

 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 1 de 18</p>

PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANOS



GRUPO RECURSOS HUMANOS

2026

 <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 18</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>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 3 de 18</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.
- Promover el continuo desarrollo del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.
- el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora

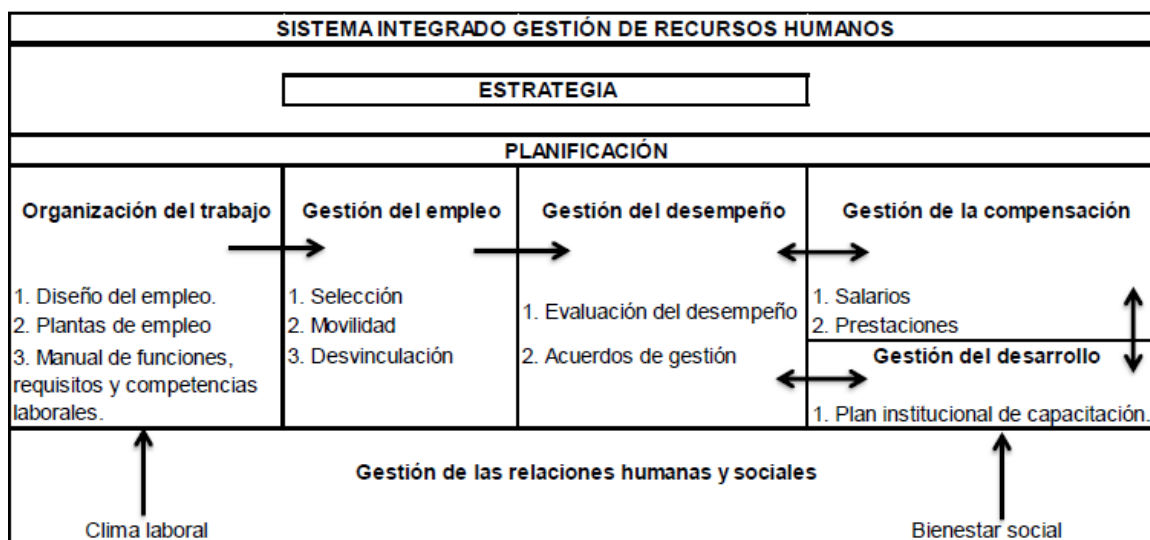
 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 4 de 18</p>

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 Específico 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. 15 del 17 de diciembre de 2024**, 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 2025, en su planta de personal está conformado de acuerdo a sus niveles de jerárquica de empleos así:

 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 6 de 18</p>

NIVEL	Total empleos
DIRECTIVO	1
ASESOR	3
PROFESIONAL	59
TECNICO	41
ASISTENCIAL	105
TOTAL EMPLEOS	209

Según sus denominaciones de empleos estas distribuido así:

NIVEL	DENOMINACIÓN EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS	% GLOBAL			
DIRECTIVO	DIRECTOR	50	14	1	0,481%			
ASESOR	ASESOR	105	10	1	0,481%			
			11	2	0,962%			
			7	4	1,923%			
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	9	4,327%			
			10	9	4,327%			
			11	2	0,962%			
			12	1	0,481%			
			9	3	1,442%			
			10	7	3,365%			
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	11	10	4,808%		
				12	1	0,481%		
				PROFESIONAL AREA DE LA SALUD	237	9	10	4,808%
				PROFESIONAL AREA DE LA SALUD	237	10	1	0,481%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	242	10	1	0,481%				
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	7	9	4,327%			
			8	5	2,404%			
	TECNICO AREA DE LA SALUD	323	6	24	11,538%			
			7	2	0,962%			
ASISTENCIAL	ASISTENCIAL		8	1	0,481%			
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7	1	0,481%	
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	14	6,731%	
			AUXILIAR AREA SALUD	412	5	67	32,212%	
			AUXILIAR AREA SALUD	412	7	1	0,481%	
			AUX. SERV. GRAL	470	3	1	0,481%	
			SECRETARIO	440	5	14	6,731%	
			AYUDANTE	472	5	1	0,481%	
OPERARIO	487	5	1	0,481%				
CONDUCTOR	480	4	5	2,404%				
TOTAL				208	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 7 de 18</p>

Al inicio vigencia 2026 el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER, tiene un total de 209 empleos de la Planta de personal, los cuales se encuentra provistos un numero de 201 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 y Acuerdo No. 16 del 17 de diciembre de 2025



Caracterización de los servidores:

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

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

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



Profesionalización del Recurso Humano: La entidad cuenta un perfil ocupacional donde los funcionarios que terminaron laborando en la vigencia 2025 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>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 18</p>


PLANTA DE PERSONAL

La entidad está para la vigencia 2026 está conformada por 209 empleos, distribuidos en cinco (5) empleos adscritos al despacho del Entidad y 204 empleos en una planta global de empleos así:

Código	Grado	Denominación del empleo	Nivel jerárquico	Naturaleza del empleo	Cantidad de cargos
DESPACHO					
050	14	Director	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	1
105	11	Asesor	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	2
105	10	Asesor	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	1
222	10	Profesional especializado	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	1
PLANTA DE PERSONAL GLOBAL					
222	12	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	1
222	11	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	3
222	12	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	2
222	11	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	1
222	10	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	1
222	10	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	1
219	12	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	1
219	10	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	3
219	11	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	1
219	9	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	4
219	9	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	1
219	7	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	4
367	8	Técnico administrativo	Técnico	Carrera Administrativa	4
367	7	Técnico administrativo	Técnico	Carrera Administrativa	7
407	8	Auxiliar administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	1
407	5	Auxiliar administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	12
440	5	Secretario	Asistencial	Carrera Administrativa	13
472	5	Ayudante	Asistencial	Carrera Administrativa	1
480	4	Conductor	Asistencial	Carrera Administrativa	4
487	4	Operario	Asistencial	Carrera Administrativa	1
222	11	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	5
222	10	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	4

 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 9 de 18</p>

219	11	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	2
219	10	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	4
219	10	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	1
222	9	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	2
242	10	Profesional especializado área salud	Profesional	Carrera Administrativa	1
219	9	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	1
219	9	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	2
237	10	Profesional universitario área salud	Profesional	Carrera Administrativa	4
237	11	Profesional universitario área salud	Profesional	Carrera Administrativa	1
237	9	Profesional universitario área salud	Profesional	Carrera Administrativa	6
323	8	Técnico área salud	Técnico	Carrera Administrativa	1
367	8	Técnico administrativo	Técnico	Carrera Administrativa	1
367	7	Técnico administrativo	Técnico	Carrera Administrativa	1
367	8	Técnico administrativo	Técnico	Carrera Administrativa	1
323	6	Técnico área salud	Técnico	Carrera Administrativa	23
407	5	Auxiliar administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	1
412	7	Auxiliar área salud	Asistencial	Carrera Administrativa	2
222	9	Profesional especializado	Profesional	Carrera Administrativa	1
219	9	Profesional universitario	Profesional	Carrera Administrativa	1
323	7	Técnico área salud	Técnico	Carrera Administrativa	2
323	7	Técnico área salud	Técnico	Carrera Administrativa	1
407	5	Auxiliar administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	1
412	5	Auxiliar área salud	Asistencial	Carrera Administrativa	66
440	5	Secretario	Asistencial	Carrera Administrativa	1
480	4	Conductor	Asistencial	Carrera Administrativa	1
470	3	Auxiliar de servicios generales	Asistencial	Carrera Administrativa	1
		Total de cargos			209

 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 10 de 18</p>

GESTION DEL EMPLEO

INGRESO

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

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.

 <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 18</p>

El INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER, dispone a la vigencia 2026 de 121 empleos para concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. Los cuales a la fecha están publicados en la página de la Comisión Nacional de Servicio en el proceso de planeación que viene adelantando dicha entidad

SELECCIÓN: Toda personal que aspire a ocupar un empleo vacante en el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE NORTE DE SANTANDER deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual Específicos de Funciones y Requisitos y Competencias Laborales establecido en Acuerdo 05 del 24 de marzo de 2021 y sus modificaciones, en lo referente se da cumplimiento al proceso aprobado para tal fin dentro del cual se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos.

VINCULACIÓN: A través de acto administrativo la entidad realiza las vinculaciones y protocolizada con el juramento y firma de la respectiva acta de posesión, y están sujetas a las disposiciones legales aplicables en especial el Decreto ley 1083 de 2014, sus modificaciones.

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



TOTAL EMPLEOS	2025	2026
INGRESOS DE PERSONAL	3	0

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 proyecta realizar en la vigencia de 2026, en modalidad virtual o presencia de acuerdo a las situación de emergencia presentadas al momento de ejecución, enfocándose en temas importantes de : Sigep, Bienes y servicios, Inventario, sistema de información, Integridad, Sistema y Seguridad en el trabajo, Concurso de merito, 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 2024, realizando la calificación definitiva del periodo del 1 de agosto de 2024 al 31 de enero de 2025 y la primera calificación del periodo del 1 de

 <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 18</p>

febrero al 31 de julio de 2025 quedando en los primeros 15 días del mes de febrero de 2026 la evaluación del segundo periodo del 1 de agosto de 2025 al 31 de enero de 2026.

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 2025 la entidad se encuentra al día con sus funcionarios y exfuncionarios no obstante a la dificultades presupuestados presentadas al fin de año vigencia 2025, igualmente se gestionó un aumento inicial ante la Junta Directiva para el inicio del año 2026 del 6 por ciento que cobijo a todos los empleos que conforma la planta de personal de la entidad.

CLIMA ORGANIZACIONAL O LABORA

En el año 2025, 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 19 preguntas

 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander Instituto Departamental de Salud</p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 13 de 18</p>

estructurales segmentadas en ocho variables de análisis, con el fin de poder dar diagnóstico al clima organizacional del **IDS**, para dirigir en el año 2026

A la fecha contamos con los resultados arrojados en el año 2025, del proyecto de investigación realizado para conocer el clima organizacional del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER, en el cual se busca obtener Así:

Tendencias Generales

La encuesta de clima organizacional del Instituto Departamental de Salud de Norte de Santander, con un total de 62 respuestas, revela una variedad de perspectivas sobre el ambiente laboral. Aunque hay aspectos positivos destacados por los empleados, también se identifican áreas de mejora que requieren atención. La participación activa de los empleados en la encuesta proporciona una valiosa oportunidad para comprender mejor sus experiencias y preocupaciones.

Respuestas Más Frecuentes

En cuanto a los años de servicio en el I.D.S, la respuesta más frecuente fue "Más de 10años", con un 56.45% de los encuestados

Respecto al género, el 55.93% de los encuestados son de género femenino



En la pregunta sobre si su jefe le brinda apoyo y orientación cuando lo necesita, el 94.92% respondió que "Sí"

Hallazgos Clave

Un hallazgo importante es que el 74.19% de los encuestados sienten que SIEMPRE se respetan los horarios de trabajo y descanso por parte de la institución

Sin embargo, la percepción sobre si la Institución crea un ambiente de trabajo positivo está más dividida, con un 40.98% respondiendo "SIEMPRE" y un 52.46% respondiendo "ALGUNAS VECES"

La satisfacción con los reconocimientos recibidos por el esfuerzo y trabajo ejemplar muestra que el 48.39% se siente "NEUTRO", indicando un área de oportunidad para mejorar el reconocimiento del personal

 <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 18</p>

En cuanto a la adaptación de la Institución ante las necesidades del personal, el 66.13% respondió "ALGUNAS VECES", sugiriendo que la capacidad de respuesta a las necesidades del personal es inconsistente

Sobre si su jefe fomenta un ambiente de confianza y colaboración en el equipo, el 86.89% respondió "Sí"

La percepción sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en el I.D.S está dividida, con un 48.33% respondiendo "Sí" y un 51.67% respondiendo "No"



Respecto a si recomendarían el I.D.S como un buen lugar para trabajar, las respuestas se distribuyen entre "MUY BUENO" (26 encuestados) y "BUENO" (27 encuestados), con un número menor respondiendo "REGULAR" (8 encuestados)

Recomendaciones

Basado en los hallazgos, se recomienda fortalecer la comunicación interna en el I.D.S, ya que un número significativo de empleados la califica como "REGULAR". Es crucial mejorar el reconocimiento del personal por su esfuerzo y trabajo, implementando estrategias que valoren sus contribuciones. Además, se sugiere evaluar y mejorar la capacidad de la Institución para adaptarse a las necesidades del personal, asegurando una respuesta oportuna y efectiva. Es fundamental fomentar un ambiente de trabajo positivo, promoviendo la colaboración y el apoyo entre los empleados. Finalmente, se recomienda revisar y comunicar claramente las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro del I.D.S.

Perspectivas Adicionales

Las respuestas a las preguntas abiertas sobre qué les satisface y qué no les satisface de su puesto de trabajo revelan información valiosa sobre las motivaciones y preocupaciones de los empleados. Muchos mencionan la satisfacción de servir a la comunidad y contribuir a la salud pública, pero también expresan frustración por la falta de recursos, el mal estado de las instalaciones y la falta de reconocimiento. Estos comentarios proporcionan una base para abordar áreas específicas de mejora y fortalecer el compromiso de los empleados.

 <p>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD NORTE DE SANTANDER</p>	<p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	 <p>Gobernación de Norte de Santander <small>Instituto Departamental de Salud</small></p>
<p>Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05</p>	<p>COMUNICACION INTERNA</p>	<p>Página 15 de 18</p>

POLITICA DE INTEGRIDAD



Se seguirá en la vigencia dando cumplimiento a la política de integridad de la entidad, se fortalecerá la socialización y capacitación a los funcionarios en la aplicación del código de integridad donde se consagran los valores que me identifican como individuo libre y cumplidor del deber al servicio de mi entorno laboral, del usuario, de la comunidad y del medio ambiente. Se tendrá como estrategia los formatos diseñados para dicho proceso:

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

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

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

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	 Gobernación de Norte de Santander <small>Instituto Departamental de Salud</small>
Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05	COMUNICACION INTERNA	Página 17 de 18

AUTORIZACION DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

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

FORMATO AUTORIZACION DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES



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

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

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

Quien autoriza:

Nombre del Titular:			
No. de Identificación			
Firma			
Funcionario		Contratista	

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	 Gobernación de Norte de Santander <small>Instituto Departamental de Salud</small>
Código: F-DE-PE05-04 Versión: 05	COMUNICACION INTERNA	Página 18 de 18

- 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.