

<b>NOMBRE DEL INFORME:</b>	Seguimiento al Informe de Participación de la Mujer en los Niveles Decisorios - Cuotas Partes - Ley 581 de 2000.
----------------------------	--

## CONTENIDO DEL INFORME

### 1. PERIODO DE EJECUCIÓN:

Noviembre - Vigencia 2025.

### 2. OBJETIVO:

Verificar la aplicabilidad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., al cumplimiento del Decreto 859 de 2025 y Ley 581 de 2000 "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público", modificada por la Ley 2424 de 2024" (Ley de Cuotas) con corte 30 de septiembre 2025.

### 3. ALCANCE:

Realizar seguimiento y verificación a la participación de la mujer en los niveles decisorios en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. y al reporte oportuno del informe de Ley de Cuotas, con corte al 15 de septiembre del 2025, por parte de la Dirección de Talento Humano.

### 4. EQUIPO AUDITOR:

Dionel Prada Esquinas - Profesional Universitario - Oficina Control Interno.  
Astrid Marcela Méndez Chaparro - Jefe de Oficina Control Interno.

### 5. METODOLOGÍA:

Desde la Oficina de Control Interno se realiza la verificación de la normatividad relacionada, se recopila la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano y se realiza el análisis, con la planta de personal de la Subred Sur, actualizada a 30 de septiembre de 2025.

Es importante aclarar que, es responsabilidad de la Dirección de Gestión del Talento Humano, el contenido en calidad y cantidad de la información suministrada, así como, el cumplimiento de las normas que le son aplicables a su actividad institucional en relación con el cumplimiento del Decreto 859 de 2025 y Ley 581 de 2000 "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público", modificada por la Ley 2424 de 2024" (Ley de Cuotas).

La responsabilidad de la Oficina de Control Interno, consiste en la producción del informe que contiene conclusiones y recomendaciones sobre el cumplimiento de los lineamientos para la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

## 6. MARCO NORMATIVO - CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Ley 581 del 2000 "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2424 de 2024 "Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 859 de 2025 (Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Deroga el Decreto 455 de 2020 y reglamenta parcialmente la Ley 581 de 2000).
- Circular Externa 100-006 de 2025. Departamento Administrativo de la Función Pública. "Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisario y otros niveles decisarios".
- Circular Externa No. 21. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. "Reporte en SIDEAP - Decreto 859 de 2025 y Ley 581 de 2000 modificada por la Ley 2424 de 2024" (Ley de Cuotas), con corte 15 de septiembre 2025. Por la cual...." se exhorta a las entidades y organismos distritales a verificar y actualizar la información registrada en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) relacionada con la vinculación de servidores (as) públicos (as) en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisarios de la administración pública de Bogotá, D.C., con corte 15 de septiembre de 2025, refleje plenamente la realidad sobre la provisión de dichos cargos, toda vez que, es responsabilidad exclusiva de cada una de las unidades de personal de las entidades u organismos del nivel distrital, garantizar que la información sobre la provisión de estos cargos refleje la realidad institucional."

## 7. CONTENIDO DEL INFORME

La Ley 581 de 2000, también conocida como la "Ley de Cuotas", es una ley colombiana que reglamenta la participación de la mujer en los niveles decisarios del poder público, buscando garantizar una participación equitativa de hombres y mujeres en la administración y el gobierno, de acuerdo con la Constitución. Esta estableció que, ninguna de las ramas o entidades del poder público pudiera tener una representación inferior al 40% ni superior al 60% de un género en sus cargos decisarios. La ley también promueve la adopción de medidas para mejorar la calidad de la educación con contenidos no sexistas, así como programas de alfabetización para mujeres. Indicando que el incumplimiento de la ley, puede ser motivo de mala conducta y sancionado con suspensión o destitución del cargo.

Posteriormente, el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, promulgada el 6 de septiembre de 2024, modificó el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, estableciendo un mínimo del 50% de participación de mujeres en los cargos de máximo nivel decisario y otros niveles decisarios en entidades públicas, para lograr una mayor equidad de género en el poder público. También exigió la inclusión paritaria de mujeres en delegaciones al exterior, conferencias diplomáticas y foros internacionales. Además, estableció que se debe cumplir con una cuota del 30% de mujeres en elecciones con cinco o más curules, y una cuota mínima de una mujer en listas de menos de cinco curules a partir de 2026. Reafirmando que, el incumplimiento de estas disposiciones se considera una falta grave (mala conducta) y puede resultar en suspensión o destitución del cargo.

En este sentido, el Decreto 859 de 2025, reglamentó las disposiciones necesarias para la implementación de lo señalado por la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, que promueve la adecuada y efectiva participación de la mujer en los cargos de máximo nivel

decisorio y otros niveles decisorios en las entidades que pertenezcan a la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial. Indicando que aplica a los cargos de máximo nivel decisorio (de mayor jerarquía) y a los otros niveles decisorios (con atribuciones de dirección y mando).

De esta manera, el Decreto 859 de 2025, en el artículo 2.2.12.3.3., definió el concepto Máximo Nivel Decisorio (MND), como el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial. La mayor jerarquía está referida a los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, cuya responsabilidad comprende la dirección y la orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales.

Por su parte, el artículo 2.2.12.3.4. Participación efectiva de la mujer en los cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND), señala que, para determinar el 50% del Máximo Nivel Decisorio, se tendrán en cuenta, los siguientes empleos, para el orden territorial:

1. Secretarios (as) de despacho.
2. Gerentes (as).
3. Directores (as), Presidentes (as) de Establecimiento Público.

De otra parte, el artículo 2.2.12.3.5. Concepto otros niveles decisorios, definió que, estos corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado.

De igual manera, el artículo 2.2.12.3.6. Participación efectiva de la mujer en los cargos de Otros Niveles Decisorios, señala que, para determinar el 50% de Otros Niveles Decisorios (OND), se tendrán en cuenta, los siguientes empleos, en el orden territorial:

1. Subsecretarios (as) de despacho.
2. Subgerentes (as).
3. Subdirectores (as).
4. vicepresidentes (as) de establecimiento público.

Además, el parágrafo de este artículo, aclara que, los empleos que no se encuentren enunciados en el artículo 2.2.12.3.6 del decreto en mención, se deberán determinar cuándo correspondan a la naturaleza de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.

Finalmente, el Decreto 859 de 2025, indica que, las entidades deberán reportar y mantener actualizada la información, a más tardar dentro de los dos (2) días siguientes al acto de posesión, el nombre de las personas nombradas y los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

Para este efecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la Circular Externa 100-006-2025 del 12 de septiembre de 2025, solicitó a los órganos, organismos y entidades destinatarias de la Circular, **realizar entre el 15 de septiembre de 2025 y 10 de octubre de 2025**, el reporte de la información relacionada con la provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, así como **el porcentaje de participación de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios, a través del**



## SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

### INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY

CIN-FT-03 V2

**formulario denominado "Reporte Ley de Cuotas - participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el Estado Colombiano vigencia 2025", el cual contiene las preguntas para recopilar los datos requeridos para la elaboración del informe anual señalado en el artículo 12 de la Ley 581 de 2000.**

En este sentido, teniendo en cuenta que, el Artículo 1º del Decreto Distrital 580 de 2017, señala que, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, es el organismo de enlace y coordinación del Distrito Capital con el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, en los asuntos relacionados con la gestión integral del talento humano, entre otros, se suscribió entre estas dos entidades, el Convenio de Delegación No. 096 de 2015, cuyo, propósito es establecer un acuerdo técnico y administrativo de colaboración para el cumplimiento de los mandatos establecidos en la normativa sobre empleo público, carrera administrativa y gerencia pública en el Distrito Capital.

Para dar cumplimiento a la Circular Externa 100-006-2025, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, emitió la Circular Externa No. 21, el 7 de octubre de 2025, en la que indica que consolidará el informe, con la información registrada en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP por cada uno de los responsables de Talento Humano del Distrito.

Por lo anterior, solicitó que, a más tardar, el 8 de octubre de 2025, las entidades y organismos distritales, verifiquen y actualicen la información registrada en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), relacionada con la vinculación de servidores (as) públicos (as) en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios de la Administración Pública de Bogotá, D.C., con corte 15 de septiembre de 2025. Afirmando que, es responsabilidad exclusiva de cada una de las unidades de personal de las entidades u organismos del nivel distrital, garantizar que la información sobre la provisión de estos cargos refleje la realidad institucional.

En este contexto, La Oficina de Control Interno, solicitó a la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., los soportes del registro de este informe, una vez diligenciado y acorde a fecha de corte, anexando archivo con copia de la planta de personal de la Subred Sur a 15 de septiembre de 2025.

La Dirección de Gestión de Talento Humano, informó que no se entregó la información solicitada, dado que según lineamiento obtenido con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, esta entidad consolida la información, basada en los cargos del registro del SIDEAP de cada una de las entidades del Distrito Capital, y que esta información fue entregada por el DASCD, al Departamento Administrativo de la Función Pública, el día viernes 10 de octubre de 2025.

Así las cosas, la Dirección de Gestión de Talento Humano, suministro la planta de personal de la Subred Sur, actualizada a 30 de septiembre de 2025.

De esta manera, desde la Oficina de Control Interno se elabora el seguimiento a la Ley de Cuotas 2025, para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., con este insumo, más el Mapa de Procesos 2025 y la Estructura Organizacional vigente a 30 de septiembre de 2025, teniendo en cuenta, que esta fue actualizada el 12 noviembre de 2025, pero no se utiliza, porque afectaría no concuerda con el corte de reporte.

## ANÁLISIS LEY DE CUOTAS.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., ejecuta su Plataforma Estratégica, mediante la adopción del siguiente Mapa de Procesos.



Fuente: Mapa de Procesos – Plataforma Almera.

El Mapa de Procesos cuenta con cuatro (4) Macroprocesos conformados por veinte (20) Procesos, de la siguiente manera:

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

1. Macroproceso Estratégico: Conformado por siete (7) procesos:

- 1.1. Proceso Direccionamiento Estratégico.
- 1.2. Proceso Gestión del Conocimiento.
- 1.3. Proceso Gestión Jurídica.
- 1.4. Proceso Gestión de la Información TIC.
- 1.5. Proceso Gestión de la Calidad.
- 1.6. Proceso Comunicación Estratégica.
- 1.7. Proceso Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano.

2. Macroproceso Misional: Conformado por cinco (5) procesos:

- 2.1. Proceso Gestión de Servicios Ambulatorios.
- 2.2. Proceso Gestión de Servicios de Hospitalización.
- 2.3. Proceso Gestión de Servicios de Urgencias.
- 2.4. Proceso Gestión de Servicios Complementarios.
- 2.5. Proceso Gestión de Riesgo en Salud.

3. Macroproceso de Apoyo: Conformado por seis (6) procesos:

- 3.1. Proceso Gestión de Talento Humano.
- 3.2. Proceso Gestión Administrativa.
- 3.3. Proceso Gestión Ambiental.
- 3.4. Proceso Gestión Documental.
- 3.5. Proceso Gestión Financiera.
- 3.6. Proceso Gestión de Contratación.

4. Macroproceso de Evaluación: Conformado por dos (2) procesos:

- 4.1. Proceso Control Interno.
- 4.2. Proceso Control Disciplinario Interno.

Para la ejecución del Mapa de Procesos, la Subred Sur, contaba con la siguiente Estructura Organizacional a 30 de septiembre de 2025.



Fuente: Estructura Organizacional a 30 de septiembre de 2025 – Pagina Web Subred Sur.

Para efectos del análisis de la participación de la mujer en los niveles decisoriales en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se seleccionó de la Estructura Organizacional y la Planta de Personal, actualizada a 30 de septiembre de 2025, los cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y de Otros Niveles Decisorios (OND), identificando el sexo de quien lo desempeña, de la siguiente manera.

N.	Nivel Jerárquico	Dependencia	Sexo	Nivel D
1	Directivo	Gerente	F	MND
2	Directivo	Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	M	OND
3	Directivo	Subgerencia Corporativa	M	OND

<b>4</b>	Directivo	Oficina Asesora de Desarrollo Institucional	M	OND
<b>5</b>	Directivo	Oficina Asesora de Comunicaciones	F	OND
<b>6</b>	Directivo	Oficina de Control Interno	F	OND
<b>7</b>	Directivo	Oficina de Control Interno Disciplinario	M	OND
<b>8</b>	Directivo	Jefe Oficina de Calidad	M	OND
<b>9</b>	Directivo	Jefe Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	M	OND
<b>10</b>	Directivo	Oficina Gestión del Conocimiento	M	OND
<b>11</b>	Directivo	Oficina de Sistemas de Información - TIC	M	OND
<b>12</b>	Directivo	Oficina Jurídica	F	OND
<b>13</b>	Directivo	Dirección de Servicios Ambulatorios	F	OND
<b>14</b>	Directivo	Dirección de Servicios de Urgencias	M	OND
<b>15</b>	Directivo	Dirección de Servicios Hospitalarios	M	OND
<b>16</b>	Directivo	Dirección de Servicios Complementarios	F	OND
<b>17</b>	Directivo	Dirección de Gestión del Riesgo en Salud	F	OND
<b>18</b>	Directivo	Dirección Financiera	M	OND
<b>19</b>	Directivo	Dirección Administrativa	M	OND
<b>20</b>	Directivo	Dirección de Gestión del Talento Humano	VACANTE	OND
<b>21</b>	Directivo	Dirección Contratación	M	OND

Fuente: Construcción Propia OCI - Planta de Personal, actualizada a 30 de septiembre de 2025.

De acuerdo con la anterior tabla y teniendo en cuenta el artículo 2.2.12.3.4. del Decreto 859, que señala que, para determinar el 50% del Máximo Nivel Decisorio, se tendrán en cuenta, los siguientes empleos, para el orden territorial:

1. Secretarios (as) de despacho.
2. Gerentes (as).
3. Directores (as), Presidentes (as) de Establecimiento Público.

Se determina que en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., el cargo de Máximo Nivel Decisorio (MND), correspondiente al Gerente, es desempeñado por una mujer, dando cumplimiento a la normatividad correspondiente.

CARGO / PERFIL	CANTIDAD	MUJER	% PARTICIPACIÓN	HOMBRE	% PARTICIPACIÓN
GERENTE	1	1	100%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

Fuente: Elaboración Propia OCI - Planta de Personal, actualizada a 30 de septiembre de 2025.

De otra parte, teniendo en cuenta el artículo 2.2.12.3.6. del Decreto 859, que indica que, para determinar el 50% de Otros Niveles Decisorios (OND), se tendrán en cuenta, los siguientes empleos, en el orden territorial:

1. Subsecretarios (as) de despacho.
2. Subgerentes (as).
3. Subdirectores (as).
4. vicepresidentes (as) de establecimiento público.

Además, que, el parágrafo de este artículo, aclara que, los empleos que no se encuentren enunciados en el artículo anterior, se deberán determinar cuándo correspondan a la naturaleza de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.

Se identificó que, en la Subred Sur, de acuerdo a la Planta de Personal, actualizada a 30 de septiembre de 2025, los cargos de Otros Niveles Decisorios (OND), corresponden a Subgerente, Jefe de Oficina Asesora, Jefe de Oficina, Director Administrativo, Director Financiero, Director Operativo y Director Técnico, los cuales son desempeñados por seis (6) mujeres y trece (13) hombres, como se presenta a continuación.

CARGO / PERFIL	CANTIDAD	MUJER	% PARTICIPACIÓN	HOMBRE	% PARTICIPACIÓN
SUBGERENTE	2	0	0,00%	2	100,00%
JEFE OFICINA ASESORA	2	1	50,00%	1	50,00%
JEFE OFICINA	7	2	28,57%	5	71,43%
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR FINANCIERO	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR OPERATIVO	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR TÉCNICO	5	3	60,00%	2	40,00%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>31,58%</b>	<b>13</b>	<b>68,42%</b>

Fuente: Construcción Propia OCI - Planta de Personal, actualizada a 30 de septiembre de 2025.

Teniendo en cuenta que el cargo de Director Operativo de Gestión del Talento Humano se encontraba vacante, los cargos de Otros Niveles Decisorios (OND) son ejercidos por diecinueve (19) personas, de las cuales, el 31,58% son mujeres, mientras que el 68,42% son hombres. En este sentido, es necesario indicar que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., debe aunar esfuerzos en pro del cumplimiento del artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, “Artículo 1°. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 581 de 2000, el cual quedará así: Artículo 4. Participación efectiva de las mujeres. La participación adecuada de las mujeres en los niveles del poder público definidos en los artículos 2º, y 3º. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: a) Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2º, serán desempeñados por mujeres; b) Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3º, serán desempeñados por mujeres. PARÁGRAFO. El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y ton la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente. PARÁGRAFO 2. El Gobierno Nacional en el plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, reglamentará los cargos a los cuales les aplicará la presente Ley..., estableciendo un mínimo del 50% de participación de mujeres en los cargos de otros niveles decisorios, en entidades públicas. Así mismo referente a reglamentación y aplicación el DECRETO 859 DE 2025- (Julio 30) - Artículo 2.2.12.3.8. Implementación paulatina de la cuota de género. Las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir que en la medida en que los cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios vayan quedando vacantes, los mismos serán ocupados por mujeres hasta que se cumpla los porcentajes de que trata el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.

## 8. CONCLUSIÓN

La verificación y análisis efectuado por la Oficina de Control Interno, al cumplimiento del Decreto 859 de 2025 y Ley 581 de 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público”, modificada por la Ley 2424 de 2024” (Ley de Cuotas) con corte 30 de septiembre 2025, teniendo en cuenta la información y soportes suministrados por la Dirección de Gestión de Talento Humano, permite determinar que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., cumple parcialmente los lineamientos definidos en la normatividad mencionada, que establece un mínimo del 50% de participación de mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisarios en entidades públicas.

El cargo de Máximo Nivel Decisorio (MND), correspondiente al Gerente, es desempeñado por una mujer, cumpliendo con la directriz normativa.

Mientras que, los cargos de Otros Niveles Decisarios (OND), que corresponden a Subgerente, Jefe de Oficina Asesora, Jefe de Oficina, Director Administrativo, Director Financiero, Director Operativo y Director Técnico, son desempeñados por 19 personas, de las cuales, seis (6) son mujeres, correspondientes al 31,58% del total, y trece (13) son hombres, que representan el 68,42% de los cargos, mientras que el cargo de Director Operativo de Gestión del Talento Humano se encontraba vacante.

A continuación, se presentan las principales observaciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno, de acuerdo a lo descrito en el presente informe.

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

En la verificación de la aplicabilidad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., al cumplimiento del Decreto 859 de 2025 y Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 (Ley de Cuotas) con corte a 30 de septiembre 2025, se identificaron las siguientes situaciones, las cuales hacen referencia a la evaluación independiente realizada por parte de la Oficina de Control Interno, cuyas observaciones están encaminadas al mejoramiento del proceso y requieren planes de mejora a potestad de los evaluados.

### Observación No 1.

Diligenciamiento de la Circular Externa 100-006-2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionada con “**REPORTE DE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE MÁXIMO NIVEL DECISORIO Y OTROS NIVELES DECISORIOS**” <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=263996>.

La Dirección de Gestión de Talento Humano, acorde con la Circular Externa No. 21, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, no registro de manera individual la circular en el enlace de la Función Pública atendiendo que, de acuerdo a la información obtenida



## SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

### INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY

CIN-FT-03 V2

con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, esta entidad estaba encargada de consolidar la información, basada en los cargos del registro del SIDEAP de cada una de las entidades del Distrito Capital, y que esta información fue entregada por el DASCD, al Departamento Administrativo de la Función Pública, el día viernes 10 de octubre de 2025, atendiendo fecha en la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD tomará el registro oficial con el fin de consolidar y remitir la información distrital al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

#### Riesgos

- a. Incumplimiento de Diligenciamiento desde la entidad, de la Circular Externa 100-006-2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

#### Observación No 2

#### **Cumplimiento del Decreto 859 de 2025 y Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 (Ley de Cuotas) con corte a 30 de septiembre 2025.**

Se pudo determinar que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., acorde con los lineamientos definidos en la normatividad mencionada, relacionados con el mínimo del 50% de participación de mujeres en los cargos de Otros Niveles Decisorios en entidades públicas.

De acuerdo con la Planta de Personal, actualizada a 30 de septiembre de 2025, los cargos de Otros Niveles Decisorios (OND), que corresponden a Subgerente, Jefe de Oficina Asesora, Jefe de Oficina, Director Administrativo, Director Financiero, Director Operativo y Director Técnico, son desempeñados por 19 personas, de las cuales, seis (6) son mujeres, correspondientes al 31,58% del total, y trece (13) son hombres, que representan el 68,42% de los cargos, mientras que el cargo de Director Operativo de Gestión del Talento Humano se encontraba vacante.

#### Riesgos

- a. Dificultad de garantizar la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Subred Sur.
- b. Posibilidad de afectación reputacional, por el incumplimiento de los lineamientos y normativa.
- c. Potenciales Sanciones Disciplinarias.

#### Recomendación

Incrementar de manera progresiva la participación de las mujeres al 50%, en los cargos de Otros Niveles Decisorios en la Subred Sur. Asegurando que los puestos de dirección, tanto los de más alta jerarquía como otros similares, se ocupen de forma equitativa entre hombres y mujeres a medida que queden vacantes, hasta alcanzar dicha paridad.



## SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

### INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY

CIN-FT-03 V2

Aprobado por,

**ASTRID MARCELA MENDEZ CHAPARRO**

Jefe Oficina 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
Dionel Prada Esquinas	Profesional Universitario	OCI	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	
Astrid Marcela Méndez Chaparro	Jefe de Oficina	OCI	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	