



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

INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY

CIN-FT-03 V2

NOMBRE DEL INFORME:	Seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano - Política de Integridad.
----------------------------	--

1. PERÍODO DE EJECUCIÓN

Tercer Trimestre de 2025.

2. OBJETIVO: Realizar el seguimiento y verificación al cumplimiento en la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano - Política de Integridad, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

3. ALCANCE:

Verificación del seguimiento a la ejecución y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano, con corte al Tercer Trimestre de la Vigencia 2025.

EQUIPO AUDITOR

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

4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente informe se realizó el seguimiento y verificación del monitoreo al cumplimiento en la ejecución de los seis planes institucionales, que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, con corte al Tercer Trimestre de 2025.

5. MARCO NORMATIVO - CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Norma	Año	Descripción	Emitida por
Ley 1712	2014	Crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
Decreto 612	2018	Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 1499	2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Presidencia de la República de Colombia
Resolución 1519	2020	Define los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y se definen los requisitos materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos.	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Ley 2016	2020	Adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia

6. CONTENIDO DEL INFORME

El objetivo del seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, es verificar la integración y el cumplimiento de las actividades en cada uno de los planes que lo conforman. Se hará principal énfasis en el Plan de Integridad, garantizando que se alineen con las políticas de gestión y que las actividades se lleven a cabo de forma efectiva para lograr los resultados esperados. Este proceso busca asegurar que la planeación estratégica se ejecute correctamente y que los planes se publiquen y sean accesibles a los diferentes grupos de valor de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Teniendo en cuenta los Planes Estratégicos publicados en enero de 2025, que establecen una programación trimestral de actividades, la Dirección de Talento Humano reportó a la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, el avance en el cumplimiento total de las actividades correspondientes al Tercer Trimestre de 2025, acompañado de las evidencias documentales que soportan su ejecución.

A partir de estos insumos, la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, en su rol de segunda línea de defensa, evaluó el nivel de cumplimiento reportado, verificó la validez de los soportes presentados y formuló observaciones de acuerdo a la valoración particular por actividad y general de cada plan, sobre el progreso alcanzado en el periodo.

Por su parte, la Oficina de Control Interno implementó el seguimiento de Tercera Línea de defensa, al monitoreo realizado por la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional a los Planes Estratégicos de Talento Humano y realizó verificación aleatoria de actividades y soportes. Adicionalmente, realizó seguimiento individual al Plan de Integridad, y finalmente verificó la publicación del avance en la ejecución de cada plan, en la página web de la Subred Sur.

De esta manera, se presentan los resultados en cada uno de los Planes Estratégicos de Talento Humano:

1. Plan Estratégico de Talento Humano

En el tercer trimestre de 2025, se evidencia un comportamiento operativo eficiente, de 273 actividades programadas, se ejecutaron 265, lo que se traduce en un cumplimiento global del 97%. Este desempeño se encuentra apalancado principalmente por la ejecución integral de los componentes de Bienestar (18/18), Integridad (10/10) y Capacitación (36/36). En el caso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se reporta la ejecución de 201 de 209 actividades, equivalente a un 96,17% de cumplimiento. El avance acumulado del periodo se establece en 23,64%, dado que solo se consolidó la información correspondiente al tercer trimestre.

Este nivel de logro se asocia con el grado de estructuración y estabilidad de los subprocesos de Bienestar, Integridad y Capacitación, caracterizados por programaciones predecibles y menor dependencia de actores externos. En contraste, el SG-SST concentra la mayor brecha relativa, derivada tanto de su alta carga operativa (209 acciones previstas) como del carácter técnico y permanente de las actividades, que requieren trabajo en campo mediante inspecciones, controles y elaboración de reportes.



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

INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY

CIN-FT-03 V2

Si bien los resultados son favorables, la diferencia del 4% en el SG-SST puede traducirse en acumulación de actividades para el cierre de la vigencia, incremento de la presión operativa y riesgo de incumplimiento en componentes sensibles como vigilancia epidemiológica, inspecciones periódicas o actividades de intervención en riesgo. Adicionalmente, el porcentaje de avance consolidado podría resultar poco representativo si el desempeño del cuarto trimestre no mantiene una dinámica similar.

En este escenario, se considera prioritario optimizar la programación operativa del SG-SST mediante la incorporación de criterios de priorización, esquemas de redistribución de carga y espacios de seguimiento con corte semanal, especialmente para las acciones de mayor impacto institucional. Así mismo, se propone estructurar una matriz de riesgos por subprocesso y fortalecer el control sobre las actividades catalogadas como críticas, en particular aquellas que exigen validación técnica o presencia en las sedes.

Como acción complementaria, se sugiere realizar un corte interno específico del SG-SST que permita identificar con precisión las ocho actividades pendientes y asegurar su cierre en el último trimestre. Para ello, es pertinente activar mecanismos de alerta temprana y seguimiento sobre las actividades con riesgo de rezago, de manera que el nivel de cumplimiento al cierre de la vigencia se mantenga por encima del 95%.

No se observa la publicación del avance en la ejecución del plan en la página web de la Subred Sur, al verificar en la siguiente ruta:

<https://www.subredsur.gov.co/transparencia/4planeacion-presupuesto/4-3-plan-desarrollo-distrital/4-3-1planes-decreto-612/4-3-1-18plan-estrategico-talento-humano/4-3-1-18-7plan-estrategico-talento-humano2025/gh-ath-pla-pl-01-v9-anexo-1-plan-estrategico-de-talento-humano-2025/31/01/2025>

GH-ATH-PLA-PL-01 V9 ANEXO 1. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

GH-ATH-PLA-PL-01 V9 ANEXO 1. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025.xlsx : Hoja1

NOMBRE DEL PLAN DE TRABAJO :

OBJETIVO ESTRATEGICO ASOCIADO AL PLAN:

ALCANCE:

Hoja1 Descarga

Fuente: Página Web - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

2. Plan Anual de Vacantes

En el tercer trimestre de 2025, el Plan asociado a la gestión de vacantes registra un cumplimiento del 100% en sus dos metas principales: la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y la ejecución de las acciones previstas para la provisión de vacantes en el marco del Acuerdo Laboral 2024. El consolidado de resultados muestra que se efectuaron las actualizaciones de la OPEC correspondientes a cinco vacancias definitivas surgidas durante el periodo, y que en el mes de septiembre no se generaron nuevas vacantes que requirieran ajustes

adicionales. La información está debidamente soportada en el reporte oficial de la OPEC y resulta coherente con el comportamiento institucional registrado.

Al contrastar estos resultados con la meta fijada (100%), se constata un cumplimiento total, sin rezagos ni desviaciones frente a la programación anual. El desempeño evidencia continuidad frente a los dos trimestres anteriores y sugiere un grado importante de consolidación en los procedimientos y lineamientos definidos por la Dirección de Talento Humano. De manera complementaria, se destaca la coherencia de estas actuaciones con lo establecido en el Acta de Acuerdo Laboral Final 2024 y con los lineamientos impartidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Desde el ámbito cualitativo, se observa que la gestión de provisión de vacantes avanzó en la aplicación del derecho preferente mediante figuras de encargo y en la estructuración del ejercicio interno previsto para 2025. Esta aproximación preventiva permite anticipar posibles escenarios de riesgo en la dotación de personal y contribuye a garantizar la continuidad operativa de la planta, generando condiciones de mayor estabilidad institucional. Se evidencian soportes claros y suficientes, como actas de posesión, reportes de OPEC y cronogramas de planeación, que validan de manera objetiva los resultados reportados.

En conclusión, el desempeño del plan durante el tercer trimestre es calificado como satisfactorio y consistente con los principios de mérito, eficiencia y continuidad del servicio público en salud. Sobresalen la ejecución disciplinada de las actividades, la solidez técnica de la documentación de respaldo y la articulación entre los componentes de planeación, actualización normativa y provisión de talento humano. Se recomienda mantener el nivel de rigurosidad alcanzado en la gestión documental y, para futuras vigencias, profundizar en el análisis cualitativo de los resultados, incorporando la trazabilidad de los efectos de estas acciones en la gestión institucional.

Sin embargo, no se registró la publicación del avance en la ejecución del plan en la página web de la Subred Sur, al verificar en la siguiente ruta:

<https://www.subredsur.gov.co/transparencia/4planeacion-presupuesto/4-3-plan-desarrollo-distrital/4-3-1planes-decreto-612/4-3-1-9plan-anual-vacantes/4-3-1-9-8plan-anual-vacantes2025/gh-ath-pla-pl-03-v10-anexo-1-plan-de-trabajo-institucional-vacantes-2025/31/01/2025>

enero 31, 2025

**GH-ATH-PLA-PL-03 V10 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO
INSTITUCIONAL VACANTES 2025**

GH-ATH-PLA-PL-03 V10 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL VACANTES
2025.xlsx : Hoja1


NOMBRE DEL PLAN DE TRABAJO :
OBJETIVO ESTRATEGICO ASOCIADO AL PLAN:
ALCANCE:
Hoja1

GH-ATH-PLA-PL-03 V10 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL VACANTES 2025

Descarga

Fuente: Página Web - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

3. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El resultado consolidado del trimestre (100%), confirma la ejecución en su totalidad de la meta prevista. El análisis efectuado abarcó de manera sistemática las novedades de ingreso y retiro de personal, la expedición de actos administrativos asociados, así como la verificación y actualización de los datos personales y de ubicación funcional de los servidores.

La meta establecida correspondía a contar con el 100% de la información actualizada y analizada; el desempeño reportado se ajusta totalmente a este objetivo, manteniendo coherencia con el comportamiento observado en los trimestres precedentes y evidenciando continuidad en la gestión.

En el seguimiento realizado desde el inicio de la vigencia hasta el tercer trimestre se observa una tendencia estable, con una ligera disminución del número de funcionarios activos (de 733 en enero a 713 en septiembre), variación que obedece a la dinámica natural de movilidad del talento humano y que no configura incumplimiento frente a los compromisos del plan.

Se destaca como medida de fortalecimiento institucional la expedición de la Circular No. 025 del 15 de agosto de 2025, orientada a reforzar la obligación de mantener actualizada y consistente la información de personal en todas las unidades. Esta acción normativa, articulada con la gestión permanente de depuración y actualización de datos, refleja una cultura organizacional enfocada en el mejoramiento continuo.

El nivel de cumplimiento alcanzado es técnicamente sólido y susceptible de verificación, al estar respaldado por evidencias documentales claras. Como oportunidad de optimización, se plantea avanzar en esquemas de interoperabilidad y automatización de reportes entre procesos, así como mantener el uso de circulares institucionales como mecanismo preventivo y de estandarización de lineamientos.

No se evidenció la publicación del avance en la ejecución del plan en la página web de la Subred Sur, al verificar en la siguiente ruta:

<https://www.subredsur.gov.co/transparencia/4planeacion-presupuesto/4-3-plan-desarrollo-distrital/4-3-1planes-decreto-612/4-3-1-10plan-prevision-recursos-humanos/4-3-1-10-7plan-prevision-recursos-humanos2025/gh-ath-pla-pl-02-v8-anexo-1-plan-de-trabajo-institucional-prevision-de-recursos-humanos-2025/31/01/2025>



The screenshot shows a document titled "GH-ATH-PLA-PL-02 V8 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025". The document header includes the date "enero 31, 2025" and the file name "GH-ATH-PLA-PL-02 V8 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025.xlsx". It features the logo of the Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Salud. The form contains fields for "NOMBRE DEL PLAN DE TRABAJO:", "OBJETIVO ESTRATEGICO ASOCIADO AL PLAN:", and "ALCANCE:". At the bottom, there is a "Hoja1" button and a "Descarga" button.

Fuente: Página Web - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

4. Plan Institucional de Capacitación

Durante el tercer trimestre, el Plan Institucional de Capacitación mantiene una ejecución sólida, con un nivel sobresaliente de avance y un desarrollo sistemático de las actividades programadas y un conjunto amplio de evidencias formales, asociadas a registros de asistencia, reportes en SMARTSUR, certificaciones y actas de espacios formativos. La oferta desplegada cubre integralmente los ejes definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, articulando componentes de formación técnica, normativa y humanista, lo que se traduce en un balance adecuado entre competencias asistenciales, habilidades comportamentales y comprensión del rol del servidor público. Este desempeño permite inferir que el sistema de capacitación no se limita a cumplir un cronograma, sino que se posiciona como una estructura permanente de actualización y cualificación del talento humano.

El análisis de pertinencia y coherencia confirma que la oferta formativa se alinea de manera directa con el objetivo estratégico de fortalecer capacidades para un modelo de atención humanizado y con enfoque territorial. Se observa una relación clara entre los contenidos impartidos y las necesidades operativas de la Subred: temas clínicos, como IAAS, RIAS, seguridad del paciente, soporte vital, entre otros; componentes institucionales como, integridad, prevención de la corrupción, gestión documental, contratación y sistemas de información; y enfoques diferenciales, como género, derechos humanos, poblaciones específicas; se integran como elementos funcionales del modelo de Atención Primaria en Salud.

En este contexto, la capacitación se configura como un mecanismo de transformación cultural y no solo como un conjunto de cursos aislados, constituyéndose en una inversión estratégica para la organización.

El nivel de ejecución refleja un grado importante de madurez operativa. Las áreas con rol dinamizador sostienen una oferta formativa continua; los equipos asistenciales y administrativos generan y lideran procesos de capacitación propios; y las acciones se documentan con un nivel creciente de rigurosidad.

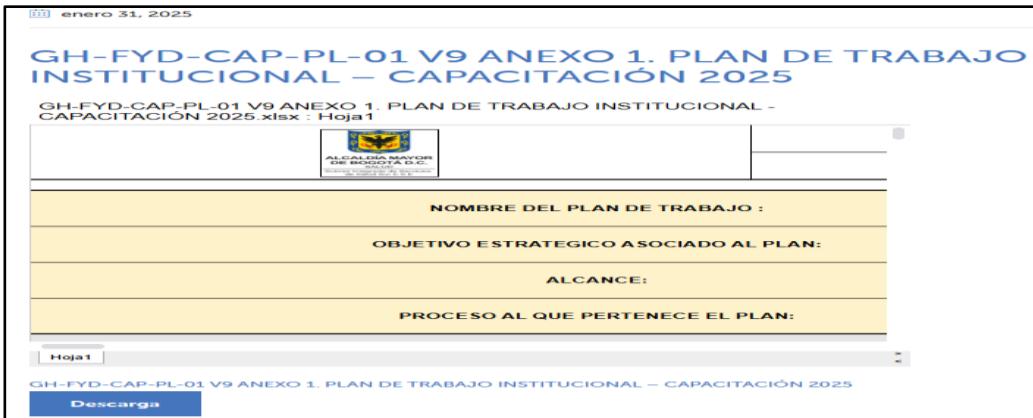
Las unidades clínicas utilizan los espacios formativos para socializar y construir rutas, modelos, protocolos y escenarios de análisis técnico, mientras que Talento Humano ejerce un rol de gobierno del proceso, articulando sedes, aliados externos, ARL, consultorios dinamizadores y plataformas virtuales. Incluso en los temas con alta dependencia de terceros, como cursos de soporte vital o programas en alianza con instituciones educativas, se evidencia gestión y seguimiento, aunque persisten oportunidades de mejora para reducir brechas relacionadas con tiempos de respuesta y disponibilidad de oferta.

En cuanto a los aspectos críticos, se identifican dificultades recurrentes en aquellas actividades condicionadas por la agenda de aliados externos, donde la programación de la oferta no siempre coincide con los tiempos definidos por la Subred. Asimismo, se observan diferencias en la profundidad y homogeneidad de los soportes: algunas actividades cuentan con evidencias robustas y estructuradas, mientras que otras se respaldan en registros más mínimos. Frente a ello, se recomienda avanzar hacia la definición e implementación de un estándar institucional único de documentación, fortalecer la trazabilidad por cargo o grupo ocupacional y consolidar mecanismos de evaluación que permitan medir la transferencia del aprendizaje al desempeño real en el puesto de trabajo, más allá del simple registro de asistencia. La evolución hacia un modelo de “capacitación inteligente” exige demostrar impacto en resultados, no solo ejecución.

En términos globales, el desempeño del tercer trimestre muestra que la Subred va consolidando una cultura de aprendizaje continuo que integra dimensiones clínicas, de gestión, de derechos, de tecnología e innovación, en línea con las exigencias de un sistema de salud contemporáneo y de una institución pública de alta complejidad. El reto para el cierre de la vigencia consiste en traducir este fortalecimiento formativo en mejoras visibles en los procesos de humanización y la calidad percibida y medida del servicio. En síntesis, la infraestructura formativa y las capacidades instaladas ya están operativas; la prioridad ahora es capitalizar este conocimiento en resultados concretos para la población atendida.

No se observa la publicación del avance en la ejecución del plan en la página web de la Subred Sur, al verificar en la siguiente ruta:

<https://www.subredsur.gov.co/transparencia/4planeacion-presupuesto/4-3-plan-desarrollo-distrital/4-3-1planes-decreto-612/4-3-1-5plan-capacitacion/4-3-1-5-8plan-capacitacion2025/gh-fyd-cap-pl-01-v9-anexo-1-plan-de-trabajo-institucional-capacitacion-2025/31/01/2025>



Fuente: Página Web - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

5. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

Durante el tercer trimestre, el Plan de Bienestar muestra un desempeño altamente sobresaliente en términos de cobertura. Los meses de julio, agosto y septiembre registran participaciones acumuladas de 627/653, 2149/2149 y 2725/2756, respectivamente, alcanzando niveles de asistencia cercanos al 100% en la mayoría de las jornadas programadas. Estos resultados confirman la efectividad de los esquemas de convocatoria, la coordinación entre procesos y el diseño de una oferta segmentada según perfiles y necesidades, lo que se traduce en una alta adhesión de los equipos, incluso en actividades de gran escala como ferias, celebraciones institucionales y espacios de promoción del bienestar físico y emocional. Desde la lectura cuantitativa, el periodo consolida un esquema de bienestar institucional robusto, diversificado y con capacidad real de movilizar a la organización.

El análisis por indicador evidencia un cumplimiento del 100% en todas las metas previstas para el trimestre, abarcando intervenciones en riesgo psicosocial, salud mental, recreación, actividad física, acompañamiento en procesos de duelo, conmemoraciones institucionales, ferias de servicios, estrategias de liderazgo y acciones orientadas a diversidad e inclusión. Cada actividad cuenta con los soportes requeridos, como listados de asistencia, registros fotográficos, bases de datos, soportes de alianzas y piezas comunicativas, lo que demuestra consistencia en la gestión

documental y rigurosidad en el control del avance en la ejecución. La programación operó en todos los ejes definidos por el DAFF (psicosocial, salud mental, diversidad, identidad pública y transformación digital), reafirmando el carácter integral y no fragmentado del plan: no solo se cumplió la totalidad de lo programado, sino que se hizo con una lógica metodológica estructurada.

El estudio de la cobertura permite identificar algunos matices. Aunque el comportamiento global es casi pleno, se observan eventos específicos con brechas puntuales (por ejemplo, registros de 467/475 y 17/17 sin soporte en septiembre, o 25/50 en una actividad de julio). Estos casos no impactan de forma significativa la tendencia general, pero sí sugieren la conveniencia de fortalecer los mecanismos de aseguramiento de evidencias y el seguimiento diferenciado a grupos con menor participación. Estas variaciones se ven ampliamente compensadas por acciones de alto alcance, como la jornada del 6 de agosto con cerca de 1500 asistentes y varias actividades que superan los 400 participantes, que contribuyen a sostener un promedio trimestral destacado.

Los indicadores de satisfacción respaldan la solidez del proceso: un 94% global en actividades y 94% en unidades intervenidas, indican que el bienestar no solo logra alta concurrencia, sino que genera percepción de valor y utilidad entre los participantes. Las acciones más críticas o sensibles, como los espacios de liderazgo, el circuito hídrico, el seminario para prepensionados y la celebración del día del transportador, alcanzan niveles de satisfacción del 100%, mientras que las ferias de servicios y algunas actividades desarrolladas en unidades clínicas, presentan resultados algo menores, pero todavía dentro de los rangos institucionalmente aceptables.

Desde la perspectiva organizacional, el mensaje es claro: las personas no solo asisten, sino que reconocen el programa de bienestar como un componente significativo de su experiencia laboral, y no como un elemento accesorio.

En términos generales, el trimestre da cuenta de un plan maduro, ejecutado con alta precisión operativa y sustentado en alianzas sólidas con la ARL, responsables de bienestar, equipos de comunicaciones, programas de responsabilidad social, líderes internos y diferentes aliados externos.

La Subred logra articular actividades masivas con intervenciones especializadas, consolidando un modelo de bienestar que impacta positivamente el clima laboral, la identidad institucional y la cohesión de los equipos. El siguiente desafío consiste en profundizar en la medición de impacto, más allá de los niveles de satisfacción, incorporando indicadores de cambio conductual, percepción sostenida de bienestar y efectos en variables organizacionales clave. Con esta base instalada, el cuarto trimestre no solo se vislumbra como alcanzable, sino como una oportunidad estratégica para cerrar la vigencia evidenciando que el bienestar funciona como una política institucional articulada y no únicamente como una programación de eventos.

No se registra la publicación del avance en la ejecución del plan en la página web de la Subred Sur, al verificar en la siguiente ruta:

<https://www.subredsur.gov.co/transparencia/4planeacion-presupuesto/4-3-plan-desarrollo-distrital/4-3-1planes-decreto-612/4-3-1-4plan-bienestar-incentivos/4-3-1-4-8plan-bienestar-incentivos2025/gh-cvc-bie-pl-01-v9-anexo-1-plan-de-trabajo-institucional-bienestar-estimulos-e-incentivos-2025/31/01/2025>

enero 31, 2025

GH-CVC-BIE-PL-01 V9 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL- BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2025

GH-CVC-BIE-PL-01 V9 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL - BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2025.xlsx : Plan Bienestar 2025

	
NOMBRE DEL PLAN DE TRABAJO :	
OBJETIVO ESTRATEGICO ASOCIADO AL PLAN:	Nº4 Enfoque Talento Humano
ALCANCE:	Los beneficiarios del Plan
PROCESO AL QUE PERTENECE EL PLAN:	

Plan Bienestar 2025

GH-CVC-BIE-PL-01 V9 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2025

[Descarga](#)

Fuente: Página Web - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

En el tercer trimestre de 2025, el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo reporta un nivel de ejecución global del 94,35%, resultado de la implementación de 217 de las 230 actividades programadas. Aunque este porcentaje es ligeramente inferior al observado en el segundo trimestre (94,51%), se mantiene dentro de los rangos aceptables de desempeño definidos a nivel institucional, lo que evidencia estabilidad en la operación del SG-SST.

El comportamiento del indicador está fuertemente influenciado por la culminación de las intervenciones en promoción de la salud mental, la realización completa de las inspecciones higiénico-locativas y los avances en organización documental y mediciones ambientales. Estos componentes han contribuido de manera relevante a sostener el nivel de cumplimiento consolidado.

Desde una perspectiva temporal, el SG-SST presenta una línea de comportamiento relativamente estable, con resultados de 96,6% en el primer trimestre, 94,5% en el segundo y 94,35% en el tercero. Aunque se aprecia una tendencia descendente leve, está aún no representa una desviación crítica; sin embargo, constituye una señal de alerta que justifica la adopción de medidas correctivas y preventivas para evitar una disminución más marcada en el cierre de la vigencia.

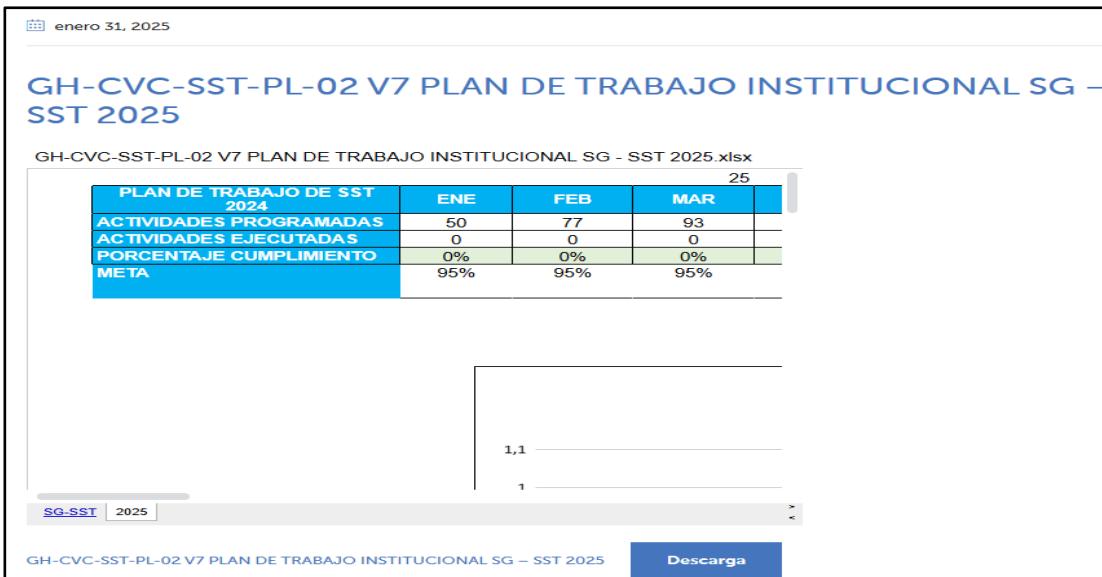
El análisis del informe también pone de manifiesto rezagos en los componentes de ausentismo y accidentalidad, con énfasis en eventos relacionados con enfermedad laboral y caídas, así como la necesidad de reforzar el programa de riesgo psicosocial. A pesar de que se han adelantado jornadas de capacitación e intervenciones específicas, los resultados obtenidos indican que es necesario profundizar tanto en el seguimiento como en la evaluación del impacto real de estas acciones.

En este contexto, se recomienda sostener un monitoreo estricto sobre los indicadores críticos, especialmente los índices de accidentalidad y ausentismo, intensificar las acciones preventivas sobre los factores de riesgo con mayor frecuencia de ocurrencia y revisar las causas que están incidiendo en el cumplimiento parcial de algunas actividades programadas. Así mismo, se propone realizar un cierre técnico detallado del trimestre, que incluya la identificación de desviaciones por componente, la retroalimentación estructurada a los responsables del plan y el

ajuste de la programación del cuarto trimestre, priorizando los ejes que presentan mayores rezagos.

No se evidenció la publicación del avance en la ejecución del plan en la página web de la Subred Sur, al verificar en la siguiente ruta:

<https://www.subredsur.gov.co/transparencia/4planeacion-presupuesto/4-3-plan-desarrollo-distrital/4-3-1planes-decreto-612/4-3-1-8plan-seguridad-salud/4-3-1-8-7plan-seguridad-salud2025/gh-cvc-sst-pl-02-v7-plan-de-trabajo-institucional-sq-sst-2025/31/01/2025>



The screenshot shows a table titled "GH-CVC-SST-PL-02 V7 PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL SG - SST 2025.xlsx". The table has four columns: ENE, FEB, MAR, and a header row labeled "PLAN DE TRABAJO DE SST 2024". The data rows show the following values:

ACTIVIDADES PROGRAMADAS	50	77	93
ACTIVIDADES EJECUTADAS	0	0	0
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO	0%	0%	0%
META	95%	95%	95%

Below the table, there is a large empty rectangular area, likely a placeholder for a chart or diagram. At the bottom left, there are buttons for "SG-SST" and "2025". On the right side, there is a "Descarga" button.

Fuente: Página Web - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

7. Plan Estratégico de Integridad

En la vigencia 2025, el Plan Institucional de Integridad alcanza un desempeño óptimo, con un 100% de cumplimiento en las actividades definidas. Las acciones asociadas a la actualización de la Política de Integridad, el Código de Integridad y el consolidado de Gestores se ejecutaron dentro de los plazos previstos y con trazabilidad verificable, soportadas en actas de trabajo, versiones preliminares revisadas y documentos definitivos formalizados. Este comportamiento refleja la existencia de un procedimiento claramente estructurado, técnicamente sólido y alineado con los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y con las orientaciones de integridad emitidas por el DAFP.

En cuanto al componente de desarrollo de capacidades, las actividades dirigidas a nuevos colaboradores, incluyendo la inducción en integridad y la socialización del Modelo de Atención Primaria Social, se cumplieron en su totalidad, con evidencias que incluyen listados de asistencia y registros en las plataformas institucionales, los cuales dan cuenta de la cobertura inicialmente proyectada. Paralelamente, se mantuvo una ejecución constante de la estrategia comunicacional, mediante la difusión periódica de piezas orientadas a reforzar la cultura ética, los valores institucionales, los comportamientos esperados y los criterios para la toma de decisiones íntegras.

El balance general del plan sugiere un alto nivel de consolidación institucional, sustentado en la articulación funcional entre Talento Humano, la Oficina de Desarrollo Institucional y la Mesa de Integridad, así como en un enfoque marcadamente preventivo que prioriza la transparencia y la ejemplaridad en el ejercicio de la función pública. El cumplimiento total alcanzado trasciende la ejecución operativa de las actividades, evidenciando la existencia de una cultura organizacional en la que la integridad se ha integrado como componente transversal de la gestión y de los procesos de decisión.

No se observa la publicación del avance en la ejecución del plan en la página web de la Subred Sur, al verificar en la siguiente ruta:

<https://www.subredsur.gov.co/transparencia/4planeacion-presupuesto/4-3-plan-desarrollo-distrital/4-3-1planes-decreto-612/4-3-1-15plan-gestion-integridad/4-3-1-15-6plan-gestion-integridad2025/gh-ath-pla-pl-04-v8-anexo-1-plan-de-trabajo-institucional-gestion-de-integridad-2025-v2/21/02/2025>

GH-ATH-PLA-PL-04 V8 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2025 – V2		
Nº	META ESPECÍFICA	INDICADOR ESPECÍFICO
1	Actualización de la versión de la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción	% de cumplimiento de actualización política
2	Realizar actualización del Código de Integridad	% De actualización del Código de Integridad
3	Actualización de los gestores de Integridad	% de actualización de los Gestores de Integridad
4	Capacitar a los nuevos colaboradores en Inducción	No. de personas que realizan la inducción

Plan de Integridad 2025

GH-ATH-PLA-PL-04 V8 ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2025 V2

Descarga

Fuente: Página Web - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Teniendo en cuenta que el Plan de Trabajo Institucional de Conflicto de Interés forma parte del análisis del Plan Institucional de Integridad, a continuación, se presenta su avance a tercer trimestre de 2025.

Desde la Oficina de Comunicaciones, mensualmente se divultan, a través de diferentes medios de comunicación, las piezas informativas alusivas a los componentes de la política de Integridad, relacionadas con los valores que la entidad, desde su plataforma estratégica, busca que sus colaboradores apliquen en su quehacer diario.

De igual manera, se realizó la socialización de los componentes de la Política de Integridad a 60 líderes y supervisores, con especial énfasis en el tema de Conflicto de Intereses. Durante la jornada, se presentó y explicó el procedimiento actualizado para la presente vigencia, fortaleciendo así el conocimiento y la aplicación de las disposiciones institucionales en materia de integridad.

Se solicitó a los colaboradores la actualización de Bienes y Rentas, Declaración de Conflicto de Intereses y Hojas de Vida. De acuerdo con la información reportada, el 98% de los servidores públicos y el 92,7% del personal contratado cumplieron con este requerimiento.

Durante el periodo no se evidencian denuncias de conflicto de interés, en la matriz de buzón de colaboradores. Finalmente, en el marco del seguimiento correspondiente al “Botón de Denuncias” durante el trimestre comprendido entre los meses de julio y septiembre de la vigencia 2025, respecto al seguimiento al numeral 11 de la Estrategia de Conflicto de Intereses, la Oficina de Control Disciplinario Interno recibió 3 quejas remitidas a través del Sistema de Quejas y Denuncias de la Alcaldía Mayor de Bogotá, a las cuales se les dará el curso respectivo.

De igual manera, tampoco se observa la publicación del avance en la ejecución del plan en la página web de la Subred Sur, al verificar en la siguiente ruta:

<https://www.subredsur.gov.co/transparencia/4planeacion-presupuesto/4-3-plan-desarrollo-distrital/4-3-1planes-decreto-612/4-3-1-15plan-gestion-integridad/4-3-1-15-6plan-gestion-integridad2025/gh-ath-pla-pl-04-v8-anexo-2-plan-de-trabajo-institucional-conflicto-de-interes-2025-v2/21/02/2025>

GH-ATH-PLA-PL-04 V8 ANEXO 2. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL CONFLICTO DE INTERÉS 2025 – V2		
GH-ATH-PLA-PL-04 V8 ANEXO 2. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL CONFLICTO DE INTERÉS 2025 V2.xlsx : conflicto de interés 2025		
1	Actualizar el procedimiento de conflicto de intereses	% de c proce
2	Inclusión de los riesgos de corrupción y antisoborno en el Mapa de Riesgos Institucionales para el año 2025, mediante la identificación, evaluación y documentación adecuada, con el objetivo de fortalecer la gestión integral de riesgos	% de ci cc
3	Generar, a través de la estrategia ‘Liga Anticorrupción’ los mensajes que serán difundidos para sensibilizar a los colaboradores de la entidad sobre la importancia de declarar conflictos de intereses y fomentar la denuncia de posibles casos de conflictos de intereses	# de c cc
4	Garantizar que el 95% de los líderes y supervisores estén plenamente informados y comprendan el Procedimiento de Declaración de Conflictos de Intereses mediante sesiones de socialización efectivas.	# de pers on
5	Lograr que el 80% de los servidores y contratistas de la entidad que ingresen a la institución se encuentren debidamente vinculados con la cultura de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública, cumpliendo así con los requisitos establecidos por la Ley 2016 de 2020	# de pers on
conflicto de interés 2025		
GH-ATH-PLA-PL-04 V8 ANEXO 2. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL CONFLICTO DE INTERÉS 2025 V2		
Descarga		

Fuente: Página Web - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

7. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las principales conclusiones de la verificación y seguimiento a la ejecución y publicación de los planes estratégicos de Talento Humano 2025.

Estas conclusiones son resultado de la evaluación independiente realizada por parte de la Oficina de Control Interno, cuyas observaciones están encaminadas al mejoramiento de los procesos y requieren planes de mejora a potestad de los evaluados.

Se verificó que el Plan Estratégico de Talento Humano está conformado por el Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Estratégico de Integridad, los cuales, en conjunto, presentan un nivel de cumplimiento Superior, del 97%, con respecto a la meta establecida del 95%.



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

INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY

CIN-FT-03 V2

La evaluación consolidada del tercer trimestre revela un desempeño sobresaliente en la gestión de los planes estratégicos de Talento Humano. El 100% de los planes evaluados registró resultados iguales o superiores a las metas establecidas, reflejando una ejecución oportuna y alineada con los compromisos adquiridos en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Este logro demuestra el compromiso de la Dirección de Talento Humano con la implementación efectiva de sus planes estratégicos y la consecución de los objetivos institucionales, lo cual está alineado con las políticas públicas y la gestión por resultados.

Sin embargo, al verificar en la página web de la Subred Sur, se observó que a pesar de que se cuenta con la publicación de la formulación de los planes a enero 31 de 2025, ninguno de los 7 planes presenta la publicación de su avance a tercer trimestre, lo que puede interferir en su fácil acceso de consulta a los grupos de valor.

8. RECOMENDACIONES

Publicar en la página web de la Subred Sur, los avances en la ejecución trimestral de los seis planes institucionales, que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, promoviendo de esta manera los principios de transparencia, control social y eficiencia en la gestión pública. Teniendo en cuenta que la Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional) establece la obligación de publicar proactivamente información sobre el cumplimiento de metas institucionales.

La publicidad de los planes permite que los grupos de valor, los entes de control y otras partes interesadas conozcan cuáles son los compromisos, metas y recursos que la Subred Sur ha planeado utilizar durante la vigencia. Esto es esencial para el ejercicio de la rendición de cuentas y la veeduría ciudadana.

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 E.S.E.	