

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

<b>NOMBRE DEL INFORME:</b>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO III trim - VIGENCIA 2024.
----------------------------	--

## CONTENIDO DEL INFORME

1. **PERIODO DE EJECUCIÓN:** Cierre III trim de Vigencia 2024.
2. **OBJETIVO:** Realizar seguimiento de la ejecución de las actividades definidas dentro de la Política de Integridad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, referenciado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
3. **ALCANCE:** El presente informe se realiza a partir de las actividades desarrolladas para la implementación de la Política de Integridad, con corte al mes de septiembre de 2024.
4. **EQUIPO AUDITOR:** Astrid Marcela Méndez Chaparro – Jefe Oficina de Control Interno
5. **METODOLOGÍA:** Mediante correo electrónico, esta oficina solicitó a la dirección de Talento Humano, lo pertinente sobre el estado y avance de la Política de Integridad al interior de la Subred Sur ESE, del cual se evidencia el siguiente resultado:
6. **MARCO NORMATIVO - CRITERIOS DE EVALUACIÓN**
  - Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
  - Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
  - Decreto 1081 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”

## 7. CONCLUSIÓN

La Dirección de Talento Humano con corte a III trimestre registra un cumplimiento del 95.98% de las actividades contenidas en el plan Estratégico de Talento Humano, y se describen a continuación por la línea de trabajo.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

									
<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b> <b>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>									
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024</b>									
LINEA DE TRABAJO	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE		
	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ACTIVIDADES EJECUTADAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ACTIVIDADES EJECUTADAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ACTIVIDADES EJECUTADAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
<i>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</i>	24	24	100%	34	34	100%	29	28	97%
<i>PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD</i>	6	6	100%	9	9	100%	8	8	100%
<i>PLAN DE CAPACITACIÓN</i>	38	38	100%	32	31	97%	41	41	100%
<i>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</i>	251	233	93%	256	241	94,14	245	233	95,10
Total	319	301	94,36	331	315	96%	323	310	95,98
<i>% Acumulado de la vigencia</i>	24			24%			23,99		

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El plan de bienestar e incentivos de los colaboradores se elaboró a partir de la encuesta de necesidades y expectativas realizada en diciembre del 2023 y enero del 2024. El plan está estructurado con 41 actividades y 122 acciones a realizar. del Plan de Trabajo de Bienestar, se integró con la estrategia PESVA (Proyecto de Vida, Enlaces de Integridad, Salud Mental, Vitalidad y Ambientes Seguros), la cual se articuló con los ejes definidos por la función pública en el plan Nacional de Bienestar y por el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital.

A continuación, se describe el plan:

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

Eje	Contenidos del programa de bienestar	Color identitario	Actividad	RELACIÓN CON EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026
<b>Proyecto de Vida</b>	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el sentido de vida, el desarrollo de la excepcionalidad y las habilidades personales y laborales, promover el aprendizaje personal la definición de su visión personal en conexión con la misión, visión y valores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	Amarillo	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ferias de Servicio (vivienda, seguros, planes, cursos, vacaciones, otros)</li> <li>+ Día del servidor Público</li> <li>+ Día de la Secretaría</li> <li>+ Día del Conductor</li> <li>+ Día de la enfermera</li> <li>+ Día del medico</li> <li>+ Reconocimiento a profesiones y oficios</li> <li>+ Día del docente y estudiante</li> <li>+ Preparación para el retiro aspectos: Psicosociales, Saludables, Ocupacionales y Financieros.</li> <li>+ Reconocimientos al personal por su antigüedad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. "Toda una vida trabajando con el corazón"</li> <li>+ Encargos para desempeñar empleos de Carrera Administrativa o Comisiones desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. Y Cambios de perfil para los colaboradores de OPS</li> <li>+ Programa Voluntariado Subred Sur</li> </ul>	EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO
<b>Enlaces de Integridad</b>	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los colaboradores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	Azul	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Día de Familia</li> <li>+ Celebración día de la mujer y a su bienestar</li> <li>+ Actividades dirigidas a los hijos de los colaboradores</li> <li>+ Celebración día de la del padre y del abuelo.</li> <li>+ Tiempo preciado con los bebés la hora de lactancia</li> <li>+ Día de Bogotá</li> <li>+ Reconocimiento de Cumpleaños a Funcionarios y Colaboradores</li> <li>+ Estrategias de la Mano con el Gerente y Charlando con el Gerente</li> <li>+ Concurso en el mes de octubre</li> <li>actividades de decoración e integración con el equipo de trabajo por dependencia (valores institucionales)</li> <li>+ Actividades de amor y amistad (valores institucionales)</li> <li>+ Novenas navideñas</li> <li>+ Formación de Líderes</li> <li>+ Semana Cultural : concursos y talentos</li> <li>+ Reconocimiento semestral a colaboradores por su labor y buen desempeño en la Subred Sur. Mejores Funcionarios</li> <li>+ Talleres de habilidades blandas (liderazgo ejemplar, trabajo en equipo, solución de conflictos, comunicación asertiva, buen trato).</li> <li>+ Apoyo a Mercados Campesinos</li> <li>+ Estrategia Podcast (comunicación y educación )</li> </ul>	EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

Eje	Contenidos del programa de bienestar	Color identitario	Actividad	RELACIÓN CON EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026
<b>Salud Mental</b>	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar con el propósito vivir un gozo personal, satisfacción y desarrollo de los colaboradores, orientados al servicio, la búsqueda de motivos y razones para vivir a través de sus responsabilidades y funciones en su trabajo.	Morado	<p>Actividades de salud mental:</p> <p><b>1. ESTRATEGIA PARA SALUD MENTAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Disminución consumo de tabaco</li> <li>* Prevención de suicidio</li> <li>* Duelo</li> </ul> <p><b>2. CENTRO DE ESCUCHA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Asesoría y acompañamiento individual</li> <li>* Actualización de matriz</li> </ul> <p><b>3. CAPACITACIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Capacitación en Habilidades para la vida</li> <li>* Resolución de conflictos , acoso laboral y sexual</li> <li>* capacitación Primeros Auxilios Psicológicos</li> <li>* capacitación Técnicas y habilidades para el manejo del estrés</li> <li>* Capacitación Manejo duelo</li> <li>* Capacitación trabajo en equipo y liderazgo</li> </ul>	EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL EJE 2. SALUD MENTAL
<b>Vitalidad</b>	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento, juego, deporte que atiendan las necesidades de protección y ocio de los colaboradores y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	Verde	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Caminatas Ecológicas y ciclo paseos</li> <li>+ Generar espacios de actividad Física como aeróbicos, zumba, Pilates o danza</li> <li>+ Actividades artísticas y de manualidades, cocina, pintura, música, baile u otras.</li> <li>+ Actividades artísticas y de manualidades, cocina, pintura, música, baile u otras.</li> <li>+ Actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro o cine foros</li> <li>+ Competencia de cometas actividades de integración</li> <li>+ Actividades de promoción y cuidado de los animales de compañía</li> </ul>	EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL EJE 2. SALUD MENTAL
<b>Ambiente de trabajo seguro</b>	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los colaboradores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST). Este componente será articulado con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Naranja	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Acompañamiento en momentos de calamidad (manejo integral del duelo)</li> <li>+ Teletrabajo, flexibilidad de la jornada laboral: Horario flexible</li> <li>+ Prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral</li> </ul>	EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

*Imágenes de algunas de las actividades desarrolladas en la vigencia 2024*



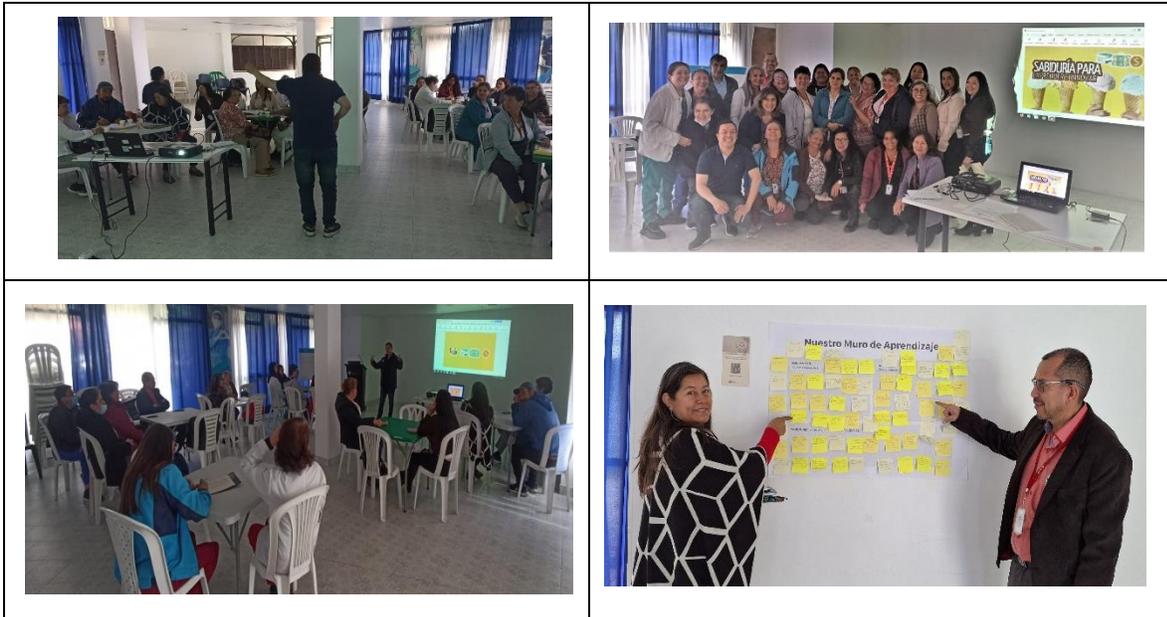


*Fuente: Línea de trabajo de Bienestar - Dirección de Talento Humano*

### **Pre-pensionados**

El equipo de bienestar tiene como prioridad buscar el equilibrio personal, familiar y laboral a través de actividades dirigidas a grupos de valor específicos, uno de ellos son los Pre-pensionados los cuales pudieron contar con charlas y orientaciones virtuales de por parte de los Fondos de Pensiones, talleres experienciales de orientación y proyecto de vida para la nueva etapa que se les acerca de pensión y salidas de ocio y entretenimiento a el centro de recreación de Compensar. El plan de trabajo de bienestar en su actividad número 31 proyectó 4 acciones las cuales están orientadas a diferentes componentes relacionados hacia el fortalecimiento de las habilidades frente a la dimensión financiera, psicosocial, ocupacional y hábitos de vida saludable.

Taller Sabiduría para Emprender 29 asistentes.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

Asesoría pensional 49 personas asesoradas.



#### **Logros alcanzados:**

- Valoración de Competencias: Realización de una valoración de las competencias actuales del talento humano en la Subred Sur, ampliando cobertura de un 22% en 2022 a un 60% 2023 y un 85% en 2024 e identificando brechas y áreas de mejora, a través de la estrategia "Habilidades Gerenciales"
- Referenciación de las mejores prácticas destacadas por nuestro desempeño sobresaliente en lo concerniente a: programa de salud mental, PESVA, Programa de Riesgo público, Plan Hospitalario de Gestión del Riesgo de Desastres PHGRD, que le sirve a otras organizaciones como referencia (Subred Centro Oriente, Subred Sur Occidente, así como empresa privada; envía y Clínica Marly).
- El trabajo colaborativo entre las líneas de intervención ha permitido un aumento en la cobertura y satisfacción de los colaboradores, destacando la importancia de la articulación institucional con entidades externas.

#### **PLAN DE GESTION DE INTEGRIDAD 2024 - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

No 4 “Fortalecer la cultura organizacional y el crecimiento del talento humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red” perteneciente a la plataforma estratégica.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

Nº	META ESPECÍFICA	INDICADOR ESPECÍFICO	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	LINEA BASE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	PROCESO RESPONSABLE	CRONOGRAMA																
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Elaborar el Plan de Integridad 2024 en un 100%, asegurando la identificación y definición clara de acciones, responsabilidades y plazos, con el propósito de establecer un marco estratégico integral para promover la integridad REVISAR	% De cumplimiento Plan de trabajo de Integridad	Elaboración del Plan de Integridad 2024	100%	ANUAL	Oficina Talento Humano -	1																
2	Cumplir con el 100% de las socializaciones programadas en el Plan de Integridad	No de socializaciones realizadas/ No de socializaciones programas	Sensibilización y capacitación a líderes y gestores en el desarrollo del plan de integridad	100%	TRIMESTAL	Oficina Talento Humano - Desarrollo institucional				1													
3	Actualización de la versión de la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción en un 100%, integrando los lineamientos definidos en el Programa de Transparencia y Ética Pública, así como otros lineamientos relevantes, asegurando su conformidad con las regulaciones vigentes y promoviendo una cultura organizacional basada en la transparencia y la ética	% de cumplimiento en la actualización de la política	Actualizar la versión de la Política de Integridad, conflicto de interés, antisoborno y anticorrupción con los lineamientos establecidos en el Programa de Transparencia y Ética Pública y demás lineamientos	100%	ANUAL	Oficina Talento Humano - Desarrollo Institucional- Mesa De Integridad																	
4	Realizar, aplicar, analizar y divulgar los resultados de las encuestas de Percepción de integridad y Apropiación del conocimiento de la Política de Integridad 2024	% de cumplimiento en la actualización de la encuesta de percepción	Realizar, aplicar, analizar y divulgar los resultados de las encuestas de Percepción de integridad y Apropiación del conocimiento de la Política de Integridad 2024	76%	ANUAL	Oficina Talento Humano -																	



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

11	Cumplir con el 95% de las actividades programadas en el Plan de Integridad	% Cumplimiento del plan de Integridad	Evaluación del Plan de Gestión de integridad vigencia actual .	83%	ANUAL	Oficina Talento Humano -														1
----	--	--	--	-----	-------	--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

**Resultado a tercer trimestre 2024: 100% de Cumplimiento sobre la meta.**

Dentro de los logros del 2024 se encuentra el realizar una encuesta de percepción propia que permite mostrar cómo ve los colaboradores a la entidad en integridad y ética la toma de decisiones, con resultados y análisis.

Se incluyó un módulo en la inducción general del plan de integridad lo que permite que el colaborador conozca la Política de Integridad, midiéndose apropiación y satisfacción.

Eslogan u marca institucional: A nivel institucional y Distrital la Subred Sur posiciono su eslogan u marca institucional mediante la recreación del personaje Integrimen, personaje que denota lo que debe ser un servidor público formado bajo una cultura de la integridad.

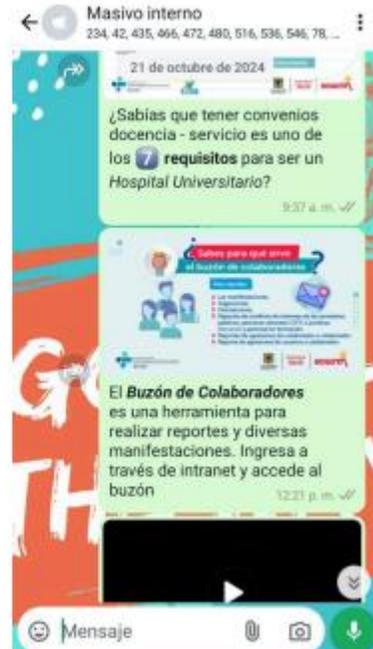
**Socialización permanente de información sobre Política de integridad: 18**





 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

**Socialización permanente de información sobre cultura de integridad, en cuanto a fraude y antisoborno.**



### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2024

Con base en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO, realizado entre diciembre del 2023 y enero del 2024, se construyó el Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, el cual está argumentado en los criterios definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los ejes que fundamentan el proceso de Acreditación en salud, como entidad Acreditada

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

y postulada para Hospital Universitario. El plan fue adoptado a través de la Resolución 090 del 30 de enero de 2024.

Su estructura quedo conformada por 62 temáticas, distribuidas en 145 acciones que respondieron a las necesidades y expectativas de las áreas asistenciales y administrativas, dentro de las temáticas priorizadas se encontraron las siguientes:

EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	N.º	TEMÁTICAS
<b>Atención Centrada en el Usuario y su familia</b>	Todos los ejes (6)	1	Inducción Reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo
	Paz total, memoria y Derechos Humanos Mujeres, inclusión y Diversidad	2	Derechos (Humanos, de la mujer y del usuario) y Deberes
	Mujeres, inclusión y Diversidad	3	Población diferencial y Lenguaje claro.
	Ética, probidad e identidad de lo público	4	Atención al paciente difícil o de consumo de sustancias psicoactivas
	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	5	Modelo de atención en salud – Consultorio dinamizador
<b>Gestión Clínica Excelente y Segura</b>	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente	6	Rutas Integrales de atención en Salud - RIAS
		7	Seguridad del Paciente (eventos adversos, reporte y buenas prácticas)
		8	Atención Integral a Víctimas de Violencia sexual
		9	Cadena de custodia: Manejo de elemento material probatorio y evidencia física
		10	SopORTE vital Básico, avanzado, pediátrico y neonatal.- Atls
		11	Atención en código rojo y azul
		12	Atención a víctimas de ataques con sustancias químicas
		13	Primeros auxilios
		14	Toma de muestras de laboratorio clínico (incluyendo POCT)
		15	Manipulación de alimentos
		16	Manejo del dolor
		17	Atención de la salud Oral
		18	Seguridad Alimentaria y Nutricional
		19	Salud mental (primeros auxilios psicológicos)



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	N.º	TEMÁTICAS
	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	20	Infecciones asociadas a la atención en salud IAAS (higiene de manos, limpieza y desinfección, bioseguridad).
		21	Atención al paciente de cuidado Intensivo
		22	Administración de medicamentos
		23	Rehabilitación Hospitalaria
		24	Guías y protocolos de atención
		25	Farmacovigilancia – Hemo vigilancia – Tecnovigilancia
	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	26	Responsabilidad legal, consentimiento informado y diligenciamiento de historia clínica.
		27	Buenas prácticas clínicas
		28	Manejo de gases medicinales y Buenas Prácticas de Manufactura de Gases Medicinales BPM
		29	Donación y trasplante de órganos y tejidos - Cuidado del donante
Humanización de la atención en salud	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	30	Humanización en la atención y en las relaciones personales
		31	Comunicación asertiva
		32	Liderazgo, trabajo en equipo y Manejo del tiempo
		33	Manejo de emociones y solución de conflictos
		34	Manejo del Duelo y del dolor
Gestión del riesgo	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	35	Abordaje de Gestión del riesgo Construcción, Seguimiento y reporte de Riesgos
		36	Protección radiológica
		37	Trabajo en alturas
		38	Defensa jurídica para las entidades públicas
		39	Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST
		40	Conocimientos contables y financieros
		41	Plan Hospitalario de Emergencias
		42	Plan Estratégico de Seguridad Vial
		43	Integridad, Anticorrupción, Antisoborno, Conflicto de Interés
		44	Acoso laboral, sexual
45	SARLAFT		
Gestión de la tecnología	Habilidades y competencias,	46	Manejo de la herramienta office (Excel básico, intermedio y avanzado Word, power point, Paint)

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	N.º	TEMÁTICAS
	Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente y Mujer inclusión y diversidad	47	Desarrollo de competencias digitales, Industria 4.0.
		48	Sistema de Información Institucionales Almera, Agilsalud, Dinámica Gerencial o SIASUR.
		49	Biomédica
		50	Teletrabajo
<b>Transformación Cultural</b>	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público	51	Sistema único de acreditación en salud - hospital universitario y sistema único de habilitación resolución 3100 de 2019.
		52	Indicadores de desempeño de procesos
		53	Investigación (formación en investigación, producción académica y elaboración de documentos científicos) e Innovación.
		54	Gestión documental (preservación, conservación o manejo de archivo digital)
		55	Competencias docentes (docencia y pedagogía)
		56	Contratación pública (OPS y Bienes y servicios) Manuales, informes, funciones y manejo de SECOP.
		57	Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG
		58	Facturación y auditoria en salud
		59	Bilingüismo (Inglés u otros idiomas)
<b>Responsabilidad Social</b>	Habilidades y competencias, Ética, probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	60	Gestión ambiental (PIGA) Sostenibilidad ambiental
		61	Responsabilidad social
		62	Negociación colectiva y gestión de conflictos.

Al momento de la evaluación el ponderado de los tres trimestres está en un 99% de cumplimientos, estos resultados son gracias al compromiso de las diferentes dependencias de la entidad a sus facilitadores internos, al uso de herramientas y plataformas internas en especial a la plataforma MAO, al apoyo de la oficina de Gestión del Conocimiento mediante los convenios docencia servicio, a la gestión interadministrativa con entidades de educación formal e informal, a la articulación y socialización de ofertas educativas por partes de las entidades públicas como lo son: CDEIS de la Secretaria Distrital de Salud, PAO del Departamento Administrativo del Servicio Civil, Soy 10 aprende de la Alcaldía Mayor, EVA de la Función Pública, Secretaria de Integración Social, Secretaria Distrital de la Mujer, SENA, principalmente.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY</b>	<b>CIN-FT-03 V2</b>

El componente de **SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO** será evaluado en auditoría de gestión del talento humano – Calidad de vida del colaborador- ( seguridad y salud en el trabajo).

## 8. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES RESULTADO DE LAS PRUEBAS PRACTICADAS

### CONCLUSIONES

- La dirección de Talento Humano viene desarrollando actividades de autocontrol, con el fin de fortalecer las actividades de la Dimensión Estratégica de Talento Humano dentro de la cual se encuentra la Política de Integridad como componente de evaluación.
- La entidad cuenta con un equipo conformado de Gestores/as de Integridad, en aras de sensibilizar la cultura de la integridad en la Subred Sur.
- Se observó que las acciones establecidas el Plan de Acción de la Subred Sur , para la vigencia 2024 con respecto a Integridad fueron realizadas al 100%.

### RECOMENDACIONES:

- Seguir fortaleciendo actividades de autocontrol desarrolladas por la dirección de Talento Humano, con el fin de mejorar la calificación de la Dimensión Estratégica de Talento Humano dentro de la cual se encuentra la Política de Integridad como componente de evaluación para dinamizar el significado de los valores y del código de integridad.
- Continuar implementando las acciones y recomendaciones emitidas por el DAFP producto de las evaluaciones realizadas a través del FURAG enfocadas al fortalecimiento de la política de Integridad y el plan estratégico de la entidad.

### 9. ANEXOS: No aplica

Cordialmente,



#### **ASTRID MARCELA MENDEZ CHAPARRO**

Jefe Oficina de Control Interno  
 Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.  
[control.interno.jefe@subredsur.gov.co](mailto:control.interno.jefe@subredsur.gov.co)

NOMBRE	CARGO	SEDE	RED	FIRMA
Consolidado por: Astrid Marcela Méndez Chaparro	Jefe de Oficina	OCI	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE	