

NOTA INTERNA  
SSO-2025-240-006847-3

Bogotá, 11 de diciembre de 2025

DE: **CLAUDIA PATRICIA QUINTERO COMETA**  
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

PARA **ANDREA ELIZABETH HURTADO NEIRA**  
DESPACHO DEL GERENTE

Asunto: Informe Seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH al 30/09/2025

Respetada doctora Andrea, cordial saludo.

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.21.4.7, Parágrafo 1° (modificado por el artículo 1 del Decreto 338 de 2019) que establece: “*Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones [emitidos por la Oficina de Control Interno] tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, (...)*” (Subrayado fuera de texto), de manera atenta, le envío el Informe de **Seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH 2025** correspondiente al período 30 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025 (N° Informe OCI-SISSO-IL-2025-29).

Es importante precisar que, la Oficina de Control Interno desarrolla las actividades de auditoría interna bajo los principios de independencia, objetividad y enfoque basado en riesgos, en cumplimiento de los roles asignados en el Decreto 648 de 2017 y conforme lo establecido en la Ley 87 de 1993, la Guía de auditoría Interna para entidades públicas y la Guía rol de las Oficinas de Control Interno (Función Pública, 2023). El propósito de esta labor es aportar valor a la gestión institucional mediante la evaluación de controles, riesgos y cumplimiento normativo.

Agradezco su acostumbrado respaldo en nuestra labor, su atención y gestión pertinente, y manifiesto nuestra disposición para atender cualquier duda o inquietud que surja en el marco de esta auditoría de cumplimiento.

Cordialmente,



**CLAUDIA PATRICIA QUINTERO COMETA**  
**JEFE DE CONTROL INTERNO**

Anexos: Informe OCI-SISSO-IL-2025-29 Seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH 2025

- Copia a: Marcia Greicy Guacaneme Valbuena- Jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional (Miembro CICSCI)  
Carmen Esther Acero García- Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones (Miembro CICSCI)  
Julio Alfonso Peñuela Saldaña - Jefe Oficina Asesora Jurídica (Miembro CICSCI)  
Rosa Viviana Cubillos Medrano - Jefe Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano (Miembro CICSCI)  
Hernando Miguel Mojica Mugno - Jefe Oficina de Sistemas de Información TICs (Miembro CICSCI)  
Jeansy Milena Ramírez Martínez - Jefe Oficina de Calidad (Miembro CICSCI)  
Ruby Liliana Cabrera Calderón- Subgerente Corporativo (Miembro CICSCI)  
Bertha Lucia Mora Quiñones - Subgerente Prestación de Servicios de Salud (Miembro CICSCI)  
Yeimy Lorena Colmenares González - Directora Gestión del Talento Humano (responsable unidad auditada)

Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma.	
Cargo funcionario / Contratista	Nombre/Cargo
Aprobado por:	CLAUDIA PATRICIA QUINTERO COMETA/OCI
Revisado por:	CLAUDIA PATRICIA QUINTERO COMETA / OCI
Elaborado por:	CLAUDIA PATRICIA QUINTERO COMETA / OCI

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p><b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b></p>	Versión:	3	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

**N° INFORME:** OCI-SISSO-IL-2025-29

**NOMBRE TRABAJO DE AUDITORÍA:** Seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2025

## **DESTINATARIOS<sup>1</sup>**

*Integrantes Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno:*

- Andrea Elizabeth Hurtado Neira, Gerente
- Bertha Lucía Mora Quiñones, Subgerente Prestación de Servicios de Salud
- Ruby Liliana Cabrera Calderón, Subgerente Corporativa
- Marcia Greicy Guacaneme Valbuena, jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional
- Carmen Esther Acero García, jefe Oficina Asesora de Comunicaciones
- Jeansy Milena Ramírez Martínez, jefe Oficina de Calidad
- Julio Alfonso Peñuela Saldaña, jefe Oficina Jurídica
- Rosa Viviana Cubillos Medrano, jefe Oficina Participación Comunitaria Servicio Ciudadano
- Hernando Miguel Mojica Mugno, jefe Oficina de Sistemas de Información – TIC

*Responsable de la unidad auditada:*

- Yeimy Lorena Colmenares González, Directora Gestión del Talento Humano

**EMITIDO POR:** Claudia Patricia Quintero Cometa, jefe Oficina de Control Interno

**EQUIPO AUDITOR:** Soraya Paredes Muñoz, Profesional Especializada G29

Mónica Liliana Corrales Gómez, Profesional Universitario G19

Lida Inés Aponte Espitia, Profesional Especializada (OPS)

<sup>1</sup> En virtud de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 **Artículo 2.2.21.4.7**, Parágrafo 1° (modificado por el Artículo 1 del Decreto 338 de 2019) “Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones [emitidos por la Oficina de Control Interno] tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, (...)”

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p><b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b></p>	Versión:	3	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

## I. OBJETIVO(S)

Evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH establecido por la Subred Sur Occidente período 01/10/2024 al 30/09/2025.

## II. ALCANCE

Plan Estratégico de Talento Humano - PETH de la **vigencia 2024** (período 01/10/2024 a 31/12/2024) y **2025** (período 01/01/2025 a 30/09/2025).

**Nota:** Esta auditoría interna no contempló el seguimiento al Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debido a que dicho sistema será evaluado en una auditoría específica, conforme al Plan Anual de Auditoría aprobado para el año 2025.

## III. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. **Artículo 2.2.22.3.14. “Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...)” (Adicionado por el artículo 1° del **Decreto 612 de 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”). **Artículo 2.2.22.3.10** “Medición de la Gestión y Desempeño Institucional. La recolección de información necesaria para dicha medición se hará a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG. La medición de la gestión y desempeño institucional se hará a través del índice, las metodologías o herramientas definidas por la Función Pública, sin perjuicio de otras mediciones que en la materia efectúen las entidades del Gobierno.” (Modificado por el **Decreto 1499** de 2017 en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015).

## IV. METODOLOGÍA

En atención a los lineamientos normativos y procedimentales aplicables a las Oficinas de Control Interno, en la ejecución de este trabajo se aplicó un enfoque sistemático y disciplinado que abarcó tres (3) fases: planeación, ejecución y comunicación, desarrolladas de acuerdo con el cronograma de trabajo establecido en la fase de planeación de la auditoría.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p><b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b></p>	Versión:	3	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

En la fase de ejecución de la auditoría interna de cumplimiento se realizaron las pruebas de auditoría pertinentes para evaluar el cumplimiento en el periodo objeto de seguimiento; además, se aplicaron procedimientos o técnicas de auditoría como la inspección documental, consulta y la confirmación de la información suministrada por los responsables de la unidad auditada, validación del cumplimiento de metas y/o actividades establecidas para el periodo objeto de auditoría, revisión selectiva de las evidencias y/o soportes suministrados por los responsables a través de correo electrónico y/o carpeta compartida OneDrive y/o cargados en el Sistema Integrado de Gestión (aplicativo Almera).

En cumplimiento de la actividad 18 “Comunicar el informe preliminar de la auditoría” establecida en el Procedimiento auditorías internas de cumplimiento (código 17-00-PR-0003) que indica: “Enviar al(los) responsable(s) de la unidad auditada el informe preliminar de la auditoría interna de cumplimiento indicándole en el correo electrónico u oficio remisorio que cuenta con tres (3) días hábiles para realizar y remitir sus comentarios y/o justificación a las observaciones contenidas en el informe”, los resultados de este seguimiento se dieron a conocer a la Dirección de Gestión del Talento Humano mediante el informe preliminar de auditoría enviado por correo electrónico el 04/12/2025, concediéndole plazo hasta el 10/12/2025 de emitir observaciones o comentarios sobre su contenido (en caso de que las hubieran), antes de la emisión del informe final de esta auditoría interna de cumplimiento, de lo cual, esta Oficina de Control Interno no recibió observaciones o comentarios; por tal razón, se procedió a emitir el informe final sin ajustes y/o modificaciones de su contenido preliminar.

## V. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

De conformidad con el Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2025 (versión 2) aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. (en adelante, Subred Sur Occidente) y en el marco de la Medición del Desempeño Institucional - MDI que realiza anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública (en adelante, Función Pública), a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG (en este caso, el que corresponde diligenciar al Jefe de la Oficina de Control Interno), esta oficina mediante nota interna SSO-2025-240-005515-3 del 2 de octubre de 2025 informó a la Dirección de Gestión del Talento Humano la realización de la auditoría interna de cumplimiento de **Seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano** (en adelante, PETH) de la vigencia 2024 (período 01/10/2024 a 31/12/2024) y 2025 (período 01/01/2025 a 30/09/2025).

Esta auditoría interna de cumplimiento comprendió la evaluación del cumplimiento de los siguientes ítems considerados por la Función Pública en el FURAG antes mencionado:

1. Elaboración y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH **2025**
2. Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano **2025**

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud <b>Sur Occidente E.S.E.</b></p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b></p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

3. Articulación planes exigibles por el Decreto 612 de 2018 en el Plan Estratégico de Talento Humano **2025**
4. Despliegue de acciones en el Plan Estratégico de Talento Humano **de la vigencia 2024** (período 01/10/2024 a 31/12/2024) **y 2025** (período 01/01/2025 a 30/09/2025) en materia de:
  - i. Capacitación.
  - ii. Bienestar e Incentivos
  - iii. Clima, la convivencia y las relaciones laborales
  - iv. Integridad Pública
  - v. Actualización y adecuada gestión de la información en el SIDEAP.

A continuación, se detallan los resultados de la evaluación y seguimiento.

## 1. Elaboración y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH 2025

La Oficina de Control Interno evidenció la elaboración y publicación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano vigencia 2025 identificado con el código 04-00-PL-0001. En el Sistema de Gestión Integral aplicativo Almera se encontró únicamente la versión 9, aprobada el 17 de julio de 2025. Por su parte, en la página web de la entidad se verificó la publicación de las versiones 8 y 9, ubicadas en el menú Transparencia y acceso a la información pública / Numeral 4. Planeación / Ítem 4.3 Plan de Acción / Vigencia 2025.

Link o enlace consulta documento en página web:

[https://subredsuroccidente.gov.co/planeacion/2025/plan\\_accion/04-00-PL-0001\\_Plan\\_estrategico\\_de\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_V8.pdf](https://subredsuroccidente.gov.co/planeacion/2025/plan_accion/04-00-PL-0001_Plan_estrategico_de_gestion_del_talento_humano_V8.pdf)

[https://subredsuroccidente.gov.co/planeacion/2025/plan\\_accion/04-00-PL-0001\\_Plan\\_Estrategico\\_de\\_Gestion\\_de\\_Talento\\_Humano\\_V9.pdf](https://subredsuroccidente.gov.co/planeacion/2025/plan_accion/04-00-PL-0001_Plan_Estrategico_de_Gestion_de_Talento_Humano_V9.pdf)

## 2. Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano - PETH 2025

Mediante correo electrónico del 22 de octubre de 2025, la Oficina de Control Interno recibió del proceso Gestión del Talento Humano un documento titulado “Informe auditoría carpeta Plan Estratégica de Talento Humano 2025”, en el cual, se documentó la articulación del PETH con la planificación y los objetivos estratégicos de la entidad, específicamente con las metas:

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p><b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b></p>	<p>Versión:</p>	<p>3</p>	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		<p>Fecha de aprobación:</p>	<p>3/10/2023</p>	
		<p>Código:</p>	<p>17-00-FO-0009</p>	

- Meta Estratégica No 16. A 2028 lograr el 100% de la estrategia de formalización laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
- Meta Estratégica No 17: A 2028 cumplir el 100% del plan institucional de capacitación, para el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E
- Meta Estratégica No 18: A 2028 cumplir con el 100% del plan de trabajo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

También aportaron los resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano GETH (MIPG) de la vigencia 2024, el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) y encuesta de caracterización.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 fue adoptado por la Subred Sur Occidente mediante la **Resolución 0097 del 31 de enero de 2025**.

De acuerdo con lo señalado en el “Informe auditoría carpeta Plan Estratégica de Talento Humano 2025”, la medición y seguimiento del PETH lo realizan a través de indicadores reportados en el aplicativo Almera. La Oficina de Control Interno verificó la existencia de estos indicadores, así como el registro de su seguimiento conforme a la periodicidad establecida y revisó de manera selectiva las evidencias que soportaron su cumplimiento, lo cual se observará en el desarrollo de los siguientes ítems acordes al programa de trabajo de la auditoría.

### 3. Articulación planes exigibles por el Decreto 612 de 2018 en el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH 2025

De acuerdo con lo establecido en el “Informe de auditoría carpeta Plan Estratégico de Talento Humano 2025”, numeral 1: “Elaboración y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano 2025”, dicho plan articula los planes previstos en el Decreto 612 de 2018: el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión del Recurso Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, así como otros componentes relacionados con el Clima Organizacional, la Evaluación del Desempeño, la Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).

La Oficina de Control Interno evidenció, tanto en el aplicativo Almera como en la página web institucional, la publicación de los planes exigidos por el Decreto 612 de 2018, artículo 1, numerales 3, 4, 6, 7 y 8, relacionados con el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

A continuación, se presenta la relación entre la articulación del plan exigido por la norma, el numeral correspondiente en el PETH y su respectiva publicación en el aplicativo Almera:

NOMBRE DEL PLAN	NUMERAL RELACIONADO EN EL PETH (Código 04-00-PL-0001) versión 9	PUBLICADO EN APLICATIVO ALMERA
Plan Anual de Vacantes	6.2.1. Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes – 2025 (Código 04-00-PL-0003) versión 9 del 2025-07-14
Plan de Previsión de Recursos	6.2.2. Plan de Previsión de Recursos 2025	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 (Código 04-00-PL-0002) versión 8 del 2025-01-23
Plan Institucional de Capacitación	6.2.3 Plan Institucional de Capacitación	Plan Institucional de capacitación 2025 (Código 04-01-PL-0001), Versión 15 del 2025-06-27
Plan de Bienestar Social e Incentivos	6.2.5. Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025	Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 (Código 04-03-PL-0001) versión 12 del 2025-01-24
Plan de Trabajo-Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	6.2.4 Plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 (Código 04-03-OD-0003) versión 3 del 24/12/2024

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno con información registrada en el aplicativo Almera, página web y la aportada por el auditado.

En la página web, dichos planes se encuentran disponibles en el menú “Transparencia y acceso a la información pública” → Numeral 4. Planeación → Ítem 4.3 Plan de Acción → Vigencia 2025. Asimismo, se verificó que estos planes están incorporados en el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la entidad. No obstante, **no se observó** la integración de dichos planes en un Plan de Acción institucional, conforme a lo establecido en la normativa vigente. Asimismo, **tampoco se identificó** la documentación que acredite la aprobación de los planes y sus planes de trabajo asociados, en las distintas versiones.

Durante el primer semestre de 2025, se realizaron modificaciones en algunos planes, según se detalla a continuación: el Plan Anual de Vacantes presentó las versiones 8 y 9; el Plan Institucional de Capacitación, las versiones 13, 14 y 15 y el Plan Estratégico de Talento Humano, las versiones 8 y 9 correspondientes al mismo periodo.

Adicionalmente, el proceso cuenta con “planes de trabajo” para:

- El Plan Institucional de Capacitación
- El Plan de Bienestar Social e Incentivos
- El Plan de Formalización Laboral
- Plan de Trabajo Gestión de Integridad



 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud <b>Sur Occidente E.S.E.</b></p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b></p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

- Plan de Trabajo Transformación Cultural

Teniendo en cuenta lo anterior, y de conformidad con la Resolución 0222 del 5 de abril de 2022 —disponible en el normograma del proceso Direccionamiento Estratégico y Desarrollo Institucional en el aplicativo Almera—, “Por medio de la cual se integra y se establece el reglamento de funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Subred Sur Occidente E.S.E.”, **la Oficina de Control Interno solicitó a la Jefe de la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional**, mediante la nota interna SSO-2025-240-006021-3 del 4 de noviembre de 2025, la información correspondiente a los soportes y/o evidencias del cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, específicamente relacionada con la integración y aprobación de los planes institucionales y estratégicos de las vigencias 2024 y 2025 al Plan de Acción de esas mismas vigencias de la Subred Sur Occidente, sus modificaciones y respectivos planes de trabajo. Adicionalmente, se solicitaron las fichas técnicas, resultados y evidencias de cumplimiento de los indicadores 2025 señalados en el numeral 6 “Seguimiento y Medición” del Plan Anual de Vacantes 2025 (código 04-00-PL-0003), versión 9 del 14/07/2025, disponible en el aplicativo Almera al 31/10/2025. Lo anterior, teniendo en cuenta que dichos indicadores no se encuentran incluidos en el aplicativo Almera dentro del Plan de Acción Anual 2025 del proceso de Gestión del Talento Humano.

Ahora bien, con corte **al 3 de diciembre de 2025, la Oficina de Control Interno no recibió respuesta al comunicado** mencionado.

La Oficina de Control Interno **observó debilidades en la formulación y evaluación de indicadores** asociados a “Planes de Trabajo”. Se evidenció que el indicador utilizado para evaluar el cumplimiento de algunos “planes” se fundamenta exclusivamente en la elaboración y ejecución de un “plan de trabajo” compuesto por diversas actividades. Sin embargo, dicho plan de trabajo no establece de manera previa y explícita la meta esperada para cada actividad en parámetros cuantitativos; es decir, criterios de medición que permitan determinar el nivel real de cumplimiento.

Durante la revisión se identificó que las actividades incluidas en el plan de trabajo se consideran cumplidas independientemente de si se ejecuta una o múltiples actividades. **Se recomienda** definir y documentar indicadores para las actividades de los planes de trabajo. Un indicador de cumplimiento debe medir en qué medida se alcanzan los objetivos establecidos. Para eso, necesita elementos básicos como la meta o estándar esperado, cuántas acciones o con qué resultado se considera cumplimiento. Ejecutar acciones no garantiza que se logren los objetivos estratégicos, no permite seguimiento ni mejora, no hay forma de saber si la ejecución fue suficiente o efectiva.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud <b>Sur Occidente E.S.E.</b></p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b></p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

En otras palabras, el indicador mide solo la existencia de actividades, no su efectividad ni su impacto. Esto contradice la finalidad de un indicador de cumplimiento, que es verificar si se alcanzan los objetivos planteados.

Por otra parte, la estructura de los planes de la entidad, documento 02-01-FO-0005, incluye en el numeral 6 el “seguimiento y medición del plan”, indicando que: *“En esta parte se registra como se llevará a cabo el seguimiento y la evaluación al cumplimiento del objetivo para lo cual fue construido el documento.”*

No obstante, durante el desarrollo de la auditoría se evidenció que algunos de los indicadores registrados en los documentos Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Institucional de Capacitación -PIC **no disponen de su respectiva ficha técnica** o no se encuentran registrados en el aplicativo Almera como indicadores de medición del proceso para la vigencia 2025, por lo cual no estarían disponibles permanentemente para su consulta.

**Se sugiere contar con** las fichas técnicas de los indicadores asociados y garantizar su disponibilidad, junto con las evidencias respectivas, en el aplicativo Almera, o bien establecer los lineamientos necesarios que permitan a la Oficina de Control Interno, y otros entes de control o auditoría, realizar los seguimientos pertinentes.

#### 4. Despliegue de acciones en el Plan Estratégico de Talento Humano

**Vigencia 2025** (período 01/01/2025 a 30/09/2025)

##### a. Capacitación con corte al tercer trimestre de 2025

El Plan Estratégico de Talento Humano (Código 04-00-PL-0001) versión 9, incluyó en su numeral 6.2.3 el Plan Institucional de Capacitación (código 04-01-PL-0001) versión 15 del 27 de junio de 2025, disponible para su consulta en el aplicativo Almera, el cual registra como objetivo *“Fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., a través del Plan Institucional de Capacitación, orientado al mejoramiento continuo”*.

La Oficina de Control Interno verificó el registro del seguimiento y la existencia de evidencias para el indicador “Porcentaje de cumplimiento del plan institucional de capacitación PIC” (código PAAI 04 02) descrito en la tabla siguiente, junto con el resultado del seguimiento aportado por el autocontrol:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha seguimiento autocontrol	Cumplimiento registrado por el autocontrol	Reporte de evidencias
<b>PAAI-25-04-02</b> Porcentaje de cumplimiento del plan institucional de capacitación PIC	Potencializar el talento humano y la cultura organizacional para avanzar con las estrategias definidas en el Plan Territorial de Salud	100%	Trimestral	(Número de actividades ejecutadas del PIC en el periodo / Total de actividades planeadas en el mismo periodo) *100	2025-04-11 2025-07-08 2025-10-15	100%	<b>Si</b>

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno, con base en información del aplicativo Almera. Avance reportado por el autocontrol con corte al III trimestre de 2025

Para el despliegue de acciones de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC, la unidad auditada aportó a través de carpeta compartida OneDrive, evidencias trimestrales de cumplimiento.

La Oficina de Control Interno evidenció, a partir de la amplia documentación aportada —entre ellos certificados, diplomas, invitaciones a los Encuentros de Aprendizaje Continuo (EAC), listados de asistencia, pretest y postest, así como presentaciones en PowerPoint— el cumplimiento de las actividades reportadas. En la muestra analizada se pudo verificar el desarrollo de las siguientes temáticas:

#### **Primer trimestre (7 temáticas)**

Temática 4. (Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos) Derechos Humanos

Temática 6. (Eje 2. Territorio, vida y ambiente) Desarrollo sostenible (reporte y gestión de residuos).

Temática 11. (Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad) Convivencia, diversidad cultural y enfoque de género

Temática 17. (Eje 4 Transformación digital y cibercultura) Manejo de herramientas y plataformas

Temática 21. (Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Programas de transparencia y Ética pública (PTET), sistemas de Gestión Antisoborno y Administración del riesgo de lavado de activos y financiación SARLAFT

Temática 29. (Eje 6 Habilidades y competencias) Salud Mental

Temática 35. (Eje 6 Habilidades y competencias) Formación - Resolución 3100 de 2019

#### **Segundo trimestre (13 temáticas)**

Temática 3. (Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos) Participación ciudadana enfocado a DDHH

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud <b>Sur Occidente E.S.E.</b></p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b></p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Temática 5. (Eje 2. Territorio, vida y ambiente) Cambio climático y desafíos.

Temática 8. (Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad) Prevención de todo tipo de violencia.

Temática 12. (Eje 4 Transformación digital y cibercultura) Inteligencia Artificial

Temática 13. (Eje 4 Transformación digital y cibercultura) Seguridad Informática y transformación digital

Temática 16. (Eje 4 Transformación digital y cibercultura) Fortalecimiento de Competencias para el uso de herramientas Ofimáticas

Temática 18. (Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Planeación Estratégica

Temática 20. (Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Racionalidad del Gasto - Gestión de Recursos

Temática 24. (Eje 6 Habilidades y competencias) Buenas Prácticas

Temática 26. (Eje 6 Habilidades y competencias) Formación en segunda lengua – inglés

Temática 27. (Eje 6 Habilidades y competencias) Habilidades Blandas

Temática 30. (Eje 6 Habilidades y competencias) Ataque Cerebro Vascular – ACV

Temática 31. (Eje 6 Habilidades y competencias) Modelo de Atención Salud

### **Tercer trimestre (13 temáticas)**

Temática 1. (Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos) Construcción de redes

Temática 7. (Eje 2. Territorio, vida y ambiente) Energías renovables.

Temática 9. (Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad) Trabajos de cuidado de personas y animales de compañía.

Temática 10. (Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad) Formación en Lengua de señas.

Temática 14. (Eje 4 Transformación digital y cibercultura) Redacción, ortografía y comprensión lectora

Temática 22. (Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Formación Sindical

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Temática 23. (Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Transformación cultural e Integridad

Temática 25. (Eje 6 Habilidades y competencias) Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Temática 28. (Eje 6 Habilidades y competencias) Rutas Integrales de Atención en Salud – RIAS

Temática 32. (Eje 6 Habilidades y competencias) Seguridad del Paciente

Temática 34. (Eje 6 Habilidades y competencias) Humanización del Servicio

Temática 36. (Eje 6 Habilidades y competencias) Formación - Clasificación de enfermedades, trastornos y lesiones Temática

Temática 37. (Eje 6 Habilidades y competencias) Gestión Documental

Adicionalmente, la Oficina de Control Interno revisó los indicadores registrados en el documento Plan Institucional de Capacitación (código 04-01-PL-0001) versión 15 del 27 de junio de 2025, numeral 6.6 Seguimiento y Evaluación, obteniendo los siguientes resultados:

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha seguimiento autocontrol	Cumplimiento registrado por el autocontrol	Reporte de evidencias
<b>PAAI-25-04-01</b> Porcentaje de cumplimiento del plan de trabajo en el marco de la estrategia de formalización laboral definida por la Subred Sur Occidente en cada vigencia	Monitorear el cumplimiento de la estrategia de formalización laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	100%	Semestral	((Número de acciones desarrolladas del plan de trabajo por vigencia para la estrategia de formalización laboral / Número de acciones programadas por vigencia en el Plan de trabajo de la estrategia de formalización laboral) *100) *100	2/7/2025	100%	Si
<b>EQ ME TH 02</b> Cobertura de entrenamiento en puesto de trabajo subred integrada de servicios de salud	Contar con estrategias que garanticen el cumplimiento de la responsabilidad encomendada a los colaboradores	70%	Trimestral	(Total de colaboradores vinculados con entrenamiento en puesto de trabajo en el periodo evaluado / Total de colaboradores vinculados en el periodo) *100	13/11/2025	64%	Si
<b>95.1 POA</b> Porcentaje de Satisfacción del Plan Institucional de Capacitación (PIC)Subred Sur Occidente ESE	Construir una cultura organizacional orientada al servicio humanizado mediante el fortalecimiento de las competencias del talento humano que contribuya a la cadena de valor del servicio integral en salud	95%	Trimestral	((Número de encuestas con calificación de satisfacción superior / Número total de encuestas de satisfacción aplicadas) *100	2025-04-10 2025-07-10 2025-10-17	100%	Si

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha seguimiento autocontrol	Cumplimiento registrado por el autocontrol	Reporte de evidencias
<b>EQ ME TH 03</b> Adherencia de la Apropiación del conocimiento fortalecimiento de las competencias Subred Sur Occidente ESE	Construir una cultura organizacional orientada al servicio humanizado mediante el fortalecimiento de las competencias del talento humano que contribuya a la cadena de valor del servicio integral en salud	85%	Trimestral	(Número de colaboradores participantes en la acción de formación con calificación de apropiación al conocimiento igual ó superior al 70% / Número total de colaboradores participantes en las acciones de formación) *100	2025-04-10 2025-07-10 2025-10-17	100%	Si
<b>Sin código de indicador</b> - Cobertura del PIC (Referente de Capacitación)	<b>No cuenta con ficha técnica</b>	85%	Sin dato	(Número de colaboradores capacitados en el periodo/ Número de colaboradores programados) *100	Sin ficha técnica	100%	Si
<b>91 POA</b> Cobertura del PIC (Referente de Capacitación)	Cobertura de inducción a Nivel Institucional Sub Red Sur occidente Sur ESE	85%	Trimestral	(Número de trabajadores participantes en las actividades de <b>inducción</b> en el período / Número total de trabajadores que ingresaron a la institución en el mismo período) *100	2025-04-11 2025-07-14 2025-10-21	100%	Si
<b>EJE 1 SEG 02 02 02</b> Porcentaje de ocurrencia eventos adversos subred sur occidente	Monitorear los eventos adversos	10%	Anual	(Total de eventos adversos identificados en el periodo (copia) / Total de sucesos de seguridad identificados (copia)) *100	No aplica por periodicidad	No aplica por periodicidad	NA
<b>PAA-25-02-09</b> Mantener una tasa inferior a 1 manifestación negativa por trato deshumanizado por cada 1000 pacientes atendidos.	Monitorear el sistema de quejas y soluciones de nuestros usuarios para favorecer el desarrollo acciones que minimicen las quejas y favorezcan los niveles de satisfacción	1 por cada 1000	Trimestral	(Número de quejas recibidas por atención deshumanizado reportadas en las bases de datos de SDQS del periodo evaluado (copia) / Total de población atendida en la Subred Sur Occidente en el periodo evaluado (copia) ) *1000	2025-04-23 2025-07-08 2025-10-09	Cumple	Si

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno, con base en información del aplicativo Almera. Avance reportado por el autocontrol con corte al III trimestre de 2025

Como resultado de la revisión, **se recomienda** que el proceso Gestión del Talento Humano cuente con las fichas técnicas de todos los indicadores y adopte medidas con respecto al indicador EQ ME TH 02 – Cobertura de entrenamiento en puesto de trabajo de la Subred Integrada de Servicios de Salud, el cual se encuentra por debajo de la meta establecida.

## b. Bienestar e incentivos con corte al III trimestre de 2025

La Entidad cuenta con el documento Plan de Bienestar Social e Incentivos (código 04-03-PL-0001) versión 12 del 24 de enero de 2025 cuyo objetivo es “Contribuir a la mejora integral de la calidad de vida de los colaboradores, docentes y estudiantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. mediante la implementación de actividades que promuevan el bienestar físico, mental y emocional, el desarrollo personal y profesional, la inclusión y diversidad, permitiendo así el



 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p><b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b></p>	Versión:	3	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

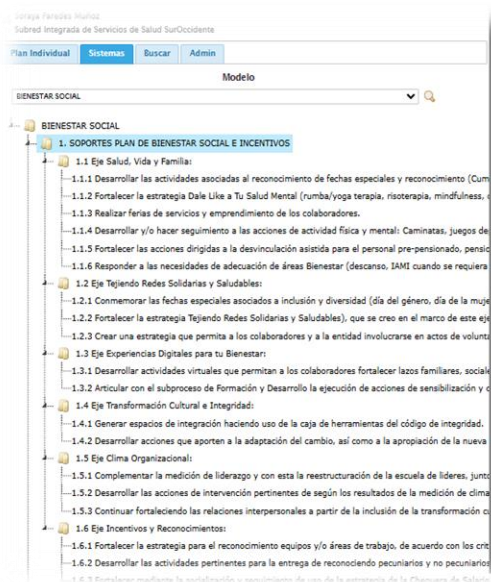
desarrollo integral de los colaboradores y sus familias”, el cual se encuentra articulado con el PETH en el numeral 6.2.5.

Esta Oficina de Control Interno verificó el registro del seguimiento y la existencia de evidencias para el indicador “Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.” (código PAA-25-04-04), descrito en la tabla siguiente, junto con el resultado del seguimiento aportado por el autocontrol:

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha seguimiento autocontrol	Cumplimiento registrado por el autocontrol	Reporte de evidencias
<b>PAA-25-04-04</b> Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	Monitorear el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e incentivos	100,0%	Trimestral	(Número de actividades de bienestar realizadas en el periodo (copia) / total de actividades programadas en el periodo (copia)) *100	2025-04-14 2025-07-14 2025-10-16	100%	Si

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno, con base en información del aplicativo Almera. Avance reportado por el autocontrol con corte al III trimestre de 2025

Respecto a las evidencias relacionadas con el despliegue de acciones para el cumplimiento del indicador PAA-25-04-04, el proceso presentó la documentación correspondiente al Plan de Bienestar Social e Incentivos a través del aplicativo Almera, en la ruta: Sistemas / Modelo / Bienestar Social / Numeral 1. Soportes Plan de Bienestar Social e Incentivos.





 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

La Oficina de Control Interno evidenció, en un volumen significativo de documentos aportados, tales como listados de asistencia, invitaciones a actividades, tarjetas de condolencia y cumpleaños, evidencia fotográfica y presentaciones en PowerPoint, entre otros, el cumplimiento de las actividades reportadas relacionadas con el desarrollo de los seis (6) ejes que conforman el Plan de Bienestar Social e Incentivos. Las evidencias se encuentran organizadas conforme a los siguientes numerales:

<b>1.1. Eje Salud, Vida y Familia</b>
1.1.1. Desarrollar las actividades asociadas al reconocimiento de fechas especiales y reconocimiento (Cumpleaños, Profesión y/o Oficios, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Niño, Día de la Familia, novenas navideñas, Halloween, entre otros)
1.1.2. Fortalecer la estrategia Dale Like a Tu Salud Mental (rumba/yoga terapia, risoterapia, mindfulness, condolencias, Tele orientación (Para colaboradores que se encuentran realizando trabajo en casa, trabajo remoto y/o teletrabajo y/o en turno noche), entre otras).
1.1.3. Realizar ferias de servicios y emprendimiento de los colaboradores.
1.1.4. Desarrollar y/o hacer seguimiento a las acciones de actividad física y mental: Caminatas, juegos deportivos internos, entre otros
1.1.5. Fortalecer las acciones dirigidas a la desvinculación asistida para el personal pre-pensionado, pensionado y pensionado sin reconocimiento. (Acompañamiento Emocional, Talleres Experienciales y Asesorías cuando se requiera)
1.1.6. Responder a las necesidades de adecuación de áreas Bienestar (descanso, IAMI cuando se requiera y alimentación) de la subred - actividad para realizar de acuerdo a las necesidades evidencias en el año, realizando reporte de avance de forma semestral
<b>1.2. Eje Tejiendo Redes Solidarias y Saludables</b>
1.2.1. Conmemorar las fechas especiales asociados a inclusión y diversidad (día del género, día de la mujer, día de hombre, día del soltero, día de la mascota, entre otros).
1.2.2. Fortalecer la estrategia Tejiendo Redes Solidarias y Saludables), que se creó en el marco de este eje y en articulación con el subproceso de Formación y Desarrollo.
1.2.3. Crear una estrategia que permita a los colaboradores y a la entidad involucrarse en actos de voluntariado.
<b>1.3. Eje Experiencias Digitales para tu Bienestar</b>
1.3.1. Desarrollar actividades virtuales que permitan a los colaboradores fortalecer lazos familiares, sociales y culturales (Apps de mindfulness y relajación, concurso/reto juegos de mesa on-line, entre otros)
1.3.2. Articular con el subproceso de Formación y Desarrollo la ejecución de acciones de sensibilización y capacitación de temas en el adecuado uso de herramientas ofimáticas. (por ejemplo: Capacitación en herramientas digitales eficientes, Técnicas de productividad digital, Hiperconectividad entre otros)
<b>1.4. Eje Transformación Cultural e Integridad</b>
1.4.1. Generar espacios de integración haciendo uso de la caja de herramientas del código de integridad.
1.4.2. Desarrollar acciones que aporten a la adaptación del cambio, así como a la apropiación de la nueva plataforma estratégica de la subred (Misión, Visión, Vales y principio).
<b>1.5. Eje Clima Organizacional</b>
1.5.1. Complementar la medición de liderazgo y con esta la reestructuración de la escuela de líderes, junto con las acciones de formación y capacitación a líderes de acuerdo a los resultados.
1.5.2. Desarrollar las acciones de intervención pertinentes de según los resultados de la medición de clima y ambiente laboral.
1.5.3. Continuar fortaleciendo las relaciones interpersonales a partir de la inclusión de la transformación cultural y código de integridad y aplicarla según necesidades de los colaboradores a partir de las acciones para el manejo de quejas por clima laboral (resolución de conflictos)

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p><b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b></p>	Versión:	3	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

#### 1.6. Eje Incentivos y Reconocimientos

1.6.1. Fortalecer la estrategia para el reconocimiento equipos y/o áreas de trabajo, de acuerdo con los criterios definidos y construir la segunda fase denominada proyectos de innovación.

1.6.2. Desarrollar las actividades pertinentes para la entrega de reconociendo pecuniarios y no pecuniarios asociados a (mejores servidores públicos, bonos navideños, bonos de educación, reconocimiento al personal de salud mental, participación comités y equipo gestores de integridad entre otros.)

1.6.3. Fortalecer mediante la socialización y seguimiento de uso de la estrategia de la Chequera de Salario Emocional.

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno con información registrada en el aplicativo Almera - 2025

### c. Clima, la convivencia y las relaciones laborales al 30-sep-2025

De acuerdo con el documento Plan de Bienestar Social e Incentivos, numeral 5.2.1.5. “Eje clima Organizacional”, este eje tiene como objetivo *“el desarrollo de actividades que permitan armonizar los comportamientos alineados a la cultura de la Subred Sur Occidente, así como a la resolución de conflictos, relaciones interpersonales y fortalecimiento de competencias de liderazgo, que permitan generar ambientes laborales armoniosos y saludables para los colaboradores”*.

Así mismo, en el Plan de Bienestar Social e Incentivos propusieron para el Eje clima Organizacional, tres actividades: Escuela de Líderes, Intervención equipos y Conversaciones constructivas.

Las evidencias de cumplimiento fueron revisadas de manera selectiva por la Oficina de Control Interno, a través del aplicativo Almera, siguiendo la ruta: Sistemas > Modelo > Bienestar Social > Numeral 1. Soportes Plan de Bienestar Social e Incentivos > 1.5 Eje de Clima Organizacional, numerales:

- ✓ 1.5.1. Complementar la medición de liderazgo y con esta la reestructuración de la escuela de líderes, junto con las acciones de formación y capacitación a líderes de acuerdo a los resultados.
- ✓ 1.5.2. Desarrollar las acciones de intervención pertinentes de según los resultados de la medición de clima y ambiente laboral.
- ✓ 1.5.3. Continuar fortaleciendo las relaciones interpersonales a partir de la inclusión de la transformación cultural y código de integridad y aplicarla según necesidades de los colaboradores a partir de las acciones para el manejo de quejas por clima laboral (resolución de conflictos).

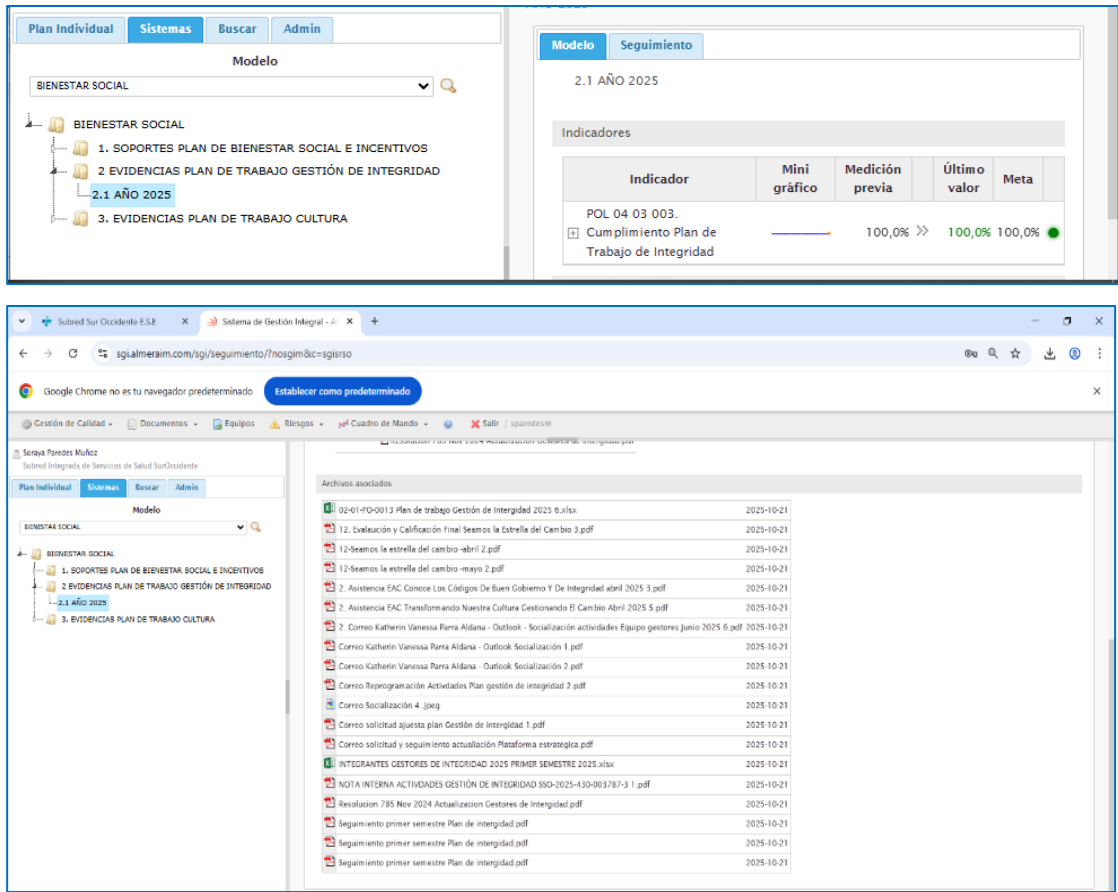
En la verificación realizada por esta Oficina de Control Interno se identificaron diversas evidencias, entre ellas: actas de seguimiento, listados de asistencia a los Encuentros de Aprendizaje Continuo (EAC) y a otras capacitaciones; documentos de la Estrategia de Proyectos de Innovación; avances del Centro de Gestión de Emociones

Cundinamarca y registros de referenciación sobre el clima y ambiente organizacional de la Subred Norte, entre otros.

**d. Integridad con corte al 30-sep-2025**

De acuerdo con el documento Plan de Bienestar Social e Incentivos, numeral 5.2.1.4. “Eje Transformación Cultural e Integridad (Identidad y Vocación por el Servicio Público)”, este eje hace referencia al bienestar de los colaboradores desde la consecución de acciones que les permita tener un sentido de pertenencia y vocación por el servicio pública, a través de la adherencia a los valores y principios conforme a la actualización de la planeación estratégica de la Subred Sur Occidente E.S.E, lo que permitirá fortalecer la cultura de la entidad, la mejora de habilidades y competencias para incentivar mayor interés por el aprendizaje y mejoramiento continuo de la entidad y en consecuencia la motivación por mantener un mejor desempeño laboral.

Las evidencias de cumplimiento fueron revisadas de manera selectiva por la Oficina de Control Interno, a través del aplicativo Almera, siguiendo la ruta: Sistemas > Modelo > Bienestar Social > Numeral 2. Evidencias Plan de Trabajo Gestión de Integridad > 2.1 Año 2025.



The screenshot displays the 'Seguimiento' (Follow-up) section of the Almera application. The top navigation bar includes 'Plan Individual', 'Sistemas', 'Buscar', and 'Admin'. The main content area is divided into two panels. The left panel shows a tree view of the organizational structure, with 'BIENESTAR SOCIAL' selected. The right panel displays a table of indicators for '2.1 AÑO 2025'. The table has columns for 'Indicador', 'Mini gráfico', 'Medición previa', 'Último valor', and 'Meta'. The indicator 'Cumplimiento Plan de Trabajo de Integridad' is shown with a value of 100,0% and a green status indicator. Below the table, there is a section for 'Archivos asociados' (Associated files) listing various documents related to the integrity management plan, including 'Plan de trabajo Gestión de Integridad 2023', 'Evaluación y Calificación final Seamos la Estrella del Cambio', and 'Asistencia SAC Conoce Los Códigos De Buen Gobierno Y De Integridad'.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

En la verificación realizada por la Oficina de Control Interno en el aplicativo Almera, se pudo evidenciar el plan de trabajo de gestión de integridad, desarrollado a través del indicador POL 04 03 003 Cumplimiento Plan de Trabajo de Integridad:

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha seguimiento autocontrol	Cumplimiento registrado por el autocontrol	Reporte de evidencias
<b>POL 04 03 003</b> Cumplimiento Plan de Trabajo de Integridad	Cumplimiento del plan de trabajo del código integridad	100%	Semestral	(Número de actividades estipuladas en el plan / Número de actividades ejecutadas semestralmente) *100	2/7/2025	100%	Si

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno, con base en información del aplicativo Almera. Avance reportado por el autocontrol con corte al III trimestre de 2025

El Plan de Trabajo de Integridad está compuesto por cinco actividades. De ellas, las actividades dos y cinco fueron programadas para ejecutarse durante el primer semestre de la vigencia, conforme a la periodicidad establecida en la política:

- ✓ Capacitar y/o sensibilizar al equipo de gestores de integridad, mínimo una vez por semestre.
- ✓ Reportar semestralmente, las actividades desarrolladas, en el Eje de transformación cultural e integridad, proyectadas en el plan de trabajo de bienestar social e incentivos.

La Oficina de Control Interno observó el documento “integrantes gestores de integridad I semestre de 2025”, el cual contiene el listado de los gestores de integridad y el cruce con la asistencia a las diferentes capacitaciones realizadas. También aportaron el reporte de asistencia a los EAC - Encuentros de Aprendizaje Continuo Transformando nuestra cultura, gestionando el cambio y código de integridad y código de buen gobierno.

Adicionalmente, aportaron pantallazo de correo electrónico socializando la programación de las actividades de capacitación en el marco del plan de gestión de integridad.

### **Otros indicadores 2025 con corte al 30-sep-2025**

El proceso Gestión de Talento Humano, adicionalmente cuenta con otros indicadores para el seguimiento al PETH.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud <b>Sur Occidente E.S.E.</b></p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b></p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

- En el documento “Plan Anual de Vacantes 2025” (código 04-00-PL-0003), versión 9 del 14 de julio de 2025, se identificó que en el numeral 6 “Seguimiento y Medición” correspondiente a los indicadores 2025, se registraron ciertos indicadores; sin embargo, estos no fueron incorporados en el aplicativo Almera para su revisión durante la vigencia 2025. Los resultados del primer semestre de 2025 fueron comunicados mediante el documento “Informe de auditoría – Carpeta Plan Estratégico de Talento Humano 2025”:

- ✓ (No. de empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo / No. de vacantes de carrera administrativa a ser provistas mediante la figura de encargo) \* 100 – frecuencia de medición semestral:  $7/7 = 100\%$
- ✓ (No. de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional / No. de vacantes de carrera administrativa a ser provistas mediante nombramiento provisional) \* 100 frecuencia de medición semestral:  $44/44 = 100\%$
- ✓ (No. de cargos de carrera administrativa reportados en la OPEC / No. de vacantes de carrera administrativa en vacancia definitiva) \* 100 - frecuencia de medición semestral:  $1041/1041 = 100\%$
- ✓ (No. de cargos de periodo fijo provistos en el semestre/ No. de cargos de periodo fijo retirados en el semestre) \* 100:  $13/14 = 92.85\%$
- ✓ (No de cargos de trabajadores oficiales misionales provistos en el semestre/ No. de trabajadores oficiales misionales retirados en el semestre inmediatamente anterior\* 100:  $3/3 = 100\%$

Aportaron, como evidencia archivo Excel con el reporte de los cargos y números de las resoluciones de nombramiento. La Oficina de Control Interno verificó la publicación de las resoluciones en la página web de la entidad en el link: <https://subredsuroccidente.gov.co/entidad-2-2/provision-de-vacantes-temporales-definitivas/>, y verificó aleatoriamente ocho resoluciones de nombramiento.

- De acuerdo con el documento Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 (Código 04-00-PL-0002) versión 8 del 2025-01-23, la medición se hace a través del indicador:
  - ✓ **Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización.**  
Fórmula del indicador: número de vacantes definitivas provistas en la planta de personal en el periodo / sobre el número de vacantes definitivas definidas para provisionar según disponibilidad presupuestal en el periodo) \*100

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

En el documento recibido del proceso de Gestión de Talento Humano, titulado “Informe Plan de Previsión de Recursos H”, numeral 3, con corte al primer semestre de 2025, se reporta el siguiente avance: 54 vacantes provistas frente a una meta anual de 30, lo que evidencia que la entidad ha superado la meta establecida.

- El indicador **PAAI-25-04-01**, “Porcentaje de cumplimiento del plan de trabajo en el marco de la estrategia de formalización laboral definida por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.”, se encuentra incorporado dentro de los indicadores de seguimiento y medición del Plan de Acción Anual 2025 del proceso de Gestión del Talento Humano. La Oficina de Control Interno pudo evidenciar en el aplicativo Almera la ficha técnica del indicador, sus seguimientos y evidencias, con los datos registrados a continuación:

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha seguimiento autocontrol	Cumplimiento registrado por el autocontrol	Reporte de evidencias
<b>PAAI-25-04-01</b> Porcentaje de cumplimiento <u>del plan de trabajo en el marco de la estrategia de formalización laboral</u> definida por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. en cada vigencia	Monitorear el cumplimiento de la estrategia de formalización laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	100%	Semestral	((Número de acciones desarrolladas del plan de trabajo por vigencia para la estrategia de formalización laboral / Número de acciones programadas por vigencia en el Plan de trabajo de la estrategia de formalización laboral) *100) *100	2/07/2025	100%	Si

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno, con base en información del aplicativo Almera. Avance reportado por el autocontrol con corte al III trimestre de 2025

La publicación de los actos administrativos relacionados con los empleos provistos se encuentra disponible para su consulta en la página web institucional: <https://subredsuoccidente.gov.co/entidad-2-2/provision-de-vacantes-temporales-definitivas/>

#### e. Actualización y adecuada gestión en el SIDEAP

Según el documento “Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la vigencia 2025”, código 04-00-PL-0001 versión 9 del 17/07/2025, en el numeral 5.5 “Fuentes de Información”, el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, permite descargar información de los módulos del sistema.

El proceso Gestión de Talento Humano aportó como evidencia, con corte a 30 de septiembre de 2025, los reportes: detalle plan anual de vacantes, estado actual usuario por entidad, cumplimiento a lo dispuesto en la ley 581 de 2000, personas con discapacidad, composición de la planta de empleos públicos, listado de funcionarios



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

con situaciones administrativas y estado actual usuarios por entidad (hoja de vida, bienes y rentas y conflicto de interés).

Con relación a la concertación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, según lo informado por el proceso, para la vigencia 2025 dicha concertación se realizó mediante el instrumento en Excel suministrado por el DAFP y no a través del SIDEAP, de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo Civil Distrital - DASC. Esta información fue comunicada por talento humano a través de correo electrónico del 20 de noviembre de 2025.

**Vigencia 2024** (período 01/10/2024 a 31/12/2024)

**a. Capacitación 2024 IV trimestre**

La Oficina de Control Interno verificó el registro del seguimiento y la existencia de evidencias para los indicadores con código PAA 04 02 y PAA -04-07 descritos en la tabla siguiente, junto con el resultado del seguimiento aportado por el autocontrol:

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha seguimiento autocontrol	Cumplimiento registrado por el autocontrol vigencia 2024	Reporte de evidencias
<b>PAA 04 02</b> Porcentaje de cumplimiento del plan institucional de capacitación PIC	Construir una cultura organizacional orientada al servicio humanizado median el fortalecimiento de las competencias del talento humano que contribuya a la cadena de valor del servicio integral en salud	95,0%	Trimestral	(Número de actividades ejecutadas del PIC en el periodo / Total de actividades planeadas en el mismo periodo) *100	2025-01-13	100%	Si
<b>PAA-04-07</b> Cumplimiento capacitación en lineamientos de SARLAFT Subred Sur Occidente ESE	Capacitar al 95% de los colaboradores nuevos que ingresan a la Subred en temas de Administración y Gestión del Riesgo del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo	95,0%	Mensual	Número de colaboradores que ingresan a la Subred capacitados en SARLAFT / Número de colaboradores que ingresan a la Subred) *100	2024-11-26 2024-12-19 2025-01-13	100%	Si

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno basado en la información registrada en el aplicativo Almera y evidencias aportadas en carpeta compartida con la Oficina - 2024

Para el despliegue de las acciones de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC), la unidad auditada aportó, a través de una carpeta compartida en OneDrive, las evidencias correspondientes al cuarto trimestre. En dicha carpeta se encontraron más de 300 documentos, entre los cuales se incluyen certificados, diplomas, invitaciones a los Encuentros de Aprendizaje Continuo (EAC), listados de asistencia resultados pre-test y post-test, imágenes, presentaciones, entre otros. Todos estos soportes están relacionados con las siguientes temáticas:



 <div>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud <b>Sur Occidente E.S.E.</b></div>	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Temática 8 - (Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad) Formación en Lenguaje de Señas

Temática 18 - (Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Formación a Junta Directiva (Resolución de Conflictos, Finanzas para no Financieros, Temas específicos y normatividad de Junta Directiva

Temática 27 – (Eje 6 Habilidades y competencias) Bilingüismo

Temática 30 - (Eje 6 Habilidades y competencias) Inducción - Entrenamiento en actividades específicas

Temática 31 - (Eje 6 Habilidades y competencias) Humanización del servicio

Temática 32 - (Eje 6 Habilidades y competencias) Acreditación (Escuela de Líderes) y Habilitación - (Equipo de laboratorio, Equipo habilitación, Oficina sistemas de información TICS)

Temática 38 - (Eje 6 Habilidades y competencias) Toma de muestras de laboratorio clínico (Auxiliares Laboratorio y enfermería) - (Resolución 3100 del 2019)

B. EJECUCION > 2. 2024 PIC > IV Trimestre - Octubre a Diciembre 2024				Buscar en IV Tri...	
	Nombre	Fecha de modificación	Tipo		
★	08. Formación en Lenguaje de Señas	22/10/2025 11:00	Carpeta de archivos		
★	18. Formación a Junta Directiva	22/10/2025 11:00	Carpeta de archivos		
★	27. Bilingüismo	22/10/2025 11:00	Carpeta de archivos		
★	30. Inducción - Entrenamiento en activid...	22/10/2025 11:01	Carpeta de archivos		
★	31. Humanización del servicio	22/10/2025 11:01	Carpeta de archivos		
	32. Acreditación y Habilitación	22/10/2025 11:01	Carpeta de archivos		
	38. Toma de muestras de laboratorio clíni...	22/10/2025 11:01	Carpeta de archivos		
	IV TRIMESTRE 2024 Plan de trabajo forma...	22/10/2025 15:43	Hoja de cálculo d...		

Las evidencias de cumplimiento del indicador para capacitación en lineamientos de SARLAFT se observaron cargadas en el aplicativo Almera

## b. Bienestar e Incentivos 2024 IV trimestre

Esta Oficina de Control Interno verificó el registro del seguimiento y la existencia de evidencias para los indicadores con código PAA 04 03, PAAI-04-30 y PAAI 04 31 descritos en la tabla que sigue, junto con el resultado del seguimiento aportado por el autocontrol:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha seguimiento autocontrol	Cumplimiento registrado por el autocontrol	Reporte de evidencias
<b>PAA-04-03</b> Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional Sur red Sur Occidente ESE (actividad)	Monitorear el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e incentivos	100,00%	Trimestral	(Número de actividades de bienestar realizadas en el periodo / total de actividades programadas en el periodo) *100	13/01/2025	100%	Si
<b>PAAI 04 30</b> Cumplimiento del plan de acción definido para llevar a cabo la estrategia de formalización y dignificación laboral Subred	La ficha técnica no trae este ítem	90,00%	Semestral	(Número de acciones desarrolladas del plan de acción para la estrategia de dignificación laboral / Número de acciones programadas en el Plan de Acción en el periodo dignificación laboral) *100	13/01/2025	100%	Si
<b>PAAI 04 31</b> Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización y dignificación laboral Subred Sur Occidente ESE	La ficha técnica no trae este ítem	100%	Anual	(Número de vacantes definitivas provistas en la planta de personal mediante nombramiento provisional en el periodo / Número de vacantes definitivas definidas para provisionar según disponibilidad presupuestal en el periodo) *100	10/01/2025	100%	Si

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno con información registrada en el aplicativo Almera y evidencias aportadas en carpeta compartida en OneDrive 2024

Respecto de las evidencias para el despliegue de acciones del indicador **PAA-04-03** Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional IV trimestre de 2024, el proceso aportó aproximadamente ciento ochenta (180) documentos en PDF y algunos en jpg, compartidos a través de carpeta OneDrive y distribuidos por ejes, tal como se muestra a continuación:

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud <b>Sur Occidente E.S.E.</b></p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b></p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

 2_Eje Salud Vida y Familia_Seguimiento Teletrabajadores
 3_Eje Salud Vida y Familia _ Dale Like a tu Salud Mental_Conmemoración día Mundial de la Salud Mental (semana Salud r
 3_Eje Salud Vida y Familia_Redes de Apoyo - Primeros Auxilios Psicológicos P(APS)
 19_Eje Clima Laboral_Gestión del Tiempo
 20_Eje Clima Organizacional _ Capacitaciones resolución de conflictos
 Taller Gestión de Cambio y Salud Mental
 PDF 1- EJE SALUD, VIDA Y FAMILIA CUMPLEAÑOS OCT-DIC 2024
 PDF 1_Eje Salud, Vida y Familia_ Cumpleaños Trimestre VI Halloween
 1_Eje Salud, Vida y Familia_Captura evidencia fotográfica cierre de Gestión 2024
 PDF 1_Eje Salud, Vida y Familia_Libroto cierre de Gestión 2024
 PDF 1_Eje Salud, Vida y Familia_Listados asistencia Novenas Navideñas
 PDF 1-Eje Salud, Vida y Familia - Reconocimiento fechas especiales - Profesiones y oficios- IV trimestre 24
 04-03-OD-0004 Plan de trabajo de bienestar social e incentivos y clima 2024
 PDF 4-Eje Salud, Vida y Familia - Feria de servicios IV trimestre 24
 PDF 4-Eje Salud, Vida y Familia-Feria servicios octubre
 PDF 6, 15 y 18_ Evidencia socialización chequera de salario emociona, equipos Golden Plus y LiderazgoEscuela de Líderes (2)
 PDF 7- EJE SALUD, VIDA Y FAMILIA CUMPLEAÑOS OCT-DIC 2024
 PDF 7 Eje Salud, Vida y familia TARJETAS POR LABOR CUMPLIDA OCT-DIC 2024
 PDF 7- EJE SALUD, VIDA Y FAMILIA TARJETAS POR LABOR CUMPLIDA OCT-DIC 2024
 PDF 7_ Eje Salud Vida y Familia_Asistencia Taller presencial Pre pensionados
 PDF 7_ Eje Salud Vida y Familia_Tiket Solicitud Pieza Comunicativa Inscripción Taller Experiencial para Pre pensionados
 PDF 7_Eje Salud Vida y Familia_Tarjetas Reconocimiento labor cumplida 2024
 PDF 8_Eje Salud Vida y Familia_Inspección Áreas de Bienestar e Informe IV T
 PDF 8_Eje Salud, Vida y Familia_Inspección Áreas de Bienestar e Informe IV T
 PDF 15_Eje transformación Cultural e Integridad_Socialización Estrategia Equipos Golden Plus
 PDF 17_Eje Transformación Cultural_Reto Gestores_Valores que Hidratan 2024
 PDF 18_ Eje Clima Organizacional _Cuestionario CEAL y Tipos de Liderazgo Dx_Liderazgo
 PDF 18_ Eje Clima Organizacional_Evalaución de Competencias_Dx Liderazgo
 PDF 18_ Eje Clima Organizacional_Test DISC Dx_Liderazgo
 PDF 19 y 20 Eje Clima Organizacional_Informe Gestión Apoyo Bienestar - Eje clima Anexo B

La Oficina de Control Interno realizó la revisión, a través del aplicativo Almera, de las evidencias relacionadas con el despliegue de las acciones para el cumplimiento de los indicadores PAAI 04-30 “Cumplimiento del plan de acción definido para la implementación de la estrategia de formalización y dignificación laboral en la Subred” y PAAI 04-31 “Vacantes definitivas provistas mediante la estrategia de formalización y dignificación laboral”.

### c. Clima, la convivencia y las relaciones laborales - 2024 IV trimestre

Según el documento “Informe para auditoría del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano”, aportado por la unidad auditada, desarrollaron tres (3) actividades: fortalecer las competencias de los líderes, desarrollar las acciones propuestas en el plan de intervención que se adelanten según los resultados de la batería de riesgo psicosocial y desarrollar una estrategia que permita la mejora de relaciones interpersonales entre los colaboradores.

En la verificación del despliegue de acciones en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, la Oficina de Control Interno verificó el registro del seguimiento y la existencia de evidencias para los indicadores con código **PAA-04-06** y **PAA-04-08** descritos en la tabla que sigue, junto con el resultado del seguimiento aportado por el autocontrol:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha seguimiento autocontrol	Cumplimiento registrado autocontrol	Reporte de evidencias
<b>PAA-04-06</b> Porcentaje de ejecución del plan de acción de clima organizacional Subred Sur occidente E.S.E.	Construir una cultura organizacional orientada al servicio humanizado mediante el fortalecimiento de las competencias del talento humano que contribuya a la cadena de valor del servicio integral en salud	100,0%	Semestral	Número Total de actividades ejecutadas de clima organizacional / Número total de actividades del eje de clima organizacional definidas en el Plan de Bienestar *100	2025-01-13	100%	Si
<b>PAA-04-08</b> Cumplimiento del plan de acción formulado para mejorar la cultura organizacional de acuerdo a la priorización de la medición obtenida Sub Red Sur Occidente ESE	Construir una cultura organizacional orientada al servicio humanizado mediante el fortalecimiento de las competencias del talento humano que contribuya a la cadena de valor del servicio integral en salud	100,0%	Semestral	Número de actividades realizadas para lograr una transformación cultural. / Número de actividades planeadas de transformación cultural. *100	2025-01-13	100%	Si

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno con información registrada en el aplicativo Almera y evidencias aportadas en carpeta compartida en OneDrive.

Las evidencias de cumplimiento del indicador **PAA-04-06**: Porcentaje de ejecución del Plan de Acción de Clima Organizacional de la Subred Sur Occidente E.S.E., correspondientes al II semestre de 2024, fueron evaluadas con base en tres actividades específicas del Plan de Trabajo de Bienestar Social, Incentivos y Clima Organizacional, dentro del eje de clima organizacional, asociadas a las temáticas 18, 19 y 20.

- ✓ Eje Clima Organizacional: Articulación de un modelo de liderazgo: encabezado por la Dirección de Gestión del Talento Humano."
- ✓ Eje Clima Organizacional: Desarrollar las acciones propuestas en el plan de intervención que se adelanten según los resultados de la batería de riesgo psicosocial."
- ✓ Eje Clima Organizacional: Desarrollar una estrategia que permita la mejora de relaciones interpersonales entre los colaboradores para fortalecer relaciones interpersonales a partir de la inclusión de la transformación cultural y código de integridad y aplicarla según necesidades de los colaboradores.

Con relación al indicador **PAA-04-08**, correspondiente al Cumplimiento del Plan de Acción formulado para mejorar la cultura organizacional 2024 de la Subred, el

 <div>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</div>	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 <div>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</div>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

seguimiento y las evidencias fueron revisados en el aplicativo Almera, en el módulo Sistemas / Modelo / bienestar social / 3. Evidencias plan de trabajo cultura / 3.1 año 2024 / seguimiento / cronograma. Adicionalmente, aportaron evidencias a través de carpeta compartida OneDrive. [https://subredsuroccidentegovco-my.sharepoint.com/personal/bienestar\\_subredsuroccidente\\_gov\\_co/\\_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fbienestar%5Fsubredsuroccidente%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEquipo%20Bienestar%2FCULTURA%2F2024%2FEvidencias%2FEVIDENCIAS%20SEGUNDO%20SEMESTRE%20PLAN%20DE%20CULTURA%2024&ga=1](https://subredsuroccidentegovco-my.sharepoint.com/personal/bienestar_subredsuroccidente_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fbienestar%5Fsubredsuroccidente%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEquipo%20Bienestar%2FCULTURA%2F2024%2FEvidencias%2FEVIDENCIAS%20SEGUNDO%20SEMESTRE%20PLAN%20DE%20CULTURA%2024&ga=1)

**d. Integridad Pública**

El despliegue de las acciones en materia de integridad se evidenció en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), específicamente en el eje estratégico Integridad, Componente 7: Fortalecimiento de una cultura de integridad. Este programa fue revisado por la Oficina de Control Interno y los resultados fueron comunicados mediante el Informe OCI-SISSO-IL-2025-11, titulado “Seguimiento al cumplimiento de disposiciones administrativas para la lucha contra la corrupción – III cuatrimestre 2024”.

De acuerdo con el informe mencionado anteriormente, en el segundo semestre de 2024 el Componente 7 contemplaba cuatro (4) actividades programadas las cuales alcanzaron un cumplimiento del 100%.

**e. Actualización y adecuada gestión de la información en el SIGEP**

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), suscribieron Convenio de Delegación No. 096 de 2015, que entre otros aspectos contempla la consolidación de un sistema de administración del talento humano en el Distrito Capital, que actualmente corresponde al Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, ordenado que el mismo se articule con el Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP.

Por lo anterior, y de acuerdo con el documento la unidad auditada aportó el seguimiento y monitoreo del SIDEAP, cumpliendo la normatividad vigente por la cual los funcionarios diligenciaron en el aplicativo SIDEAP la hoja de vida, la declaración de bienes y rentas y la declaración de conflicto de interés.

La Oficina de Control Interno, en el desarrollo del informe de auditoría OCI-SISSO-IL-2025-17 Seguimiento al cumplimiento de obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y la función pública en el Estado

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Colombiano, cuyo alcance fue el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2024 y el 31 de marzo de 2025, en el numeral 4, se verificó el reporte de información en el sistema de información distrital del empleo y la administración pública (SIDEAP): hoja de vida, declaración de bienes y rentas y declaración de conflictos de interés. Este informe se encuentra disponible para su consulta en la página web de la Subred, link: IL-2025-17\_SgtoFortalecMeritocracia-Fusionado.pdf

#### f. Otros Indicadores

El proceso Gestión de Talento Humano, adicionalmente cuenta con otros indicadores para el seguimiento al PETH, por lo cual, en el marco del desarrollo de esta auditoría, la Oficina de Control Interno verificó el registro del seguimiento y la existencia de evidencias, en el aplicativo Almera, para los indicadores con código PAA -04-09, PAA-04-10, PAA- 04-04 y TO PAA -04-01, observando:

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha del seguimiento	Cumplimiento registrado por el autocontrol	Reporte de evidencias
<b>PAA-04-09</b> Cumplimiento de acciones para cierre de Oportunidades de Mejora asignadas al proceso.	Monitorear el cumplimiento al cierre de las oportunidades de mejora del proceso Gestión del Talento Humano	90,0%	Trimestral	(Número de acciones de mejora cerradas en el periodo evaluado / Número de acciones de mejora programadas para cierre en el periodo evaluado) *100	2025-01-14	100%	Si
<b>PAA-04-10</b> Seguimiento de autocontrol a la matriz de riesgo del proceso.	Monitorear el cumplimiento en la aplicación de controles establecidos en la matriz de riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano	100,0%	Trimestral	(Número de seguimientos de autocontrol realizados / Numero de seguimientos programados) *100	2024-12-23	100%	Si
<b>PAA-04-04</b> Oportunidad del proceso selección Subred Sur Occidente ESE	Construir una cultura organizacional orientada al servicio humanizado mediante el fortalecimiento de las competencias del talento humano que contribuya a la cadena de valor del servicio integral en salud	25,0D	Mensual	(Sumatoria del tiempo transcurrido entre la radiación del requerimiento y la entrega a contratación / Total de requerimientos de procesos de selección gestionados)	2025-01-09 2024-12-23 2024-11-19	100%	Si



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b>	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Indicador	Objetivo	Meta	Frecuencia	Fórmula	Fecha del seguimiento	Cumplimiento registrado por el autocontrol	Reporte de evidencias
<b>PAA-04-01</b> Rotación de Personal evaluado de acuerdo a los ingresos y retiros de los colaboradores durante la vigencia. Subred Sur Occidente ESE.	Evaluar el impacto de las estrategias de retención del talento humano a través del seguimiento del porcentaje de Rotación de Personal	7,0%	Trimestral	$\frac{\text{(Ingresos - retiros de personal en el período / Sumatoria del total de trabajadores al inicio y al final del mismo período) / 2}}{1} \times 100$	2025-01-14	100%	Si
<b>PAAI-04-31</b> Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia d	No tiene registro de objetivo	100%	Anual	$\frac{\text{(Número de vacantes definitivas provistas en la planta de personal mediante nombramiento provisional en el período / Número de vacantes definitivas definidas para provisionar según disponibilidad presupuestal en el período)}}{1} \times 100$	25-01-10	100%	Si

**Fuente:** Elaborado por la Oficina de Control Interno con información registrada en el aplicativo Almera

## VI. RECOMENDACIONES

Integrar los planes exigibles, en cumplimiento del Decreto 612, dentro de un Plan de Acción Institucional, asegurando que la documentación que respalde su aprobación, así como las modificaciones correspondientes, esté debidamente registrada y disponible.

Garantizar que los planes de trabajo, derivados de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, incluyan metas e indicadores claros, medibles y pertinentes para evaluar el cumplimiento de los objetivos del proceso. Adicionalmente, es importante que tanto las fichas técnicas de los indicadores como las evidencias de seguimiento se encuentren debidamente cargadas y disponibles en el aplicativo institucional, a fin de facilitar su evaluación y monitoreo.

Respecto al indicador “EQ ME TH 02 – Cobertura de entrenamiento en puesto de trabajo”, se recomienda implementar acciones, dado que su resultado actual se encuentra por debajo de la meta establecida.

## VII. CONCLUSIONES

La Entidad elaboró y publicó el Plan Estratégico de Talento Humano 2025, junto con los planes exigidos por el Decreto 612 de 2018 asociados al PETH. Entre estos se encuentran el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos, el Plan Institucional de Capacitación, el



 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p><b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO</b></p>	Versión:	3	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La Subred Sur Occidente llevó a cabo un despliegue de acciones y seguimientos periódicos para la implementación del PETH 2025, en áreas como capacitación, bienestar e incentivos, clima organizacional, convivencia y relaciones laborales, integridad pública y gestión del aplicativo SIDEAP.


-----

#### **DECLARACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO**

- *La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información consultada por la Oficina de Control Interno en la página web de la Subred Sur Occidente, el aplicativo Almera y la información aportada por la Dirección de Gestión del Talento Humano. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.*
- *La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.*
- *La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno es discrecional de la administración de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., más se incentiva la consideración de las "Recomendaciones" en la construcción de los planes de mejora a que haya lugar para el mejoramiento del Sistema de Control Interno y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Entidad.*

-----

Bogotá D.C., 11 de diciembre de 2025

  
**CLAUDIA PATRICIA QUINTERO COMETA**  
 Jefe Oficina de Control Interno

**Elaboró:** Soraya Paredes Muñoz, Profesional Especializado G29  
 Lida Inés Aponte Espitia, Profesional Especializado (OPS)

**Revisó:** Claudia Patricia Quintero Cometa, jefe Oficina de Control Interno