1-p (en este caso 1-0.05=0.95),  
D: precisión se usó un 9.17%.

 <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 18</b></p>

Al ejecutar la formula obtenemos una muestra de 74 funcionarios a evaluar, lo que quiere decir que el estudio es aceptable desde un rango de 74 respuestas a la encuesta en adelante. **Análisis de la información.**


Para procesar y analizar la información se tienen en cuenta las estadísticas arrojadas por la encuesta creada mediante la herramienta formularios de Google, dicha encuesta se crea con base AL IMCOC, el cual es un instrumento que consta de 45 preguntas que fueron sintetizadas en 31 que evalúan los siguientes factores o variables de análisis: información, toma de decisiones, cooperación, liderazgo, ambiente laboral, trabajo en equipo, crecimiento, satisfacción.

### **Resultados de la encuesta.**

A continuación, se presentarán los resultados de las preguntas de la encuesta aplicada y el respectivo análisis de cada una de las variables. Para ello tenemos en cuenta que la población de estudio fue de 208 funcionarios, al calcular la muestra obtuvimos que nuestros resultados tendrían un rango aceptable de validez con 74 respuesta en adelante, al haber sido diligenciada por 74 funcionarios se considera que la encuesta es aceptable mas no está dentro de parámetro óptimos para llevar a cabo el estudio, sin embargo debido a la falta de compromiso por parte de los funcionarios se procede con el diagnóstico basándose en información recolectada con la encuesta. Primeramente, se dará análisis a la información demográfica recolectada, seguidamente se presenta un diagnostico generalizado con soporte en cuatro pirales de análisis, para finalizar con el análisis y diagnostico especifico de cada una de las variables objeto de estudio.

La institución cuenta con un bajo número de personas jóvenes trabajando en sus instalaciones porcentaje que tan solo representa el 1% en edades de 18 a 25 años y el 15% en edades de 26 a 35 años, mientras que las personas que están en un rango de 36 años en adelante son el 84 %, es importante mantener un equilibrio en cuento a la edad en una organización, se debe tener en cuenta que es importante la experiencia de los funcionarios adquirida a través de los años, sin embargo también tiene un peso significativo las ideas y formas más flexibles de abordar un obstáculo que tienen las mentes jóvenes.

Se maneja la equidad de genero dentro de la institución, un aspecto que es muy importante actualmente en cualquier organización, esto se encuentra reflejado en que un 54% de los funcionarios son hombre y el 46% mujeres, dejando assolo una diferencia porcentual del 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> 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 14 de 18</b></p>

En el tópic instalaciones se obtuvieron los siguientes resultados; horrible 15%, puede mejorar 51%, neutral 14%, bueno 16%, excelente 4%, basándonos en estos resultados se puede identificar el descontento de los funcionarios hacia el estado actual de las instalaciones del instituto ya que tenemos un 65% en la suma del porcentaje desfavorable, mientras que la suma del porcentaje favorable solo es el 20%, en este caso es evidente que se deben tomar acciones con respecto a la parte estructural de la institución, ya que al no estar en condiciones óptimas se tiene un impacto negativo en la moral y desempeño de los funcionarios.

Para el tópic horario los resultados fueron los siguientes: horrible 0%, puede mejorar 11%, neutral 23%, bueno 54%, excelente 12%, en este caso tenemos unos resultados completamente contrarios a los anteriores, se aprecia que la gran mayoría de los funcionarios está muy conforme con los horarios laborales que se les han asignado dejando un porcentaje de respuestas favorables del 66%, mientras que las desfavorables solo fueron el 11%, es muy positivo obtener respuestas con respecto a la satisfacción con los horarios ya que estos suelen tener un impacto directo en el nivel de estrés que se maneja en las instituciones.

En lo concerniente al tópic de liderazgo tenemos los siguientes resultados: horrible 9%, puede mejorar 27%, neutral 22%, bueno 34%, excelente 8%, del análisis de los resultados podemos concluir que los funcionarios en general no se sienten conformes en su totalidad en cómo sus jefes se desempeñan como líderes, esto lo podemos identificar teniendo en cuenta que el porcentaje desfavorable es del 36% mientras que el favorable es el 42% dejando así solo 4 puntos porcentuales de diferencia, esto quiere decir que no se presencia aprobación ni descontento total en como los jefes inmediatos están llevando a cabo sus roles de líderes, es importantes que cada uno de los coordinadores empleen una comunicación asertiva y lleven acabo estrategias mediante las cuales logren que sus subordinados vean en ellos una figura sensata y de plena confianza.

En la evaluación general del ambiente laboral se presentan los siguiente resultados: horrible 9%, puede mejorar 28%, neutral 18%, bueno 34%, excelente 11%, para esta preciación generalizada tenemos que el porcentaje desfavorable es del 37% y el favorable es 45%, basándonos en esta información se aprecia que de manera general el clima organizacional de la institución no es ni bueno ni malo, se mantiene en una fase neutral donde los funcionarios están disconformes con ciertos aspectos de la institución pero se encuentran conformes con otros, se debe tratar de mejorar los puntos con los que los funcionarios se sienten disconformes con el fin de lograr un ambiente optimo donde desempeñarse, lo cual tendrá un impacto directo en el rendimiento de cada uno de los funcionarios y en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.

 <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 15 de 18</b></p>

A través de los resultados que arrojó la encuesta se puede determinar que los funcionarios se sienten apoyados por las directivas del IDS hasta cierto grado, esto teniendo en cuenta que de las respuestas obtenidas se puede interpretar que la institución no se adapta de manera oportuna a las necesidades de sus funcionarios lo cual se refleja en que solo un 30% está totalmente conforme con el nivel de respuesta de la institución hacia sus necesidades y el otro 70% discrepa y no sienten que sus necesidades estén siendo tomadas en cuenta con la importancia que merecen, sin embargo al pasar al contexto de toma de decisiones por parte de los jefes inmediatos o líderes de área se puede apreciar que el 74% de los funcionarios se encuentran conformes en como sus jefes llevan a cabo la toma de decisiones, sin embargo, al tener un 26% de opiniones contrarias es importante resaltar que aun hay ciertos aspectos que mejorar en cuanto al perfil de los líderes. A partir de esto se entiende que el IDS genera competencias de liderazgo.

Una vez realizado el diagnóstico del clima organizacional del IDS con respecto a cada variable podemos tomar cada análisis específico obtenido en cada una de ellas y contemplar el diagnóstico desde una perspectiva más general.

Como se puede observar las variables con la puntuación porcentual favorable más alta fueron las de Cooperación y Liderazgo lo que nos dice que los funcionarios del instituto se sienten a gusto con el desempeño de sus líderes de área y consideran que hay un muy buen trabajo en equipo para cumplir con las metas propuestas, la variable con la puntuación porcentual más baja fue la de ambiente laboral esto debido a el tópico del estado de las instalaciones y el de los implementos de oficina esto debido a que los funcionarios consideran que la institución no se encuentra en buenas condiciones en su totalidad ya que en diferentes áreas se aprecian filtraciones de agua y fallas estructurales, por otro lado las herramientas que necesitan para desarrollar sus tareas diarias no son suministradas en los tiempos en los que se requieren, además de que las fallas en los equipos como impresoras y computadoras no son atendidos adecuadamente

## 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:



 <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER	 <b>Gobernación de Norte de Santander</b> Instituto Departamental de Salud	
<b>Código: F-DE-PE05-04</b> <b>Versión: 05</b>	<b>COMUNICACION INTERNA</b>	<b>Página 16 de 18</b>

Yo, \_\_\_\_\_, en mi condición de servidor público, practicante, contratista o 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.

<b>PRINCIPALES</b>	1.	Calidad en el Servicio	<b>VALORES</b>	1.	HONESTIDAD	<b>LO QUE HAGO</b>	<b>LO QUE NO HAGO</b>						
	2.	Empeño en ser los mejores								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											
	4.	Compromiso y lealtad con la comunidad								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.
	5.	Trabajo en Equipo								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.
	6.	Desarrollo del Talento Humano											
	7.	Responsabilidad en el desarrollo de su función social								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.
	8.	Sentido de pertenencia											
	9.	Eficiencia											
	10.	Eficacia								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
	11.	Equidad											
<p>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.</p>													
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 - [recursoshumanos@ids.gov.co](mailto: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> <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 17 de 18</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](http://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		

 <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 18 de 18</b></p>

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros.
- Caracterización de los servidores.
- Caracterización de los empleos.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.