



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

INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY

CIN-FT-03 V2

NOMBRE INFORME:	DEL	Seguimiento al cumplimiento de obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado Colombiano. -Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.
----------------------------	------------	---

1. PERIODO DE EJECUCIÓN

30 de septiembre Vigencia 2025.

2. OBJETIVO: Verificar el cumplimiento de obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.- Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, con corte a 30 de septiembre de la vigencia 2025.

3. ALCANCE:

DESDE: La revisión de la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, relacionado con las obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado Colombiano.

HASTA: La verificación del cumplimiento de los lineamientos definidos en la Directiva 015 de 2022, de la Procuraduría General de la Nación, relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., con corte a 30 de septiembre de la vigencia 2025.

4. EQUIPO AUDITOR

Dionel Prada Esquinas - Profesional Universitario Oficina Control Interno.

Astrid Marcela Méndez Chaparro - Jefe de Oficina de Control Interno.

5. METODOLOGÍA

El seguimiento comprendió la realización de análisis y verificación del cumplimiento de los lineamientos definidos en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, mediante técnicas y procedimientos aplicados de consulta, observación, y confirmación de la información y documentos aportados por la Dirección de Gestión del Talento Humano, como soporte de la gestión realizada para su cumplimiento.

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 asunto del seguimiento al cumplimiento de los lineamientos definidos la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

La responsabilidad de la Oficina de Control Interno, consiste en la elaboración del informe que contiene conclusiones y recomendaciones sobre el cumplimiento de los lineamientos relacionados con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., con corte a 30 de septiembre de la vigencia 2025.

6. MARCO NORMATIVO - CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Norma	Año	Descripción	Emitida por
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.	Presidencia de la República de Colombia
Directiva 015	2022	Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano.	Procuraduría General de la Nación
Ley 2466	2025	Modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia	Congreso de la República de Colombia

7. CONTENIDO DEL INFORME

El objetivo de la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, es regular las obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, el empleo y la función pública en el Estado colombiano. Se enfoca en impartir directrices para que se cumplan los principios de meritocracia y para asegurar la correcta provisión de empleos públicos.

En atención a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 87 de 1993, donde se establece como objetivo fundamental del Sistema de Control Interno el de: “(...) e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y sus registros. (...)”, a uno de los Roles de la Oficina de Control Interno “Evaluación y Seguimiento” enmarcado en el Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, la Oficina de Control Interno verificó la oportunidad y calidad de la información reportada por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Sur.

De esta manera, la Oficina de Control Interno verificó la información y soportes presentados, identificando los niveles de cumplimiento y formulando conclusiones y recomendaciones de mejora. Para este efecto, se conserva el orden y numeración de la solicitud de información, de la siguiente manera:

1. Conformación de la Planta de Personal:

SERVIDORES	CANTIDAD CARGOS	CANTIDAD OCUPADOS	CANTIDAD DE VACANTES
Públicos	954	682	272
Oficiales	168	51	117
Total Planta	1122	733	389

Fuente: Novedades de nómina

De acuerdo a lo que se evidencia en el cuadro anterior, la planta de personal de la Subred Sur, está conformada por 1.122 cargos, de los cuales 733 están ocupados, mientras que 389 están vacantes.

2. Provisiónes de empleos de carrera administrativa distribuidos de la siguiente manera:

- Provisionalidad: 340
 - Encargo por derecho preferencial: 31
 - Empleos de trabajadores oficiales: 51*
- NOTA:** * Los cargos de trabajadores oficiales, por su naturaleza, no corresponden a carrera administrativa.
- No. de Resoluciones emitidas del tema: Se realizaron 97 actos administrativos para documentar los 83 ingresos realizados de enero a septiembre de 2025; lo anterior, teniendo en cuenta que se realizaron alcances a unos nombramientos.

A continuación, se presentan los ingresos mensuales de enero a septiembre de la vigencia 2025:

INGRESOS VIGENCIA 2025		
Mes	No	%
Enero	39	46,99
Febrero	5	6,02
Marzo	14	16,87
Abril	0	-
Mayo	6	7,23
Junio	6	7,23
Julio	3	3,61
Agosto	1	1,20
Septiembre	9	10,84
TOTAL	83	100,00

Fuente: Novedades de nómina

De los 83 ingresos presentados de enero a septiembre de 2025, 39 fueron de periodo fijo, 10 de libre nombramiento y remoción y 34 en calidad de provisionalidad como se puede observar a continuación:

INGRESOS VIGENCIA 2025 POR TIPO DE VINCULACIÓN											
TIPO DE VINCULACIÓN	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	TOTAL	%
PERIODO FIJO	4	4	10	0	4	5	3	0	9	39	46,99
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	1	4	0	2	1	0	1	0	10	12,05
PROVISIONAL	34	0	0	0	0	0	0	0	0	34	40,96
TOTAL	39	5	14	0	6	6	3	1	9	83	100,0

Fuente: Novedades de nómina

3. Reporte y actualización de la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo y en los plazos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Dirección de Gestión del Talento Humano indica que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., ha reportado con corte a septiembre de 2025 en la OPEC – SIMO 4.0, un total de quinientos noventa y dos (592) vacantes; contando con una Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC actualizada de conformidad con lo establecido en la Circular Externa No 0011 de 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil; una vez se genera la vacante definitiva de un empleo de carrera administrativa, se efectúa el reporte en el SIMO dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad.

Durante la Vigencia 2025, de enero a septiembre, se realizaron las actualizaciones en la oferta pública de empleos de carrera - OPEC del 100% de las vacancias definitivas que se generaron durante este periodo, la cual corresponde a dieciocho (18) cargos vacantes para un total de 592 vacantes definitivas reportadas en la OPEC con corte a septiembre de 2025. Durante los meses de marzo y septiembre de 2025, No realizaron actualizaciones en la oferta pública de empleos de carrera - OPEC ya que no se generaron vacancias definitivas durante este mes.

4. Conformación de representantes de los servidores públicos a la comisión de personal de la Subred Sur

El artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece que en todos los organismos y entidades reguladas por la ley 909 de 2004 deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa.

Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.

Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. En las votaciones que se adelanten para la elección de los representantes de la Comisión de Personal, podrán participar todos los servidores que ocupen empleos de carrera administrativa independientemente de su forma de vinculación y los empleados vinculados en empleos que conforman las plantas temporales.

En este sentido, mediante Resolución No. 1040 del 9 de octubre de 2024, la Subred Sur convocó a votaciones para la elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. para el periodo 2024-2026.

Una vez surtido el proceso de votación, escrutinio y elección de los representantes de los trabajadores, principales y suplentes, ante la Comisión de Personal de la Subred Sur para periodo 2024-2026, la Gerente de la Subred designó los representantes de la administración ante la Comisión, para el periodo en mención.

De esta manera, mediante la Resolución 1367 del 24 de diciembre de 2024, se conformó la Comisión de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., para el periodo 2024-2026. Posteriormente, a través de Resolución 370 del 31 de marzo de 2025, se modificó el artículo segundo de la Resolución No 1367 del 24 de diciembre de 2024, para reemplazar uno de los Representantes de la Administración, ocasionado por la renuncia de la inicialmente designada.

En el marco del funcionamiento de la Comisión de Personal de la Subred Sur, se han realizado sesiones en las siguientes fechas de enero a septiembre de 2025:

- 29 de enero de 2025
- 26 de febrero de 2025
- 2 de abril de 2025
- 30 de abril de 2025
- 28 de mayo de 2025
- 25 de junio de 2025
- 30 de julio de 2025
- 27 de agosto de 2025
- 23 de septiembre de 2025

5. Nivel de cumplimiento Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa- (Relación de personal faltante- Causas y gestión):

NIVEL	Sobresaliente	Satisfactorio	No Evaluado	Total	Porcentaje sobresaliente	Porcentaje Satisfactorio	Porcentaje No Evaluado	TOTAL
Profesional	138	2	1	141	97,87%	1,42%	0,71%	100%
Técnico	19	0	0	19	100,00%	0,00%	0,00%	100%
Asistencial	97	2	1	100	97,00%	2,00%	1,00%	100%
TOTAL	254	4	2	260	97,69%	1,54%	0,77%	100%

Fuente: Elaboración propia OCI, con información de Evaluación del Desempeño Laboral y de La Gestión - DGTH

De acuerdo a la información presentada por la Dirección de Gestión de Talento Humano en el cuadro anterior, se observa que la Subred Sur cuenta con un total de 260 funcionarios en Carrera Administrativa, los cuales presentaron un desempeño mayoritariamente sobresaliente, con los siguientes resultados en la Evaluación del Desempeño Laboral vigencia 2024-2025

- De un total de 260 funcionarios evaluados, 254 (el 97,69%) fueron calificados como "Sobresaliente".
- Solo 4 funcionarios (el 1,54%) obtuvieron una calificación de "Satisfactorio".
- El 0,77%, correspondiente a 2 colaboradores, que no fueron evaluados.

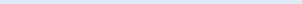
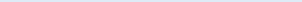
En lo que respecta a los resultados por nivel, se encontró que:

- **Nivel Técnico:** Es el nivel con el 100% de su personal en la categoría sobresaliente, indicando una consistencia perfecta en el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales.
- **Nivel Profesional:** Es el grupo mayoritario (más de la mitad del personal), y aunque casi todos son sobresalientes, presenta 2 casos satisfactorios y 1 no evaluado.

- **Nivel Asistencial:** Similar al profesional, muestra un alto rendimiento, con 2 casos satisfactorios y 1 no evaluado.

La suma de los colaboradores con calificación "Sobresaliente" (254) y "Satisfactorios" (4) es 258, de 260 evaluables en Carrera Administrativa. Esta diferencia de 2 personas, corresponde a dos funcionarias que no completaron el proceso de evaluación en su totalidad. Sin embargo, esto no afecta la alta tasa de rendimiento, entre los que sí fueron evaluados.

Relación de Personal No evaluado en la vigencia 2024-2025:

DOCUMENTO	NOMBRE	CARGO
51.◀ ▶ ▷ ▸ ▵ ▷ ▶ ▷	Acosta 	Enfermero
52.▷ ▶ ▷ ▸ ▵ ▷ ▶ ▷	Mendoza 	Auxiliar Administrativo

Fuente: Evaluación del Desempeño Laboral y de La Gestión - DGTH

Las dos (2) servidoras públicas relacionadas, no fueron evaluadas por encontrarse en Incapacidad durante toda la vigencia del periodo 2024-2025.

6. Planes de mejoramiento formulados por los empleados – Nivel de cumplimiento.

Los empleados que obtuvieron calificación anual menor a 90 puntos, suscribieron Planes de Mejoramiento, para este caso, cuatro servidores públicos; el seguimiento es permanente y se debe realizar evaluación anual, por lo que el nivel de cumplimiento se reflejará una vez se cierre la vigencia 2025-2026. De los cuatro (4) servidores que formularon plan de mejoramiento, uno falleció en el mes de julio de 2025 y otro renunció, por lo que solo quedaron dos (2) colaboradores con plan de mejoramiento para evaluar.

7. Evaluación provisionalidad. (Porcentaje de cumplimiento Planes de mejoramiento derivados).

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., contaba a la fecha de corte con trescientos cuarenta y cinco (345) empleados vinculados en provisionalidad, de los cuales, trescientos cuarenta y tres (343) empleados fueron evaluados y dos (2) no por encontrarse uno en incapacidad y el otro se evaluó, pero no firmo la evaluación, por retiro posterior de la Subred. Se registró un nivel de cumplimiento de los planes de mejoramiento de un 90%.

8. Encargo de servidores públicos de carrera administrativa

Se ha efectuado encargo por derecho preferencial a treinta y un (31) empleados en Carrera Administrativa.

9. No. de encargos realizados para la vigencia a 30 de septiembre de 2025.

Durante el periodo comprendido entre enero y septiembre de 2025, no se han realizado encargos, diferentes a los hechos por derecho preferencial.



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

INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY

CIN-FT-03 V2

10. Actualizaciones realizadas en la vigencia 2025 al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

El subprocesso Evaluación del Desempeño Laboral y de La Gestión, a pesar de no tener la competencia para brindar información oficial sobre este aspecto, indicó que el Manual de Funciones y Competencias Laborales, aprobado mediante Acuerdo 001 de 2020, está vigente en la actualidad y que no ha sido objeto de actualizaciones durante la vigencia 2025.

8. CONCLUSIONES

La verificación y análisis efectuado por la Oficina de Control Interno, al cumplimiento de la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación durante el periodo comprendido entre enero y septiembre de 2025, teniendo en cuenta la información y soportes suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano, permite determinar que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., cumple en un alto porcentaje con las directrices definidas en la directiva en mención.

Cumplimiento Normativo: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. demuestra un alto grado de cumplimiento con la normativa vigente (Circular Externa No 0011 de 2021 de la CNSC y plazos de 5 días hábiles) al reportar el 100% de las vacancias definitivas en el aplicativo SIMO 4.0.

Gestión Eficaz de Vacantes: La entidad mantiene un registro actualizado de su Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), reflejando una gestión proactiva de su planta de personal.

Transparencia: El reporte de 592 vacantes totales y la actualización constante de las 18 nuevas vacantes generadas entre enero y septiembre de 2025 promueven la transparencia en la gestión del empleo público.

Conformación Legal: La Comisión de Personal se conformó respetando estrictamente el marco legal establecido en el Artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, asegurando la representación tanto de la administración como de los empleados de carrera administrativa mediante votación directa.

Operatividad y Funcionamiento: La Comisión de Personal se encuentra activa y sesionando regularmente (9 sesiones en 9 meses), lo que indica un funcionamiento continuo y un espacio de diálogo entre la administración y los empleados para abordar temas de carrera administrativa.

Planificación Estratégica y Objetivos: Los empleados en Carrera Administrativa comprenden cómo su trabajo contribuye al cumplimiento de la Plataforma Estratégica, lo que refuerza su compromiso. Los indicadores de desempeño están alineados con los objetivos estratégicos de la Subred Sur. Los resultados de la evaluación de desempeño indican que la entidad está encaminada a cumplir sus metas.

Identificación de Talento Humano: La evaluación de desempeño permite identificar a los colaboradores altamente competentes, a quienes se les pueden asignar responsabilidades adicionales o roles de liderazgo. La evaluación proporciona una base objetiva para decidir sobre

encargos o comisiones, asegurando que las decisiones se basen en datos reales y resultados obtenidos.

Mejora Continua: Los resultados sirven como alerta y retroalimentación para mejorar los procesos productivos y de gestión, permitiendo a la alta dirección tomar medidas basadas en evidencia y no en suposiciones.

9. RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las principales recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno, de acuerdo a lo descrito en el presente informe, frente a los lineamientos definidos en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, las cuales están enfocadas al mejoramiento del proceso y requieren planes de mejora a potestad de los evaluados.

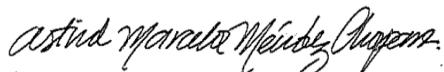
La Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación se enfoca en el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y la función pública en Colombia. Para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., la implementación implica una serie de acciones concretas en la gestión del Talento Humano.

- ✓ Fortalecimiento de Procesos de Selección por Mérito: Asegurar que todas las vacantes definitivas de la planta de personal asistencial y administrativa se provean mediante los concursos de méritos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Para lo cual se debe garantizar la asignación de recursos presupuestales necesarios para la financiación de los concursos de méritos.
- ✓ Gestión de la Información y Talento Humano: Promover que todos los servidores públicos de la Subred Sur actualicen de manera continua su información en el Sistema de Información y dispuestos. Esto incluye datos de formación, experiencia y la declaración de bienes y rentas.
- ✓ Formulación y Ejecución del Plan Anual de Vacantes: Continuar con la disciplina en el reporte de las vacantes definitivas y reportar anualmente el Plan Anual de Vacantes ante el DAEP, asegurando la correspondencia entre la oferta pública de empleos (OPEC) y las vacantes reales de la Subred.
- ✓ Socialización de la Información: Considerar mecanismos internos para socializar periódicamente con los empleados la información consolidada de la OPEC, fomentando el conocimiento sobre las oportunidades de carrera administrativa dentro de la Subred Sur.
- ✓ Capacitación Continua: Promover la capacitación continua para los miembros de la Comisión (principales y suplentes) sobre las novedades normativas en materia de carrera administrativa y función pública, para fortalecer su rol y toma de decisiones.
- ✓ Registro y Seguimiento de Actas: continuar realizando registro meticoloso de las actas de cada sesión, incluyendo los temas discutidos, decisiones tomadas y seguimientos a

los compromisos, garantizando la transparencia y la memoria institucional de la comisión de personal.

- ✓ Fomento de Cultura Organizacional: Promover un entorno que produzca altos resultados a la vez que fomente la lealtad, la retención del talento y un ambiente de trabajo positivo, siempre que la evaluación de desempeño se realice de manera justa y transparente.
- ✓ Reclutamiento y Retención: Comprender qué niveles tienen un desempeño laboral excepcional ayuda a la planificación de la fuerza laboral, optimizando la retención de talento y garantizando procesos de selección efectivos en el futuro.
- ✓ Uso de los Datos para la Planificación de Recursos Humanos: Utilizar los datos cuantitativos y cualitativos de las evaluaciones de desempeño para la toma de decisiones estratégicas sobre el Talento Humano.
- ✓ Actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales: Este es un proceso estratégico y obligatorio, especialmente tras la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral en Colombia), que modifica el Código Sustantivo del Trabajo, introduciendo cambios en las modalidades de contratación, jornadas laborales y licencias remuneradas, que deben verse reflejados en la estructura de cargos. Debe incorporar ajustes razonables y perfiles específicos que faciliten el cumplimiento de la nueva obligación legal de contratar personas con discapacidad, entre otros.

Aprobado por,

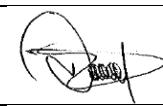


ASTRID MARCELA MENDEZ CHAPARRO

Jefe Oficina control Interno

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Control.interno.jefe@subredsur.gov.co

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 ESE	