



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud

Sur Occidente E.S.E.

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.





 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	3
1.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	DEFINICIONES	4
4.	NORMATIVIDAD RELACIONADA.....	7
5.	DESARROLLO DEL PLAN	9
5.1	ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL.....	10
5.2	POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO	12
5.3	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	13
5.4	CONTEXTO DE LA ENTIDAD	14
5.4.1	Plataforma Estratégica.....	16
5.4.2	Estructura del Proceso de Gestión del Talento Humano	20
5.4.2.1	Administración del Talento Humano.....	21
5.4.2.2	Formación y Desarrollo del Talento Humano	21
5.4.2.3	Calidad de Vida del Trabajador.....	21
5.4.2.4	Evaluación del Desempeño.....	21
5.5	FUENTES DE INFORMACIÓN:.....	21
5.6	CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD.....	23
6.	RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS DENTRO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA VIGENCIA 2025.....	35
6.1	RESULTADO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025.....	47
6.1.1	Resultados del Plan Institución de Capacitación 2025.....	47
6.1.2	Resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.....	51
6.1.3	Resultado de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2025.....	54
6.1.4	Resultados Evaluación del Desempeño.....	55
6.1.5	Conflicto de Intereses y Declaración de Bienes y Rentas	56
6.1.6	Resultados Acuerdos Sindicales, Teletrabajo y Medidas de Flexibilización Laboral.....	57
6.1.7	Resultados Planes de Mejoramiento 2025.....	60
6.1.8	Resultados Matriz de Riesgos.....	60
6.1.9.	Dignificación laboral 2025	60
6.1.10	Resultado Plan de Acción Anual PAA – 2025	61
6.2	PROYECCION DE PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026.....	65
6.2.1	Plan Anual de Vacantes 2026.....	65
6.2.2	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026	68
6.2.3	Plan Institución de Capacitación 2026	69
6.2.4	Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - 2026.....	70
6.2.5	Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026	70
6.2.6	Acuerdos Sindicales, Teletrabajo y Medidas de Flexibilización Laboral	72
7.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	74
8.	BIBLIOGRAFIA.....	74
9.	ANEXOS	75

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

1. OBJETIVO



Fortalecer el desarrollo Integral del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud E.S.E, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, enmarcados en el ciclo de vida del colaborador y su articulación con el Direccionamiento Estratégico, la normatividad vigente, el Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud, y los estándares de Gerencia del Talento Humano del Sistema Único de Acreditación en Salud, impactando positivamente en el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida del colaborador, el crecimiento y el desempeño del talento humano como pilares para la creación del valor público en la entidad y la implementación del nuevo modelo de atención en Salud Mas Bienestar.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ A 2028 lograr el 100% de la estrategia de formalización laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
- ✓ Fortalecer las competencias y las habilidades de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE a través del Plan Institucional de Capacitación, orientado al mejoramiento institucional.
- ✓ Medir el comportamiento de los ingresos y retiros del personal (planta y OPS) de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., en el trimestre.
- ✓ Mantener y fortalecer las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, clima y desempeño de los colaboradores, docentes y estudiantes, generando espacios de reconocimiento (incentivos) y esparcimiento que fortalezcan el desarrollo integral del Talento Humano de la entidad.
- ✓ Realizar de forma oportuna la selección de personal idóneo y competente para la adecuada Prestación de los servicios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE
- ✓ Promover el cuidado de la salud y la seguridad de los colaboradores, docentes y estudiantes a través de las estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores riesgo presentes en el Trabajo
- ✓ Fortalecer los comportamientos de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE alineados con la Plataforma Estratégica y Metas Institucionales.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. inicia con la detección de necesidades y finaliza con la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes y actividades para el desarrollo del talento humano, por consiguiente, aplica a toda la población de servidores públicos y demás colaboradores según aplique la normatividad establecida.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

3. DEFINICIONES

Desempeño: Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

Desarrollo de Capacidades: Proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

Desarrollo Institucional: Creación o refuerzo de una red de organizaciones para generar, asignar y usar recursos humanos, materiales y financieros de manera efectiva con el fin de lograr objetivos específicos sobre una base sostenible. (Technical Assistance for Civil Society Organizations: ID/OS: Concepts & Framework).

Dimensión: Aspecto o faceta de algo (tomado de www.rae.es) – Visión multidimensional: descripción de componente operativo del Modelo a partir del análisis de los múltiples aspectos (o dimensiones) que sustentan la gestión y el desempeño de una organización pública. Dinamizador: que transmite energía activa o vitalidad para estimular acciones y cambios en la gestión. (Adaptado de www.rae.es)

Direccionamiento Estratégico: Ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo,



Define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.

Enfoque de género se entiende como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades. Permite observar que las situaciones sociales se viven de manera distintas [entre las personas], que a su vez tienen unas implicaciones diferentes cuando se cruza con la edad, la pertenencia étnico-racial, la identidad, la orientación de género y otros atributos”⁶

Enfoque territorial entendido como: “El planteamiento de políticas, planes, programas y proyectos con orientación integral y diferenciada, basada en el reconocimiento de relaciones entre las diferentes dimensiones del territorio, poblacional, espacial, económica, social, ambiental e institucional, y de los atributos específicos de cada región o ámbito territorial”⁶

Enfoque diferencial Permite comprender la compleja realidad social y realizar acciones que contribuyan a eliminar todas las formas de discriminación y segregación social, como su nombre lo indica este enfoque reconoce la diferencia como punto de partida para implementar políticas públicas orientadas a la garantía de los derechos de la población en oposición a aquellas que pretenden homogeneizar en función de un modelo de desarrollo imperante” y contribuyendo al cierre de brechas fomentando la superación de la desigualdad y tomando

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN.”

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

como referente desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) “que nadie se quede atrás”.

Equipo Directivo: Grupo de servidores que tienen a cargo el direccionamiento estratégico de la entidad. En algunas entidades este equipo está conformado por la alta dirección y por la gerencia pública.

Estructura: Distribución interna de las diferentes dependencias de la entidad con de las funciones y competencias requeridas para cumplir con su propósito fundamental, de una manera sistémica, esto es que a la vez que se permita entender el rol que cada una de las áreas desempeña, se identifiquen las interrelaciones y conexiones que se producen entre ellas.

Evaluación: Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Gerencia Pública: En términos de la Ley 909 de 2004, hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, quienes dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento de los planes de cada entidad.

Gestión: Acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo. (Adaptado de www.rae.es)



Indicador: Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002.

Integridad: Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Modelo: Es una representación simplificada de un sistema y permite mostrar sus componentes, sus relaciones del sistema con su entorno. Un modelo se caracteriza porque no expresa todas las propiedades del sistema. Dentro de las clases de modelo, se encuentra el modelo teórico o conceptual, en el cual fijan el objeto de estudio, categorizan el sistema y generan y desarrollan hipótesis. Se construyen con base en conceptos, entendidos estos como conjuntos de ideas ordenadas, sistematizadas y que mantienen una relación con un entorno dado Tomado del Documento “Administración. Principios de Organización y Gestión Empresarial” elaborado por Memphis López Vargas - Universidad Autónoma de Colombia, 2003.

Modelo de Atención en Salud MAS Bienestar: Es un enfoque que integra la salud con el bienestar social, buscando garantizar el acceso a servicios de salud para todos y abordando los determinantes sociales (como la educación y el ambiente) que afectan la salud. Se basa en la

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION.”

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

atención primaria, la participación comunitaria, la coordinación intersectorial y la gestión integral del riesgo para ofrecer atención oportuna y equitativa, priorizando la prevención y el bienestar de los ciudadanos.

Niveles de Madurez: Grupos de características comunes que definen el estado o el grado de avance o desarrollo de algún proceso, modelo o sistema.

Nivel de Satisfacción: Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia.

Objetivo: Son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento *“Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69”* elaborado por la CEPAL, 2011).

Objetivos estratégicos: Es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento *“Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales No 69”* elaborado por la CEPAL, 2011).



Organización: Las organizaciones del sector público tienen características especiales, ya que se crean o diseñan con un propósito fundamental único: satisfacer intereses generales la sociedad: resolución de un problema social, satisfacer una necesidad de la sociedad o implementar programas concretos (Tomado del documento *“Construcción de un índice sintético de desempeño institucional”*. Producto 2: Documento metodológico y conceptual. Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública. Contrato 113 de 2015. Documento no publicado).

Plan Estratégico: Es el documento en el que se formulan y establecen los objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) de mediano y largo plazo, para atender el propósito fundamental de una entidad y las prioridades de los planes de desarrollo.

Resultado: Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad. (Adaptado del documento *“Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo”* de la OCDE, 2002).

Talento humano: Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.



Valor público: Cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	



proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento *“Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público*

4. NORMATIVIDAD RELACIONADA

NORMA	TEMA
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se 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” Así mismo por medio de este se establece el MIPG Modelo Integral de planeación y control.
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.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

NORMA	TEMA
	Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Resolución 312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022.	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral
Ley 2214 de 2022	Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil.
Circular Externa 011 de 2022 - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	Reporte de información de Jóvenes en el Sector Público de Bogotá, D.C, vinculación de Servidores Públicos con Discapacidad e información de cumplimiento de la Ley de Cuotas en el distrito.
Directiva 015 de agosto 30 de 2022 - Procuraduría General de la Nación.	Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado Colombiano.
Circular Externa 011 de 2023 - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	Lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la declaración de bienes y rentas por parte de los colaboradores y colaboradoras del Distrito Capital y de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios – Ley 2013 de 2019, Decretos Distritales 189 de 2020 y 159 de 2021 y Acuerdo Distrital 782 de 2020.
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2024.
Acuerdo 927 de 2024	Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, continuando en el fortalecimiento de sus capacidades y el liderazgo en la gestión del talento humano con énfasis en un entorno laboral digno, saludable e incluyente.
Circular Externa 100-	Formulación y publicación del plan estratégico del talento humano

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

NORMA	TEMA
003-2026 Departamento Administrativo de la Función Pública	y cumplimiento de la política de empleo público y la política de integridad pública.

Fuente: Elaboración Propio Referencias bibliográficas al final del documento.

5. DESARROLLO DEL PLAN



El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el Talento Humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los colaboradores los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

El enfoque diferencial “permite comprender la compleja realidad social y realizar acciones que contribuyan a eliminar todas las formas de discriminación y segregación social, como su nombre lo indica este enfoque reconoce la diferencia como punto de partida para implementar políticas públicas orientadas a la garantía de los derechos de la población en oposición a aquellas que pretenden homogeneizar en función de un modelo de desarrollo imperante y contribuyendo al cierre de brechas fomentando la superación de la desigualdad y tomando como referente desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) “que nadie se quede atrás”, bajo esta perspectiva y directriz, la entidad y el proceso de talento humano incorporan en sus diversas estrategias, planes y programas el enfoque diferencial, fortaleciendo la planeación de los procesos a fin de responder a las necesidades particulares y diferenciales de la población mediante el desarrollo de análisis más completos de la realidad, identificación de barreras de acceso a la oferta institucional y tomar acciones que permitan avanzar en la garantía y restablecimiento de los derechos de los usuarios y sus familias.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos, describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar –

PHVA) del Talento Humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del colaborador en la Entidad. Finalmente, La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el auto diagnóstico de la Gestión

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “CONSOLIDACIÓN”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

5.1 ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL

Para medir la calidad de la función pública se utiliza el Índice de Desarrollo del Servicio Civil-IDSC, el cual es un índice agregado que se realiza a partir del diagnóstico de las áreas del talento humano. Su escala va de 0 a 100, donde el máximo puntaje refleja un mejor desempeño. El informe de diagnóstico, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo-BID en 2004, le otorgó 46 puntos a Colombia, posicionando al país por debajo de Brasil (64), Chile (59), Costa Rica (47) y Uruguay (47).



Fuente: Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos Función pública

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

a. Construcción de resultados con base en la Gestión del Talento

En la medida en que el empleo público implemente mejoras que produzcan evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso podrá reflejarse en el mediano plazo en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción. Puede plantearse que esto sucederá en tanto se conciba un modelo integrado de gestión estratégica de talento humano que articule los elementos necesarios para obtener resultados esperados (ver Ilustración 1):



 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	



Figure 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso humano adaptado de Serlavis, tomada de: (Longo, 2002 pág. 11)

Fuente: Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos Función publica

La estructuración de este modelo permite lograr resultados en términos de creación de valor público, en tanto la gestión del talento humano crea valor para la organización mediante su impacto en dos áreas básicas: dimensionamiento —tanto cuantitativo como cualitativo— de capital humano y comportamiento de las personas.

b. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la creación de valor público.

En la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano, se expresa: “Con el desarrollo conceptual aquí plasmado, es claro que la Gestión Estratégica del Talento Humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público y, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento y las mejoras en comportamiento de las personas. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para poder emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes”



c. ¿Qué es Gestión Estratégica del Talento Humano?

“Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional”.

La Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta lo siguiente:

- La Articulación estratégica de las diferentes funciones de la entidad, entre ellas la Gestión del Talento Humano.
- La Alineación de las prácticas de Talento Humano con los objetivos

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN.”

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

misionales de la entidad.

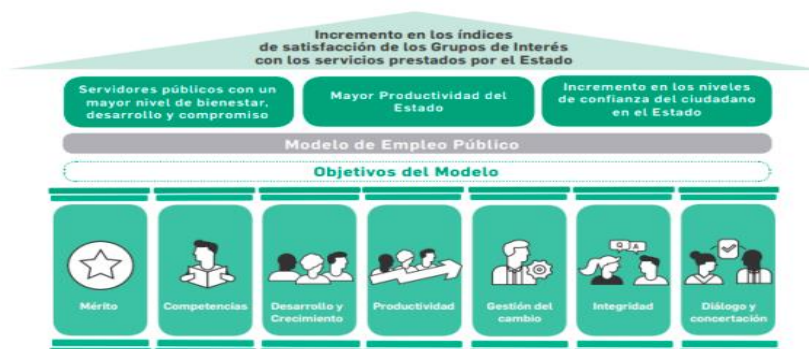
- El Proceso de planeación a largo plazo del Talento Humano y sus funciones, con base en la planeación macro
- Las áreas de Talento Humano deben jugar un rol estratégico en la Gestión Talento Humano y el desempeño de la organización.

5.2 POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO

La política de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:



1. El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público;
2. Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano;
3. El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad;
4. La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado;
5. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores;
6. La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos,
7. El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos; con la entidad;

Ilustración 1. Pilares y Objetivos de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: DAFP, 2017

Fuente: Marco de la Política de Empleo Público

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Soportada en estos pilares, la política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

1. Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
2. Mayor productividad del Estado;
3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente;
4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los Servicios prestados por el estado

Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro (4) subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano

- Direccionamiento estratégico y planeación institucional (ver Dimensión 2 delMIPG)
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

5.3 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación, se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque:



Fuente: DAFP

Ruta de la Felicidad: Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Ruta del Crecimiento: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Ruta del Servicio: el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.



Ruta de la Calidad: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

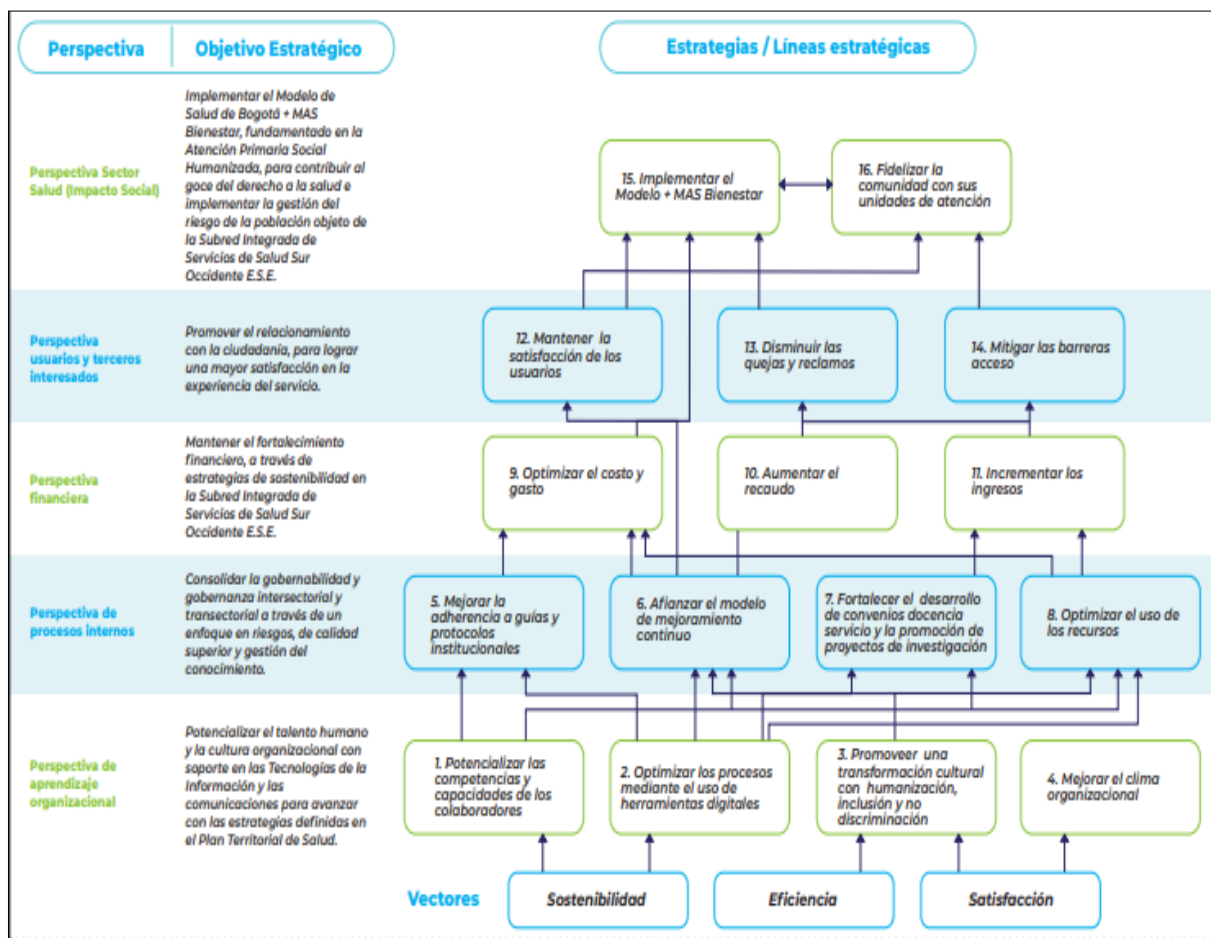
Ruta del Análisis de Datos: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

5.4 CONTEXTO DE LA ENTIDAD

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se encuentra articulado al Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, el nuevo modelo de Atención en salud Mas Bienestar y el Plan de desarrollo Institucional 2025-2028, encaminados en el fortalecimiento de las capacidades, el liderazgo, la experiencia, habilidades, conocimiento, compromiso e innovación sean los pilares fundamentales para garantizar una atención segura, humanizada, oportuna y con calidad en respuesta a las necesidades de los usuarios y sus familias.



La entidad tiene definidas un total de 16 estrategias institucionales, 5 objetivos estratégicos y 5 perspectivas definidas en la ilustración:

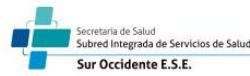
 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	



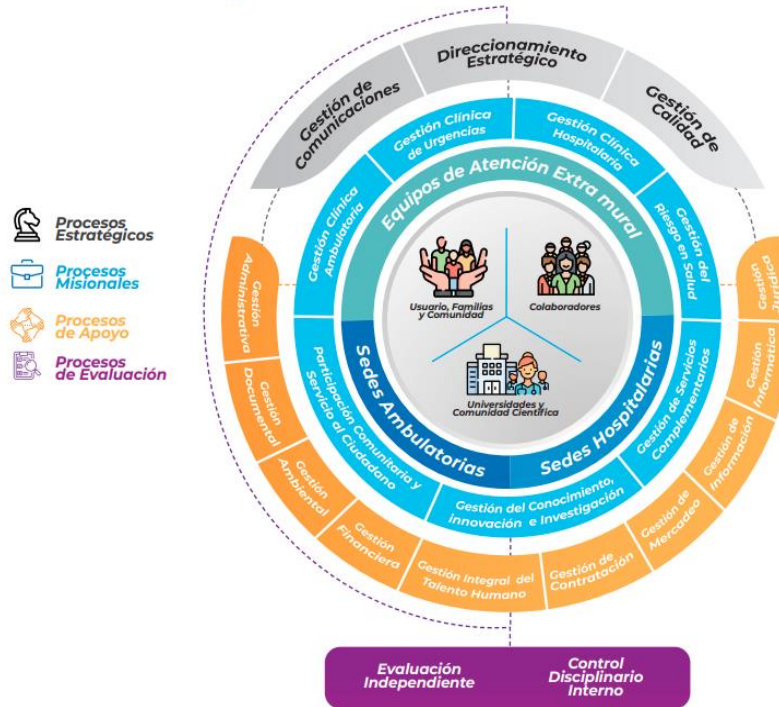
Fuente: Mapa estratégico Subred Sur Occidente - Almera

La Subred Sur Occidente, para el desarrollo de su misionalidad se encuentra organizado en procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, para este caso la Dirección de Gestión del Talento Humano se encuentra como un proceso de apoyo, como se evidencia en la siguiente ilustración:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
			Fecha de aprobación:	27/01/2026	
			Código:	04-00-PL-0001	



Mapa de Procesos Subred Sur Occidente E.S.E



Fuente: Mapa de procesos Subred Sur Occidente - Almera

5.4.1 Plataforma Estratégica.



La Junta Directiva mediante el Acuerdo 087 de 2024, modificado por los Acuerdos 040 de 2025 y 003 de 2026, aprobó la plataforma estratégica y el plan de desarrollo institucional para el periodo 2025-2028 mediante el cual se definen:

Misión: Brindar servicios de salud con altos estándares de calidad, a través de la gestión del riesgo y un modelo de atención integral, humanizado y seguro, que promueve la docencia, investigación e innovación, con talento humano comprometido en generar bienestar a la población.

Visión: En 2030, la Subred Sur Occidente será reconocida nacionalmente por la gestión del riesgo y por su modelo de atención con enfoque de cuidado integral, de derechos, diferencial, territorial y de participación social transformadora; cumpliendo estándares superiores de calidad, promoviendo la docencia, investigación e innovación, para contribuir al bienestar de la población.

Principios: Ética, Vocación de servicio e Inclusión y no discriminación.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."



 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Valores: Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia y Respeto.

Objetivos Estratégicos Institucionales

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., se encuentra formulado en las fases de planeación, implementación y presentación de resultados de gestión que aporten al cumplimiento de las metas institucionales de la entidad alineadas al Plan de Desarrollo Distrital 2025-2028 y las específicas que se enuncian a continuación:

<p>Objetivos Estratégicos Institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar el Modelo de Salud de Bogotá -MAS Bienestar, fundamentado en la Atención Primaria Social Humanizada, para contribuir al goce del derecho a la salud de la población objeto de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E • Promover el relacionamiento con la ciudadanía, para lograr una mayor satisfacción en la experiencia del servicio. • Mantener el fortalecimiento financiero, a través de estrategias de sostenibilidad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E • Potencializar el talento humano y la cultura organizacional, para avanzar con las estrategias definidas en el Plan Territorial de Salud. • Consolidar la gobernabilidad y gobernanza intersectorial y transectorial a través de un enfoque en riesgos, de calidad superior, gestión del conocimiento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
<p>Meta:</p>	<p>A 2028 lograr el 100% de la estrategia de formalización laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p> <p>A 2028 cumplir el 100% el 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.</p> <p>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.</p>

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Objetivos Estratégicos del Proceso de Talento Humano articulados con el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028

Los objetivos y metas se encuentran dentro de la Perspectiva Procesos Internos del cuadro de mando integral así:

Objetivo estratégico 4: potencializar el talento humano y la cultura organizacional para avanzar con las estrategias definidas en el plan territorial de salud.

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.

ESTRATEGIA	PROCESO	INDICADOR	FORMULA	META
1. Potencializar las competencias y capacidades de los colaboradores	Gestión del Talento Humano	108. Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	(Número de actividades ejecutadas del PIC en el periodo / Total de actividades planeadas en el mismo periodo) *100)	100%
3. Promover una transformación cultural con humanización, inclusión y no discriminación	Gestión del Talento Humano	109. Cumplimiento del plan de acción formulado para mejorar la cultura organizacional de acuerdo con la priorización de la medición obtenida de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	(Número de actividades realizadas del plan de cultura organizacional / (Número de actividades planeadas en el plan de cultura organizacional) *100	>=90

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión:	10
Fecha de aprobación:	27/01/2026
Código:	04-00-PL-0001

ESTRATEGIA	PROCESO	INDICADOR	FORMULA	META
3. Promover una transformación cultural con humanización, inclusión y no discriminación	Gestión del Talento Humano	110. 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. en cada vigencia.	(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%
4. Mejorar el clima organizacional	Gestión del Talento Humano	111. Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	(Número de actividades de bienestar realizadas en el periodo / total de actividades programadas en el periodo) *100	100%
5. Mejorar el clima organizacional	Gestión del Talento Humano	112. Porcentaje de ejecución del plan de acción de clima organizacional Subred Sur occidente E.S.E	Número Total de actividades ejecutadas de clima organizacional / Número total de actividades del eje de clima organizacional definidas en el Plan de Bienestar *100	95%
8. Optimizar el uso de recursos	Gestión del Talento Humano	113. Porcentaje de Rotación de Personal evaluado de acuerdo a los ingresos y retiros de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. durante la vigencia correspondiente.	Ingresos - retiros de personal en el periodo (copia) / Sumatoria del total de trabajadores al inicio y al final del mismo periodo / 2) *100	5%

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

ESTRATEGIA	PROCESO	INDICADOR	FORMULA	META
8. Optimizar el uso de recursos	Gestión del Talento Humano	114. Oportunidad del Proceso Selección de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	Sumatoria del tiempo transcurrido entre la radiación del requerimiento y la entrega a contratación (copia) / Total de requerimientos de procesos de selección gestionados	< o = 20 días

Política de Talento Humano:

La Subred Sur Occidente ESE, se compromete con el Talento Humano a impulsar su desarrollo profesional, fortalecimiento continuo de competencias, condiciones de trabajo dignas y decentes sin distingo de sexo, raza, origen, lengua, religión, ni opinión política o filosófica; en el marco de los Derechos Humanos; fortaleciendo su cultura Organizacional basada en los cuatro elementos claves definidos en: Humanización del Servicio, Talento Humano alineado a la Misión y Visión, Identidad Corporativa y Promoción de la docencia, Investigación e Innovación; permitiendo establecer espacios permanentes de escucha, comunicación, diálogo y ambientes laborales que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores docentes y estudiantes

Objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano:

Identificar y gestionar las necesidades de talento humano, a partir de un proceso estructurado que incluya las fases de planeación, administración y fase de desvinculación o retiro, de conformidad con las regulaciones normativas vigentes y lineamientos internos, para contribuir con el fortalecimiento del desempeño institucional y la satisfacción del cliente interno, mediante el desarrollo de los planes, programas y lineamientos internos de operación que mejoren las competencias del talento humano, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de una filosofía de humanización y mejoramiento continuo.



Con el propósito de cumplir con la política y objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano, los planes y programas se operativizan a través de cuatro subprocesos, relacionados a continuación:

5.4.2 Estructura del Proceso de Gestión del Talento Humano

Para efectos de cumplir con el objetivo estratégico del talento humano y dar cumplimiento a la política, el proceso de Gestión del Talento Humano se encuentra estructurado en cuatro subprocesos concebidos a partir del ciclo de permanencia del colaborador en nuestra institución (ingreso-permanencia-retiro), y que se enuncian a continuación.

- Subproceso de Administración del Talento Humano: (Administración de la remuneración, proceso de Selección de personal).
- Subproceso de Formación y Desarrollo

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

- Subproceso de Calidad de Vida del Trabajador
- Subproceso de Evaluación del desempeño

5.4.2.1 Administración del Talento Humano

Desde este subproceso se reciben todos los requerimientos internos y externos que se allegan a la Dirección, se proyectan los actos administrativos relacionados con las diferentes situaciones administrativas en las que se encuentra el funcionario como: en servicio activo, en licencia, en permiso, en comisión, en ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, en vacaciones, y descanso compensado. Igualmente, se adelanta el reclutamiento y selección de personal y se coordina la evaluación del desempeño del personal de carrera administrativa, la Calificación del personal vinculado en provisionalidad y la calificación de competencias del personal vinculado por orden de prestación de servicios.

Dentro de subproceso igualmente se lleva el control y generación de la liquidación del pago de salarios, el cumplimiento con las obligaciones de pagos a terceros contraídas por la empresa y el personal con base en la ley y en las deducciones autorizada y se proporciona información administrativa y contable para la empresa y entes encargados de regular las relaciones laborales

5.4.2.2 Formación y Desarrollo del Talento Humano

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente promueve el fortalecimiento permanente de competencias de los colaboradores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación con enfoque sistémico que articula los diferentes procesos Institucionales y es formulado a partir del resultado de la lectura de necesidades de formación desde la dimensión del ser, del hacer y del saber hacer.

5.4.2.3 Calidad de Vida del Trabajador



El Subproceso de Calidad de Vida del Trabajador se enfoca en gestionar, fortalecer y promover espacios y ambientes laborales sanos, seguros y humanizados, que contribuyen al bienestar y calidad de vida de los colaboradores de la Subred y sus familias.

5.4.2.4 Evaluación del Desempeño

Coordina la evaluación del desempeño del personal de carrera administrativa, la calificación del personal vinculado en provisionalidad y la calificación de competencias del personal vinculado por orden de prestación de servicios para lo cual la entidad elaboró la Guía Evaluación de Competencias OPS

5.5 FUENTES DE INFORMACIÓN:



El proceso de talento humano dispone de diversas fuentes de información que se constituyen en herramientas fundamentales para desarrollar las acciones previstas en su planificación, en las distintas etapas del ciclo de vida del servidor público y permiten una adecuada gestión del talento humano. Dentro de las cuales se enuncian:

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

- ✓ Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP):
 - Módulo Mi hoja de vida
 - Modulo Mis Bienes y Rentas
 - Modulo Talento Humano:
 - Novedades/ Situaciones Administrativas
 - Teletrabajo y Trabajo en Casa
 - Seguridad y Salud en el trabajo
 - Plan Institucional de Capacitación
 - Validación de hojas de vida
 - Encuesta de medición del Índice de Desarrollo Civil,
 - Acuerdos de Gestión
 - Conflicto de interés
 - Sistema de analítica de datos del talento humano
- ✓ Formulario único de reporte de avance de la gestión (FURAG) 2025
- ✓ Matriz de Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) versión 4.9 2025
- ✓ El Plan de Acción de la Matriz GETH (gestión estratégica del talento humano) Rutas de creación de valor 2024 que quedaron para trabajar en 2025.
- ✓ Resultados del índice de desempeño (2024) reporte 2025 informe del DASCD.
- ✓ El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que incluye la evaluación de competencias de los servidores públicos.
- ✓ El Diagnóstico de Necesidades de Bienestar.
- ✓ La medición del clima laboral y cultura organizacional.
- ✓ El Diagnóstico / informe de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ El reporte del Plan Anual de Vacantes.
- ✓ El reporte del plan anual de previsión de recursos humanos.
- ✓ Planes de Mejoramiento institucional Acreditación.
- ✓ Resultados de auditorías internas y externas realizadas al proceso.

El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, es una herramienta integral que facilita la gestión de información sobre servidores, colaboradores y entidades de la administración distrital. A través del análisis de las condiciones sociales, económicas y educativas del talento humano vinculado al Distrito Capital, permite la formulación de Políticas para la planificación, desarrollo y gestión integral, convirtiéndose en el instrumento oficial de gestión de información del Distrito Capital en lo que respecta al talento humano y la administración pública distrital.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD ha desarrollado el módulo de Talento Humano dirigido a las diferentes áreas y dependencias encargadas del proceso de gestión del empleo en cada una de las entidades y organismos distritales en el cual se registra la información correspondiente a las vinculaciones, encargos, situaciones administrativas, novedades, encargos y desvinculaciones de la planta de personal de empleo público, trabajadores oficiales y unidades de apoyo normativo. (artículo 1 del decreto Distrital 580 de 2017 y en desarrollo de las obligaciones derivadas del convenio interadministrativo de la función pública, así como de las atribuciones conferidas en el Decreto Distrital 367 de 2024)

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

que le confieren la competencia para administrar el sistema de información Distrital del empleo público y la Administración Pública (SIDEAP).

Para la formulación de los diferentes planes de Gestión del Talento Humano, el SIDEAP se constituye en fuente de información a partir de los siguientes reportes de consulta que pueden ser descargados de los diferentes Módulos del sistema sobre los cuales se proyectan y gestionan acciones desde los diferentes subprocesos a saber:

1. **Ley de Cuotas de la Subred:** De un total de 17 cargos del nivel directivo provistos, 11 están provistos con mujeres, es decir que el porcentaje de cargos provistos con mujeres en el nivel directivo es de 64,7%.
2. **Personas en condición de discapacidad de la entidad:** 8 funcionarios reportan presentar condición de discapacidad certificada.

NOTA: Información con corte al 31 de diciembre de 2025.

5.6 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD

La encuesta de caracterización de Talento Humano tiene como objetivo identificar las características y particularidades de los colaboradores de la Subred, así como recopilar la información necesaria para el desarrollo de otros subprocesos de Talento Humano. Esta encuesta se mantiene activa de manera permanente, con el fin de que los nuevos colaboradores, ya sea que ingresen a planta de personal o se vinculen mediante contrato, puedan registrar o actualizar sus datos de manera oportuna.



La estructura de la encuesta permite recopilar información personal, laboral y académica, así como datos relacionados con la composición familiar, los hábitos de vida y los antecedentes de salud de los colaboradores.

Los datos utilizados para el análisis de la presente caracterización corresponden al corte de noviembre de 2025. La información se encuentra debidamente normalizada en el aplicativo Almera, y se basa en el diligenciamiento realizado por 2.730 colaboradores, de los cuales 1.004 pertenecen a la planta de personal y 1.726 se encuentran vinculados mediante orden de prestación de servicios.

INFORMACIÓN PERSONAL

La información presentada corresponde a los datos sociodemográficos de los colaboradores, los cuales permitirán identificar edad, el género, la orientación sexual, el estado civil, el tipo de vivienda y la localidad de residencia. Para el personal de planta se incluirán, además, preguntas relacionadas con el fondo de pensiones, la antigüedad y la recepción de subsidios por parte de la caja de compensación, entre otros aspectos. Todo lo anterior tiene como propósito identificar la población objeto y comprender la dinámica en la que se desarrollarán las actividades.

Rango de Edad: A partir de la información recopilada sobre los colaboradores, se observa que la mayor concentración de la población está en el rango de **29 a 39 años**, con un total de 875 colaboradores, este grupo es seguido por quienes tienen entre **18 y 28 años**, con 644

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

colaboradores, en tercer lugar, se encuentran los colaboradores de **40 a 50 años**, con 628 personas, seguido del rango de **51 a 61 años**, que cuenta con 510 colaboradores. Finalmente, el grupo con menor representación corresponde a las personas mayores de 62 años, con un total de 73 colaboradores.

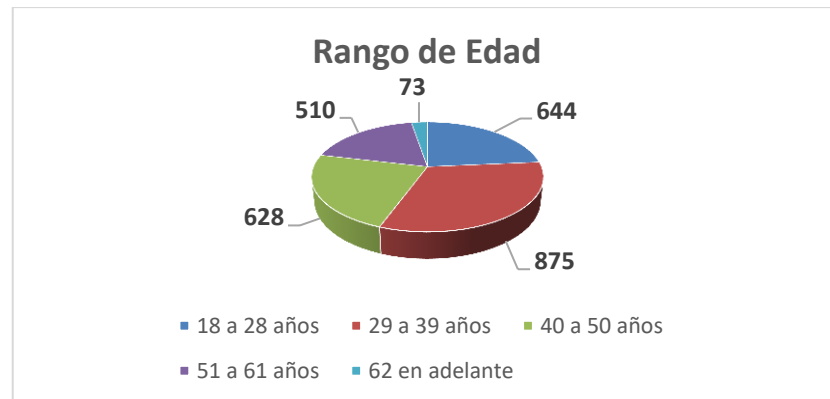


Gráfico: Rango de edad

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Estado civil: De acuerdo con los datos recopilados, se evidencia que el estado civil predominante entre los colaboradores es el de soltero, con un 58% (1573 personas). Le sigue las personas casadas y en unión libre cada uno con un 19% (518 y 516 personas respectivamente), Por su parte, los estados civiles con menor presentación corresponden a las personas divorciadas 3% (80 personas) y viudas 1% (30 personas).

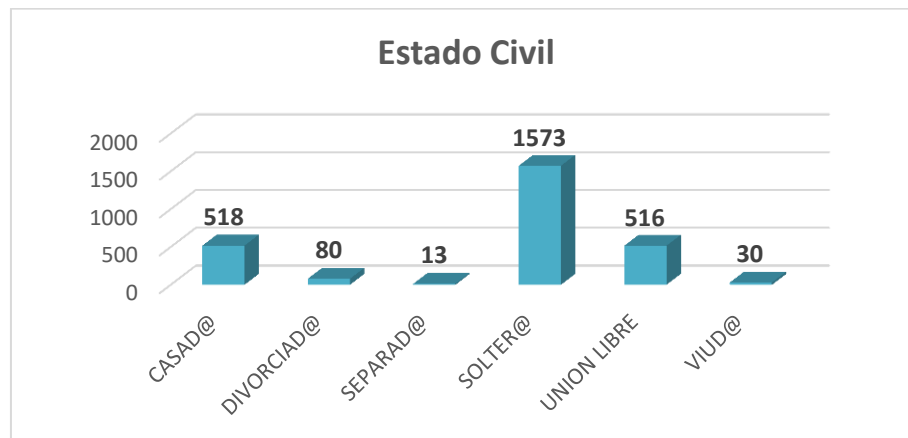




Gráfico: Estado civil

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Género: Del análisis realizado se observa que la mayoría de los colaboradores se identifica como mujer, con un total de 2.285, lo que representa el 84 % del total. Por su parte, los hombres suman 445 colaboradores, equivalente al 16%.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

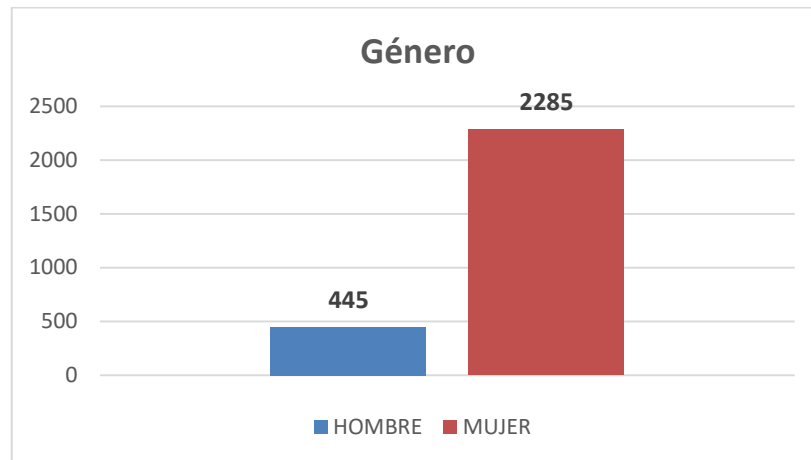


Gráfico: Género

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Comunidad o etnia: La gran mayoría de los colaboradores 2.612 personas, (95,68 %) no se identifica con ninguna comunidad o etnia. Entre los grupos minoritarios más representativos son las víctimas del conflicto armado 40 personas (1,47%) seguido por los afrodescendientes con 36 personas (1,32%) y los indígenas 21 personas (0,77%). Las comunidades con menor representación incluyen étnicos, raizal, palenquero, afrocolombiano con 16 personas (0,59%) y entre otros como comunidades negras, aymara, NAR, pueblo misak y room quienes cuentan con un representante por cada uno (0,18%)

Identificación de colaboradores con discapacidad: De acuerdo con la información registrada, se identifica que 27 colaboradores manifiestan contar con algún tipo de discapacidad

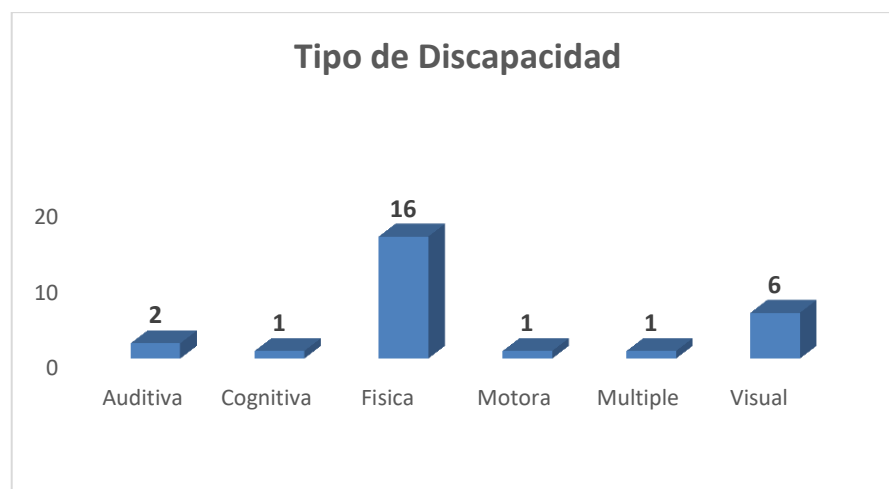




Gráfico: Discapacidad

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Localidad de residencia: Los colaboradores en su mayoría viven en las localidades relacionadas con las Subred Sur Occidente, las cuales corresponden a las sedes ubicadas en

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Bosa, Fontibón, Kennedy y Puente Aranda, con un total de 1.463 personas (53,59 %), discriminado de la siguiente manera:

- Kennedy: 668 colaboradores (24,47%)
- Bosa: 426 colaboradores (15,60%)
- Fontibón: 247 colaboradores (9,05%)
- Puente Aranda: 122 colaboradores (4,47%)

Con respecto a las demás localidades con mayor representación se cuenta con el siguiente número de colaboradores: Suba 173 (6,34%), Ciudad Bolívar 165 (6,04%) y Engativá 138 (5,05%), en cuanto a las localidades con menor representación de colaboradores se encuentran San Cristóbal 86 (3,15%), Rafael Uribe Uribe 79 (2,89%), Usaquén 78 (2,86%), Tunjuelito 76 (2,78%, Teusaquillo 75 (2,75%). Así mismo es importante indicar que se cuenta con colaboradores que residen en municipios de Cundinamarca como Funza, Madrid, Mosquera, y Soacha, entre otros, con un total de 168 personas (6,15%).

Esta información evidencia que más de la mitad de los colaboradores residen en las localidades asociadas a la Subred Sur Occidente.

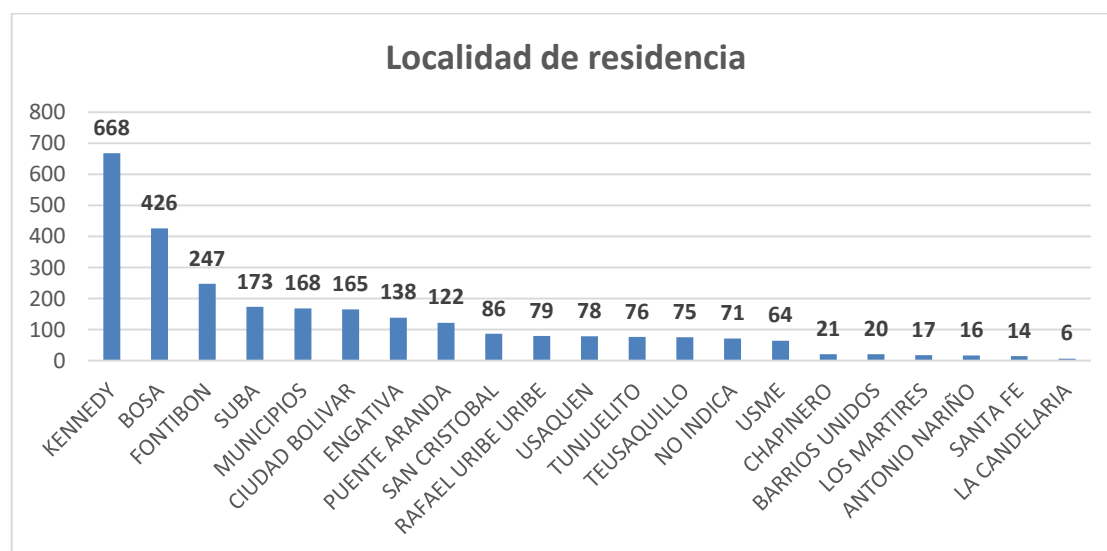




Gráfico: Localidad de residencia

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Estrato Sociodemográfico: Según los datos obtenidos en la encuesta de caracterización del personal de planta, la mayoría de los colaboradores se ubica en el estrato 3, con 413 personas (41,14%), seguido del estrato 2 con 350 personas (34,86%), en conjunto, estos dos grupos representan el 76% del total, lo que indica que la mayor parte del personal pertenece a sectores de ingresos medios.

En cuanto a los estratos altos presentan una menor participación: el estrato 4 cuenta con 170 personas (16,93%), el estrato 5 con 43 personas (4,28%) y el estrato 6 con 12 personas

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

(1,20%). Por su parte, el estrato 1, que corresponde a los ingresos más bajos, agrupa solo a 16 personas (1,59%).

Estos resultados evidencian que la mayoría de los colaboradores provienen de contextos económicos moderados, mientras que solo una minoría se distribuye entre los niveles socioeconómicos más altos y más bajos.

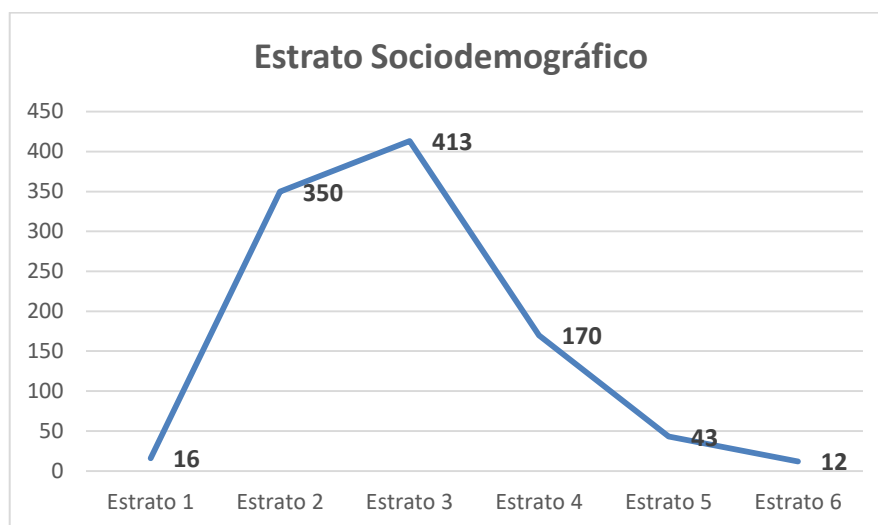


Gráfico: Estrato Sociodemográfico

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Tipo de vivienda: Según los datos registrados por los colaboradores de planta sobre el tipo de vivienda en la que residen, se evidencia que la mayoría viven en vivienda propia (45,42%), seguida por un (29,88%) que habita en vivienda familiar y un (24,70%) que reside en vivienda arrendada.

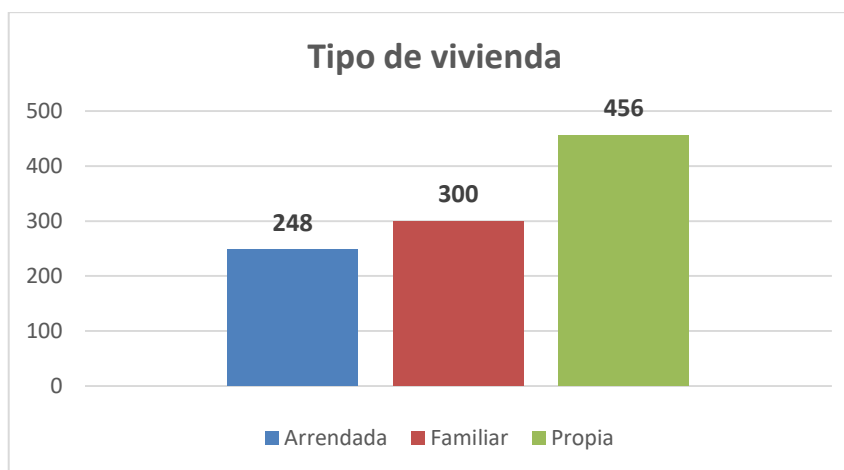




Gráfico: Tipo de vivienda

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Nivel Jerárquico: En la planta de personal de la Subred, el nivel de estudios está directamente relacionado con el nivel jerárquico del cargo, el cual puede clasificarse como Directivo, Asesor,

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Profesional, Técnico o Asistencial, cada uno de estos niveles exigen requisitos académicos específicos según el empleo asignado. En cuanto a la distribución del personal por nivel, se observa lo siguiente:

Nivel asistencial 528 personas (52,59%), nivel profesional 408 personas (40,64%), nivel técnico 50 personas (4,98%) y en el nivel directivo y asesor 14 personas (1,39%) y 4 personas (0,40%), respectivamente.

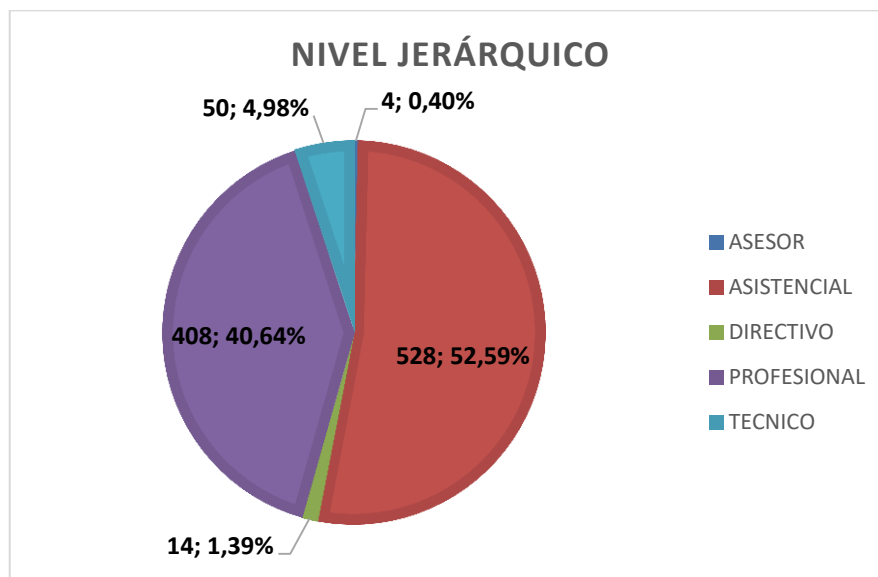


Gráfico: Nivel Jerárquico

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Nivel de estudios: De acuerdo con la información reportada por los colaboradores por orden de prestación de servicios, se evidencia que la mayor proporción cuenta con formación técnica y tecnológica, correspondiente a 1.314 personas (48,13%). En segundo lugar, se encuentra el nivel profesional, con 828 (30,33%), en menor cantidad se registran colaboradores con nivel profesional especializado, que suman 343 colaboradores (12,56%) y finalmente colaboradores con nivel de formación bachiller, con 245 personas (8,97%).

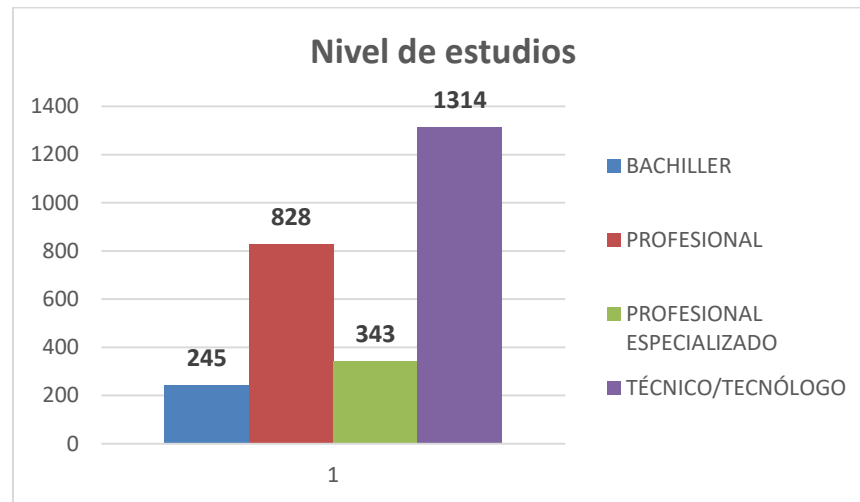


Gráfico: Nivel de estudios

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS 2025

Condición cabeza de familia: Según la información reportada por los colaboradores, se identificó que 978 personas (35,82%) son cabeza de familia, es decir asumen el cuidado de hijos menores de edad, personas con discapacidad o adultos mayores sin el respaldo de una pareja u otro familiar. Por otro lado, 1.752 personas (64,18%) no presentan esta condición.

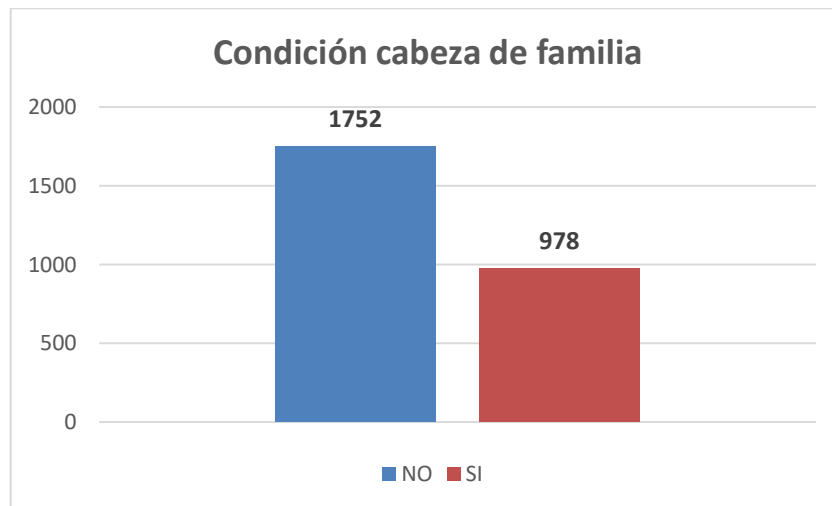




Gráfico: Condición cabeza de familia

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Colaboradores con hijos: De los colaboradores, 1.657 (60,70%) tienen hijos, mientras que, 1073 (39,30%) indicaron no tenerlos.

Subsidio de la Caja de Compensación: De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta de caracterización del personal de planta, 281 personas (28%) reciben subsidio familiar. Por su parte 723 personas (72%) no reciben este beneficio, porque no aplica para su situación laboral o familiar.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Identificación Mascotas: Según el registro de los colaboradores de planta respecto a la tenencia de mascotas, 595 personas (59,26%) reportan al menos una mascota (perro o gato), mientras que las 409 personas restantes (40,74%) indican no tener mascotas.

Del análisis realizado sobre quienes poseen mascotas, se identifica que, de las 595 personas con al menos una, solo 88 colaboradores cuentan con seguro médico para sus mascotas, mientras que 577 manifiestan tenerlas con las vacunas al día.

INFORMACIÓN LABORAL

La siguiente información busca identificar aspectos relacionados con el trabajo o la prestación de servicios de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente

Forma de Vinculación: La información corresponde al personal de planta evidencia que la mayoría de los colaboradores se encuentran vinculados en condición de provisionalidad (53,09%), seguida por el personal de carrera administrativa (36,75%). Los trabajadores oficiales representan un (4,78%), mientras que el personal de libre nombramiento y remoción y quienes tienen nombramiento por periodo fijo corresponden cada uno al (2,69%).

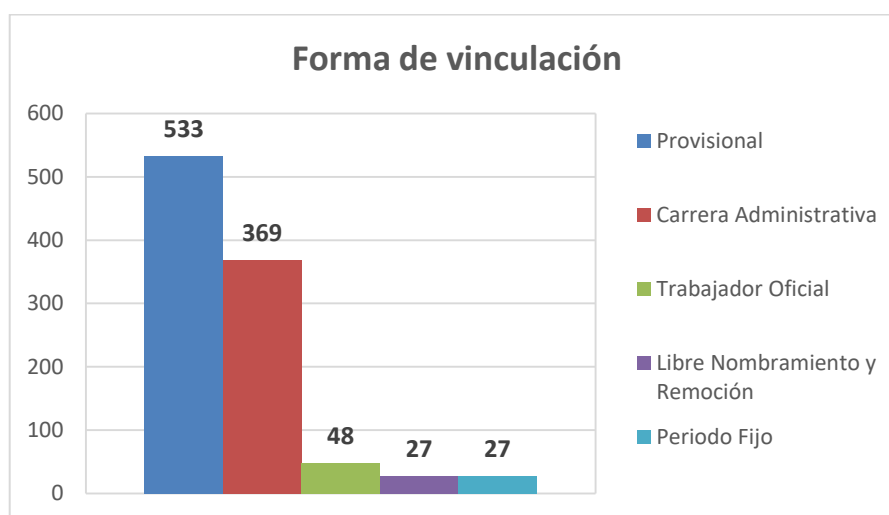




Gráfico: Forma de Vinculación

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Antigüedad en la Entidad: En cuanto a la antigüedad del personal de planta, se observa que el grupo más numeroso está conformado por quienes llevan más de 20 años en la Entidad, con 340 personas (33,86%), le sigue el rango de 10 a 15 años, con 287 personas (28,59%), en el rango de 5 a 10 años se encuentran 173 personas (17,23%).

Los grupos con menor número de personas corresponde a los rangos de 1 a 3 años (7,67%), 3 a 5 años (6,37%) y, por último, menos de 1 año con un (6,27%).

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

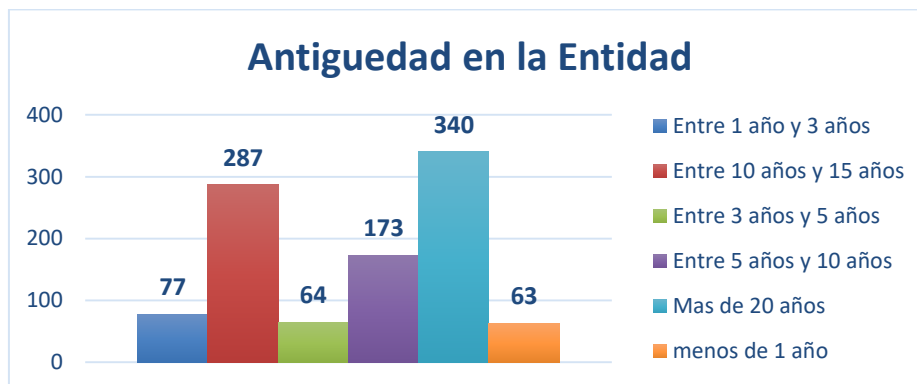


Gráfico: Antigüedad en la Entidad

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Dirección Técnica a la que Pertenecen: El análisis que se realiza a partir de la información obtenida de la encuesta refleja una distribución del recurso humano según las distintas direcciones de la Subred, en donde la mayor concentración de colaboradores se encuentra en: Dirección de Servicios Hospitalarios (25%), Dirección de Gestión del Riesgo (24,7%), seguidas por la Dirección de Servicio de Urgencias (13,3%) y la Dirección de Servicios Ambulatorios (12%), esto evidencia que la gran mayoría del personal está directamente vinculado en la prestación de servicios asistenciales y atención del paciente.

Estas áreas concentradas equivalen al 75% del personal que es clave en la prestación de los servicios asistenciales y el contacto directo con los pacientes. Es posible que estas direcciones necesiten una mayor cantidad de personal para atender la demanda continua de los servicios.

Con respecto a las áreas administrativas como la Dirección Financiera (6,1%), Dirección Administrativa (3,2%) y la Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano (3,0%) entre otras, estas áreas, con menor porcentaje de personal, sugieren un enfoque más orientado a la gestión interna y de soporte, crucial para la operatividad de la institución, pero no tan directamente implicadas en la atención diaria de los pacientes. Este modelo refleja una priorización de los recursos hacia los servicios asistenciales.

DIRECCIÓN TÉCNICA	No. COLABORADORES	PORCENTAJE %
DIRECCIÓN DE SERVICIOS HOSPITALARIOS	683	25,0
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD	673	24,7
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE URGENCIAS	362	13,3
DIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS	328	12,0
DIRECCIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	181	6,6
DIRECCIÓN FINANCIERA	167	6,1
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	88	3,2
OFICINA DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y SERVICIO AL CIUDADANO	81	3,0
OFICINA DE CALIDAD	30	1,1
OFICINA ASESORA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	26	1,0
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	25	0,9

DIRECCIÓN TÉCNICA	No. COLABORADORES	PORCENTAJE %
SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	21	0,8
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	18	0,7
OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN TIC	12	0,4
OFICINA JURÍDICA	9	0,3
GERENCIA	6	0,2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	6	0,2
OFICINA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	5	0,2
SUBGERENCIA CORPORATIVA	4	0,1
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	3	0,1
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	2	0,1
Total general	2730	100



Tabla: Dirección Técnica

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Distribución del talento humano en las diferentes sedes: De acuerdo con los datos obtenidos, se evidencia que los hospitales de la Subred concentran la mayor cantidad de colaboradores. Entre ellos Hospital Occidente de Kennedy con 778 colaboradores, seguido por Hospital de Bosa 355 personas y Hospital de Fontibón 205. Asimismo, los convenios de Salud pública adscritos a la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud cuentan con un total de 250 colaboradores.

En cuanto a los centros de salud, estos disponen de un menor número de colaboradores; sin embargo, cumplen un rol igualmente relevante dentro de la prestación de servicios.

SEDE	No. COLABORADORES	PORCENTAJE %
HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY	778	28,50
HOSPITAL BOSA	355	13,00
CONVENIOS SALUD PUBLICA	250	9,16
HOSPITAL FONTIBÓN	205	7,51
PATIO BONITO TINTAL	178	6,52
SEDE ADMINISTRATIVA - ASDICNGO	163	5,97
USS PUENTE ARANDA	129	4,73
CENTRO DE SALUD ZONA FRANCA	85	3,11
CENTRO DE SALUD ASUNCIÓN BOCHICA	70	2,56
CENTRO DE SALUD PABLO VI BOSA	49	1,79
CENTRO DE SALUD TRINIDAD GALÁN	42	1,54
CENTRO DE SALUD ABASTOS	36	1,32
CENTRO DE SALUD ALCALA MUZU	28	1,03
CENTRO DE SALUD BOSTON	28	1,03
CENTRO DE SALUD CARVAJAL	28	1,03

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

SEDE	No. COLABORADORES	PORCENTAJE %
CENTRO DE SALUD CUNDINAMARCA	27	0,99
CENTRO DE SALUD VILLA JAVIER	22	0,81
CENTRO DE SALUD CENTRO DÍA	21	0,77
CENTRO DE SALUD EL PORVENIR	20	0,73
CENTRO DE SALUD PATIO BONITO	20	0,73
CENTRO DE SALUD BOMBEROS	19	0,70
CENTRO DE SALUD MEXICANA	17	0,62
CENTRO DE SALUD PATIOS	17	0,62
HOSPITAL DE SALUD MENTAL FLORALIA	16	0,59
CENTRO DE SALUD LA ESTACIÓN	15	0,55
CENTRO DE SALUD TINTAL	15	0,55
CENTRO DE SALUD INTERNACIONAL	13	0,48
CENTRO DE SALUD BRITALIA	12	0,44
CENTRO DE SALUD CATALINA	12	0,44
CENTRO DE SALUD OLARTE	12	0,44
ARCHIVO CENTRAL MONTEVIDEO	11	0,40
CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA CARBONELL	9	0,33
CENTRO DE SALUD NUEVAS DELICIAS	7	0,26
USS SAN PABLO	6	0,22
CENTRO DE SALUD ALQUERÍA	5	0,18
CENTRO DE SALUD 29	4	0,15
CENTRO DE SALUD PUERTA DE TEJA	4	0,15
CREAT	2	0,07
Total general	2730	100%

Tabla: Distribución sedes

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Rol de Liderazgo: El 16,63% de los colaboradores (167 personas) reportó desempeñar el rol de liderazgo, mientras que el 83,37% (837 personas) indicó no ejercer este tipo de rol. Estos resultados evidencian que solo una proporción reducida del personal tiene responsabilidades de gestión de equipos de trabajo.

Experiencia Laboral Acreditada: Según el registro de los colaboradores de planta, en relación con los años de experiencia laboral acreditada, se evidencia que el (44,42%) equivale a 445 funcionarios, cuentan con más de 20 años de experiencia. En menor proporción, se encuentra el grupo con 5 a 10 años, que representa el (17,93%), seguido por quienes poseen 10 a 15 años de experiencia (17,03%) y aquellos con 15 a 20 años un (14,54%). Finalmente, se observa una representación mínima en los rangos de 3 a 5 años (2,59%), 1 a 3 años (1,49%) y menos de un año (1,49%).



Gráfico: Experiencia Laboral Acreditada
Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025



Afiliación Sindical: De acuerdo con la información registrada del personal de planta, se evidencia que 708 personas se encuentran afiliadas a una organización sindical, lo que representa el (70,52%) del total, mientras que el (29,48%) no cuenta con afiliación sindical. Entre las organizaciones sindicales con mayor representatividad se encuentran SINTRAHOSKEN, con 356 afiliados, SINTRASALUD, con 191 afiliados, SINDISTRITALES, con 158 afiliados, y SINDESS, con 125 afiliados.



Gráfico: Afiliación Sindical
Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Información Hábitos de Vida

El siguiente análisis presenta información general sobre los colaboradores en relación con el medio de transporte utilizado para sus desplazamientos, así como sus hábitos de consumo de

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, y la práctica de alguna actividad recreativa o hobbies.

Respecto a los medios de transporte, el más utilizado por los colaboradores de planta es el servicio público, con un total de 578 personas, le sigue la bicicleta 100 colaboradores, el desplazamiento a pie 69 y el uso de carro particular 56 personas. En menor proporción, 22 colaboradores se movilizan en motocicleta. Adicionalmente, se evidencia que el 53% de los colaboradores practica algún hobby.

En cuanto a los hábitos de salud, el consumo de tabaco es bajo, con un (4,6%) de los colaboradores que reportan este hábito. De igual manera, el consumo de alcohol alcanza un (7%), mientras que el consumo de sustancias psicoactivas es mínimo, representando solo el 0.19% de la población evaluada



Adicionalmente, el 42% de los colaboradores indican tener diagnóstico de alguna enfermedad. De estos casos, la mayoría corresponde a enfermedades de origen común 306 casos, mientras que un menor número se asocia a enfermedades de origen laboral 62 colaboradores.

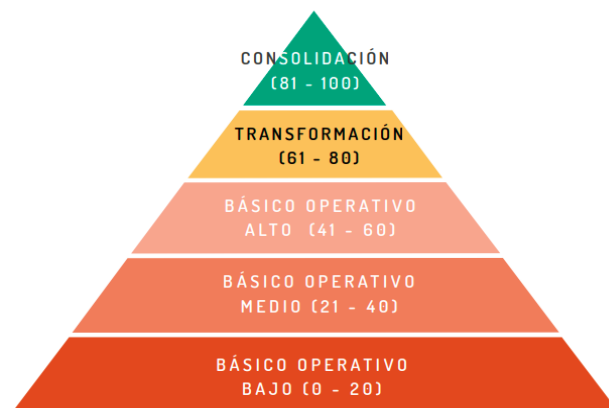
6. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS DENTRO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA VIGENCIA 2025

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la entidad se articula con las rutas de creación de valor público que se fortalecen a través de los planes del proceso y de los resultados arrojados en la evaluación de la matriz de la GETH que se constituyen en la fuente para la mejorar continua, el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la Gestión del talento humano de la entidad.

Con ocasión de la promulgación del Decreto 1499 de 2017 que en su artículo 2.2.22.3.1. actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred realizó el Auto diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, de la gestión de la vigencia 2023, con el instrumento Matriz GETH dispuesto por el Departamento Administrativo del Función Pública, versión número 7 con los siguientes resultados:

Para este propósito, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-, con el fin de diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano en las entidades públicas colombianas, diseñó la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política y con base en las variables allí contenidas, poder definir fortalezas y aspectos a mejorar en la GETH, identificando tres niveles de madurez como se observa en la siguiente ilustración:

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	



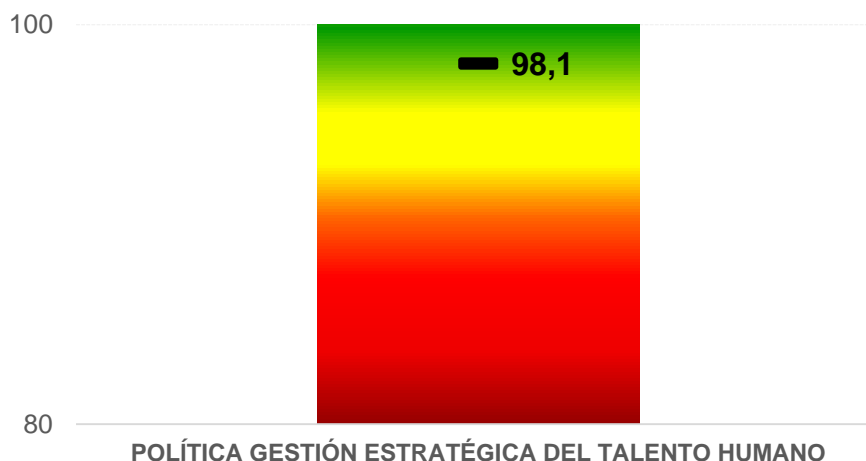
Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública, 2017.

- 1) Básico operativo, cuando la entidad no ha instalado prácticas de valor agregado en GETH.
- 2) Transformación, cuando la implementación de GETH ha avanzado, pero requiere mejoras.
- 3) Consolidación, nivel donde la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica.



El análisis de los resultados obtenidos permite diagnosticar el estado actual de la GETH en la entidad, y de igual manera posibilita identificar las fortalezas, debilidades y aspectos a intervenir.

A partir del autodiagnóstico, según el modelo conceptual de la GETH, las entidades dan inicio a la implementación de las mejoras que han definido y que apuntan a cerrar las brechas identificadas.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO MATRIZ GETH 2025



Una vez realizado el autodiagnóstico de la política estratégica de talento humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur occidente ESE relacionado con las variables que la Dirección de Gestión del Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia para la vigencia 2025 una calificación del 98.1.% puntos respecto del año inmediatamente anterior del 95% con un incremento de 3.1% el cual de acuerdo a los niveles definidos en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano la entidad de encuentra en el nivel de Consolidación: • Nivel de excelencia que Implica que la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica. Tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional. Obtener una calificación de 81/100 a 100/100 permitirá a la entidad ubicarse en este nivel. “

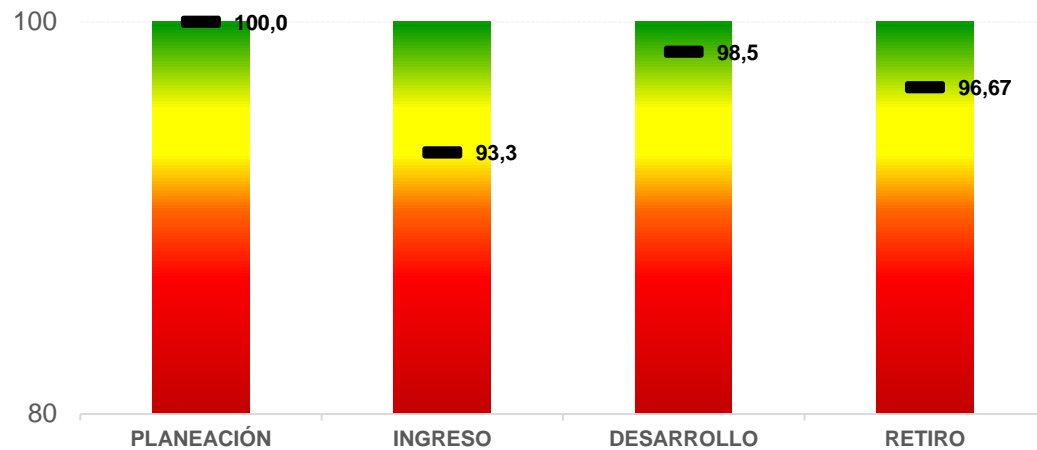
Frente a los resultados por componentes para la vigencia 2025 se alcanzó un cumplimiento general del 98.1 %. Para cada uno de los componentes se presentan los siguientes resultados con incremento significativo en los componentes de planeación, ingreso y desarrollo respectivamente

COMPONENTE	2024	2025
PLANEACION	98.2%	100%
INGRESO	78.5%	93.3%
DESARROLLO	97.1%	98.5%
RETIRO	96.67%	96.7%

Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH 2024- 2025

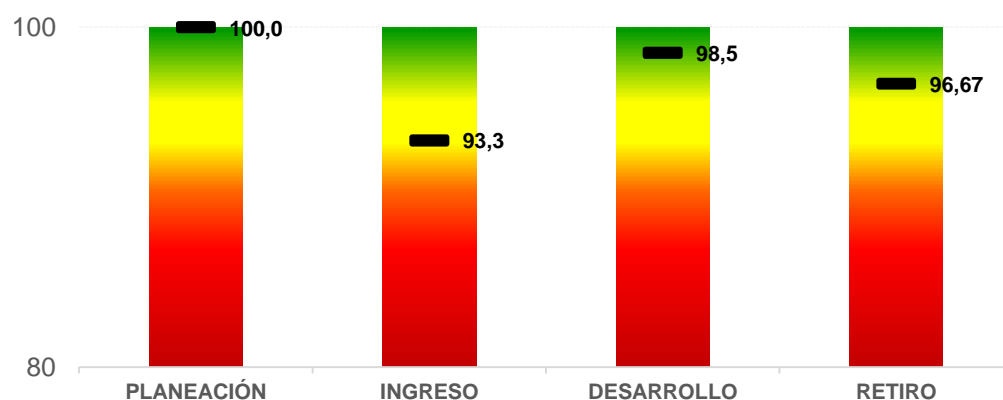
Los resultados frente a las rutas de creación de valor alcanzaron los siguientes resultados con la siguiente distribución: Ruta de la Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad, y Análisis de Datos respectivamente cuyos principales avances se evidencian en las oportunidades de ingreso de los colaboradores a las plantas de personal que se fortalecieron con las estrategias internas articuladas a las metas de dignificación laboral, avances graduales en el programa de desvinculación asistida (prepensionados), fortalecimiento de las competencias de liderazgo del nivel directivo y líderes de sedes, avances en el programa de bilingüismo, análisis en puesto de trabajo para el personal en condición de discapacidad certificada, identificación de causas de retiro.

CALIFICACIÓN POR COMPONENTES

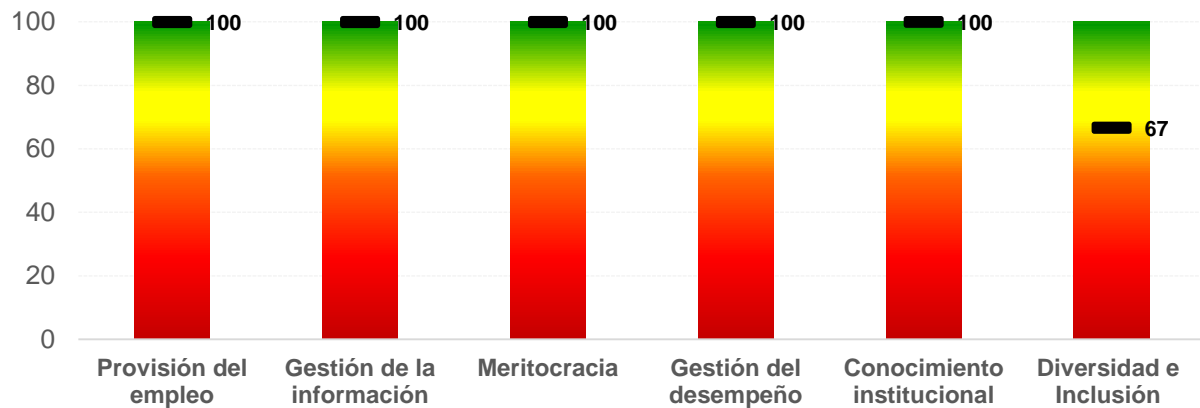


CALIFICACION POR CATEGORIAS

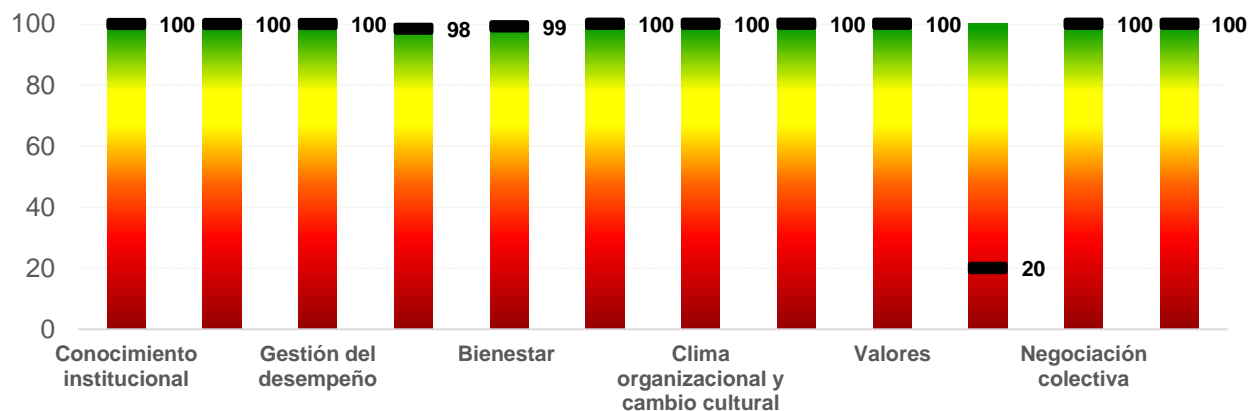
PLANEACION



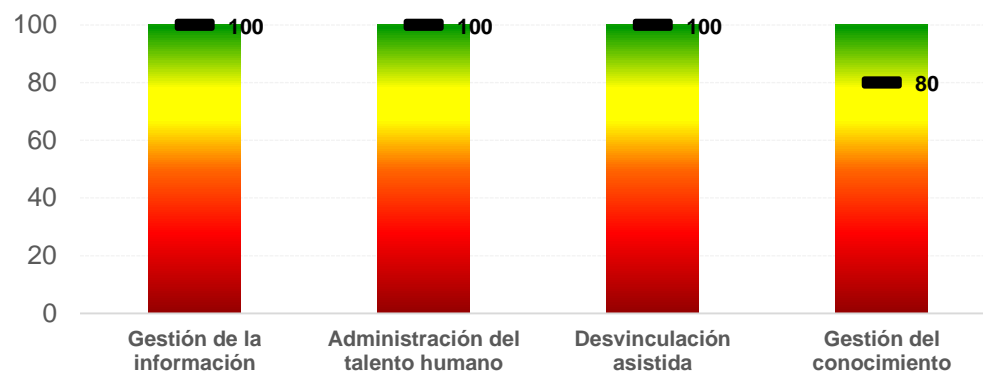
INGRESO





DESARROLLO

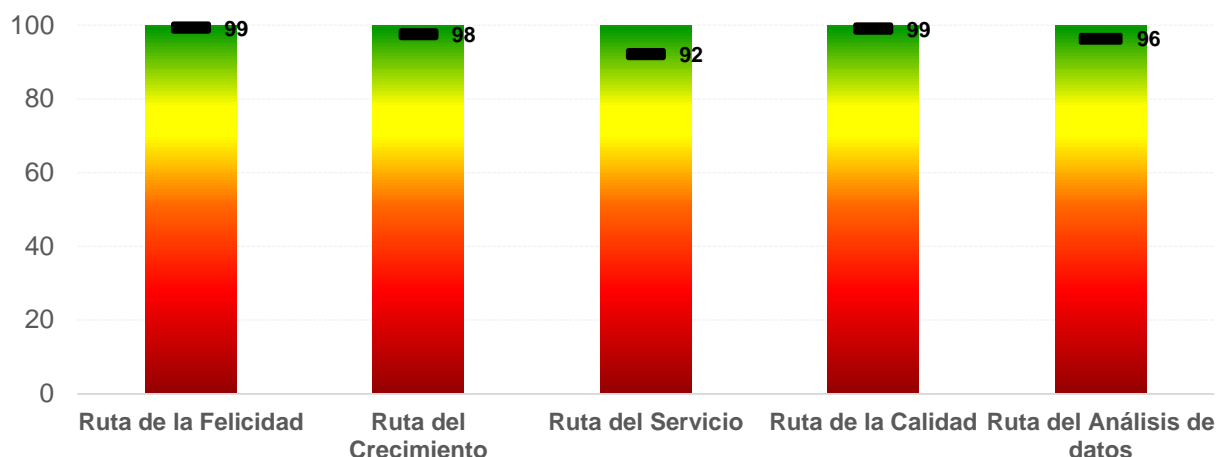


RETIRO



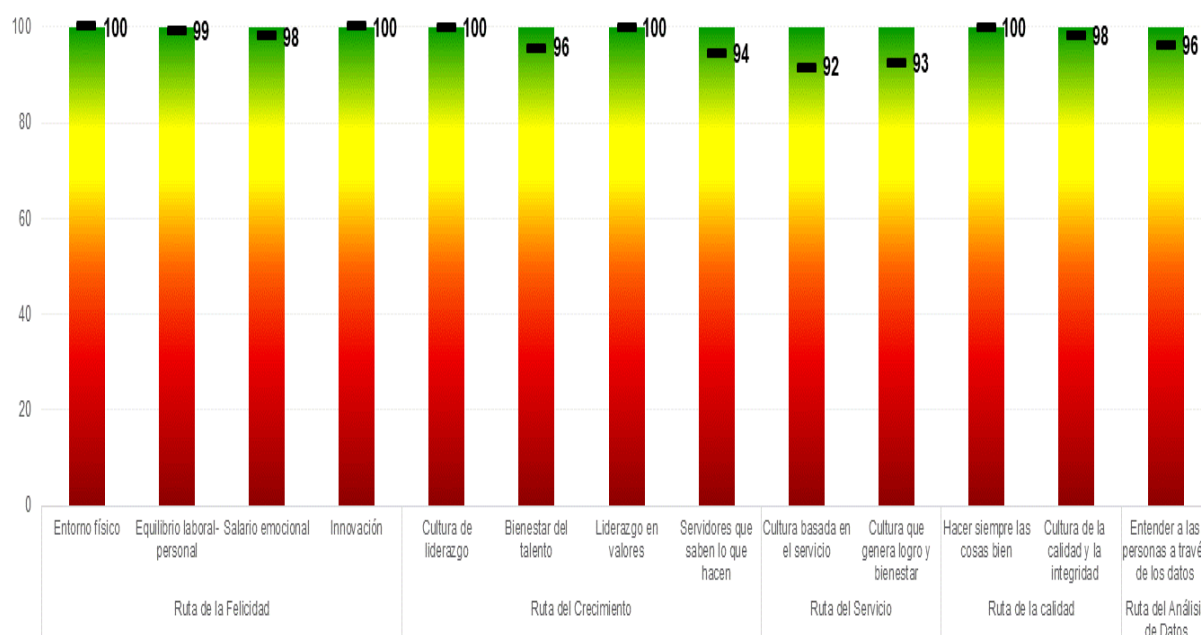
 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



DESAGREGACIÓN DE LA RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR:

Las rutas de creación de valor se articulan con los planes estratégicos y se operativizan en la formulación de los planes articulados a los planes del proceso de Gestión del Talento Humano a partir de los resultados alcanzados en la autoevaluación como se observa en la siguiente ilustración



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS





DISEÑO DE
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	99	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	99
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	98
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	98	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	100
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	96
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	100
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	94
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	93
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	99	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	100
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	98
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	96	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96

Fuente: Resultado de la Matriz de autodiagnóstico GETH Vr 9 2025

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

RUTA DE CREACION DE VALOR	ARTICULACION DEL PLAN ESTRATEGICO CON LAS RUTAS
RUTA DE LA FELICIDAD: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo * Plan Institucional de Capacitación * Política de Integridad * Teletrabajo
RUTA DEL CRECIMIENTO: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, clima laboral, integridad, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes.	<ul style="list-style-type: none"> * Evaluación del desempeño, * Acuerdos de gestión, * Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL SERVICIO: Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan Institucional de Capacitación * Evaluación del desempeño * Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
RUTA DE LA CALIDAD: Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan Institucional de Capacitación * Plan anual de vacantes y previsión de recursos * Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo * Evaluación del desempeño * selección de personal
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan Institucional de Capacitación * Plan anual de vacantes y previsión de recursos * Evaluación del desempeño * Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo * Remuneración

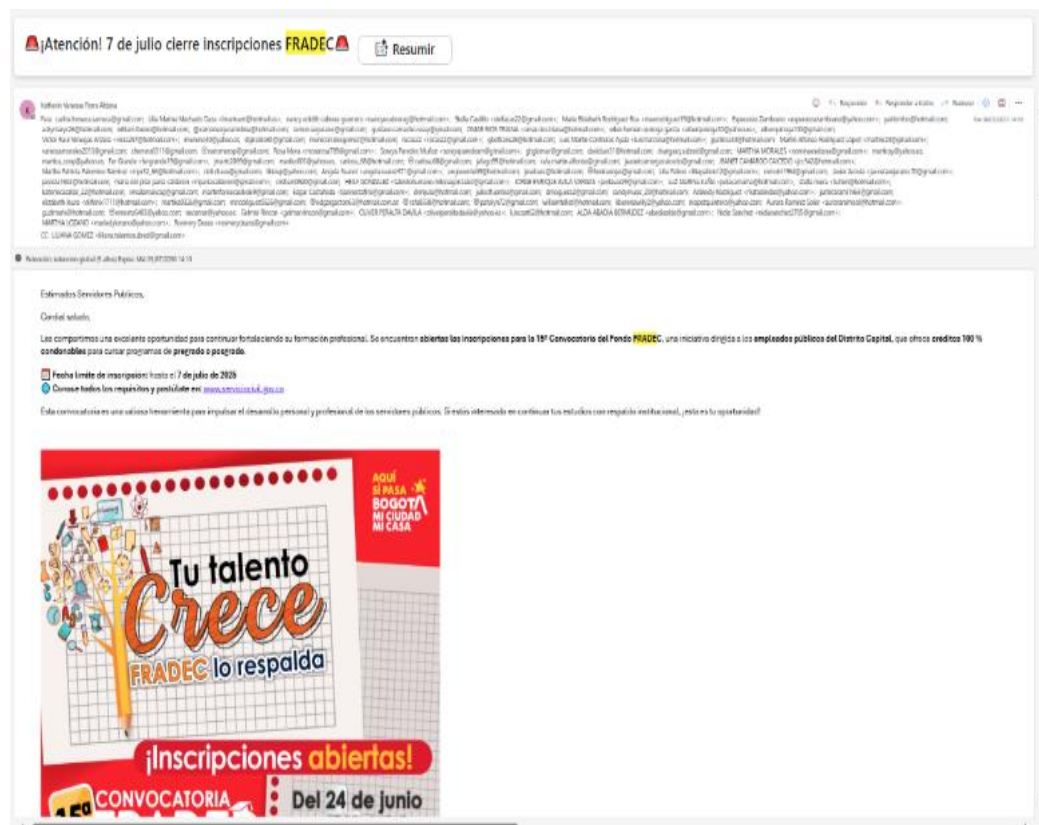
De acuerdo con los resultados obtenidos en las rutas de creación de valor de la matriz de autodiagnóstico de la GETH 2024 se fortalecieron en la vigencia 2025 las siguientes rutas de valor con los porcentajes obtenidos más bajos, que fueron incluidos en los planes de trabajo de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

- **Ruta de análisis de datos:** Se realiza actualización de caracterización del talento humano para la vigencia 2025.



- **Rutas de atención:**

1. **Socializar la convocatoria de inscripciones del FRADEC a los servidores públicos de a Subred sur Occidente:** Durante el mes de junio de 2025, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital realizó la convocatoria FRADEC, dirigida a servidores públicos con cargos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento. Esta convocatoria es socializada a través de correo electrónico y de los medios de comunicación interna de la Subred Sur Occidente, durante el mes de junio.



Fuente: Correo electrónico Bienestar Social e Incentivos

2. **Agregar a la chequera de salario emocional con el objetivo de que los colaboradores conozcan este beneficio y puedan consultarlo cuando deseen:** En cumplimiento del compromiso pactado, se realiza la actualización de la chequera, con el fin de que los servidores públicos puedan acceder a esta información e identificar el beneficio, el cual es gestionado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	





Fuente: Medios de comunicación Subred

3. Incluir en el plan de Bienestar social e incentivos el Eje Reconocimiento e Incentivos la normatividad aplicada a las convocatorias de Fradec en articulación con el DASCD: Con el objetivo de fortalecer una cultura de reconocimiento e incentivos en la Subred Sur Occidente, para la vigencia 2025 se incorpora un sexto eje denominado *Reconocimiento e Incentivos* dentro del Plan de Bienestar Social. Este eje busca promover la motivación, el reconocimiento y la valoración del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a estimular el desempeño eficiente, fortalecer el sentido de pertenencia y contribuir al bienestar integral de los colaboradores, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

Dicho eje se fundamenta en lo establecido en el Título 10 del Decreto 1083 de 2015, específicamente en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.15, los cuales regulan el Sistema de Estímulos y definen los criterios, mecanismos y modalidades de incentivos, orientados al reconocimiento del desempeño sobresaliente, la innovación y los aportes significativos de los servidores públicos al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este marco, y en cumplimiento de la actividad relacionada con la inclusión de la normatividad aplicable a las convocatorias FRADEC en el Eje de Reconocimiento e Incentivos, en articulación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), se desarrollaron las acciones descritas en los numerales 2 y 3 del presente apartado, garantizando la alineación normativa y el seguimiento a los beneficios asociados a dichas convocatorias.

4. Realizar Inspecciones de puesto de trabajo a las personas que presentaron certificación de discapacidad y se encuentran en el reporte de SIDEAP: Se emitió desde la Gerencia de la Subred Sur Occidente, la Circular 003 del 26 de marzo de 2024, de asunto: "Lineamientos para identificación de servidores públicos y sus familiares con discapacidad para la caracterización del Talento Humano de la Subred Sur Occidente

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

E.S.E.

En dicha circular se exhorto a los funcionarios a registrar únicamente en el aplicativo del Servicio Civil "SIDEAP" su condición de discapacidad y allí anexar el respectivo soporte que acreditara esta condición.

Para el mes de Julio de 2025, se ingresa por parte del responsable de la Dirección de Talento Humano al aplicativo SIDEAP y se descarga matriz donde relaciona a las personas que reportaron alguna discapacidad. En dicha matriz se evidencian un total de 15 personas, de las cuales **6 cuentan con el respectivo Certificado de Discapacidad** conforme con la legislación vigente.

Así mismo, se hace verificación en la plataforma SIDEAP de los certificados de discapacidad que adjuntaron los funcionarios; se evidencia que solo 6 funcionarios adjuntaron certificados vigentes según legislación.



De acuerdo con la información registrada por los servidores públicos en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, específicamente en el numeral 8. "Condiciones de Salud – Discapacidad", desde la Dirección de Gestión del Talento Humano se envió comunicación informando la obligación de respaldar dicho registro con el certificado de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme a lo establecido en la Circular No. 003 del 26 de marzo de 2024, expedida por la Subred Sur Occidente y debidamente socializada.

Se hace la respectiva comunicación telefónica con los líderes de los funcionarios que reportan certificado de discapacidad, con el objetivo de programar fecha de visita, ya que son personal asistencial y cuentan con agenda para la atención de pacientes. Por lo que se debió acordar fechas en específico para cancelación de pacientes en la agenda y poder desarrollar inspección. Se logra el agendamiento con el líder y un funcionario; sin embargo, no se logra el agendamiento con una de las funcionarias, ya que presenta permisos para citas médicas y agenda llena.

Se hacen los respectivos informes producto de la visita realizada a los funcionarios de las sedes mencionadas anteriormente, donde, se identifican los hallazgos producto de las visitas presenciales realizadas.

Según inspecciones realizadas, se revisan los hallazgos estos son consignados en matriz de gestión de hallazgos y se gestionan vía mesa de ayuda o correo electrónico.

Posteriormente, en cumplimiento con el programa de inspecciones planeadas y no planeadas y la matriz de hallazgos del SG-SST, se continuará realizando la gestión, seguimiento y/o cierre de los hallazgos teniendo en cuenta la criticidad (alto, medio, bajo), dicha gestión se realiza en compañía de los líderes y/o referentes de las sedes y/o servicios y se deja trazabilidad a través de la mesa de ayuda y/o correo electrónico, según corresponda.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

- **Rutas de calidad:**

Avanzar en la elaboración e implementación de la herramienta para la valoración de competencias comportamentales para el personal vinculado por orden de prestación de servicios activo de la subred.

Actualmente se encuentra la guía de valoración de competencias para el personal de OPS código 04-02-GI-0005 Guía valoración de competencias OPS V3 y se actualizó la herramienta en el aplicativo ALMERA. La herramienta se encuentra disponible para que los supervisores realicen a partir de enero 2026 la valoración.

Para la vigencia 2026, de acuerdo con los resultados obtenidos se fortalecerán acciones de la ruta del servicio que obtuvo una puntuación de 92, en los temas de cultura y bienestar.

RESULTADOS ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2024 REPORTADOS EN 2025



La Medición del Desempeño Institucional evalúa anualmente a entidades públicas a nivel nacional y territorial según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI). Se recopila la información mediante el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) en línea. Los resultados se expresan mediante el Índice de Desempeño Institucional (IDI), en una escala de 1 a 100, que evalúa la capacidad de las entidades para resolver necesidades ciudadanas con calidad y cumpliendo estándares legales; para la vigencia 2025 la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E, presentó los siguientes resultados para la Gestión Estratégica del Talento Humano de medición 2024.

De acuerdo con las mediciones realizadas, se presentan los resultados generales de la Subred, emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASC los cuales se encuentran distribuidos por Subsistemas obtenidos así:

Resultados Medición del Desempeño Institucional MDI Cuatrienio 2024-2027 Política Gestión Estratégica de Talento Humano

RESULTADOS MEDICIÓN	Distrito - Sector Salud		Subred Sur Occidente	
	2023	2024	2023	2024
Política de GETH	94.71	96.48	96.42	95.60
Índice de Desarrollo Institucional	93.73	95.52	95.48	96.81
Dimensión 1 del Talento Humano	94.15	95.90	98.44	96.41
Política de Integridad	93.50	95.47	100	97.17

Fuente: informe Distrital DASCD 2025

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Política Gestión Estratégica del Talento Humano DASC reporte 2025

COMPONENTE DE LA GETH	Distrito		Subred Sur Occidente	
	2023	2024	2023	2024
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del Talento Humano	86.90	94.03	95.00	87.50
Desvinculación Asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	92.12	92.39	75.00	100
Desarrollo del talento Humano en la Entidad	92.75	95.25	98,26	97.73
Calidad de la Planeación estratégica del Talento Humano	91.93	94,81	100	94.29

Fuente: Informe Distrital DASC 2025

La Subred presentó disminución leve en la calificación de la política GETH para la medición 2024, que se reporta en 2025, logrando aumento en el componente de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento Humano. Es importante realizar los análisis a los componentes que disminuyeron su calificación y tomar las medidas necesarias para la próxima medición.

6.1 RESULTADO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025



6.1.1 Resultados del Plan Institución de Capacitación 2025

Para la vigencia 2025, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) alcanzó un cumplimiento del 100% en su ejecución, evidenciando una adecuada planeación, gestión y seguimiento por parte del Subproceso de Formación y Desarrollo. De las 39 actividades programadas para la vigencia, se ejecutaron en su totalidad las 39 actividades, dando cumplimiento íntegro a la meta establecida para este indicador.



Al realizar el análisis comparativo con la vigencia 2024, se observa la continuidad en el desempeño óptimo del plan, toda vez que en dicha vigencia se encontraban planificadas 38 actividades, las cuales igualmente fueron ejecutadas en su totalidad, alcanzando un cumplimiento del 100%. Este comportamiento refleja la estabilidad en la capacidad institucional para planificar y ejecutar de manera efectiva los procesos de formación.

Los procesos de formación desarrollados durante la vigencia 2025, bajo las modalidades de Encuentros de Aprendizaje Continuo (EAC), capacitaciones, talleres y cursos, se encuentran alineados con las temáticas definidas en el Plan Institucional de Capacitación, garantizando la pertinencia y coherencia de los contenidos con los objetivos estratégicos institucionales. Las temáticas abordadas fueron las siguientes:

- Construcción de redes (1 proceso de formación)

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión:</p>	<p>10</p>	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		<p>Fecha de aprobación:</p>	<p>27/01/2026</p>	
		<p>Código:</p>	<p>04-00-PL-0001</p>	

- Cultura de paz (1 proceso de formación)
- Participación ciudadana enfocado a DDHH (2 procesos de formación)
- Derechos Humanos (2 procesos de formación)
- Cambio climático y desafíos (1 proceso de formación)
- Desarrollo sostenible - reporte y gestión de residuos (1 proceso de formación)
- Energías renovables (1 proceso de formación)
- Prevención de todo tipo de violencia (10 procesos de formación)
- Trabajos de cuidado de personas y animales de compañía (3 procesos de formación)
- Formación en Lengua de señas (2 procesos de formación)
- Convivencia, diversidad cultural y enfoque de género (4 procesos de formación)
- Inteligencia Artificial (1 proceso de formación)
- Seguridad Informática y transformación digital (1 proceso de formación)
- Redacción, ortografía y comprensión lectora (1 proceso de formación)
- Creatividad, innovación e investigación (1 proceso de formación)
- Fortalecimiento de Competencias para el uso de herramientas Ofimáticas (2 procesos de formación)
- Manejo de herramientas y plataformas (13 procesos de formación)
- Planeación Estratégica (35 procesos de formación)
- Responsabilidad social (2 procesos de formación)
- Racionalidad del Gasto - Gestión de Recursos (3 procesos de formación)
- Programas de transparencia y Ética pública (PTET), sistemas de Gestión Antisoborno y Administración del riesgo de lavado de activos y financiación SARLAFT (2 procesos de formación)
- Formación Sindical (2 procesos de formación)
- Transformación cultural e Integridad (4 procesos de formación)
- Buenas Prácticas (47 procesos de formación)
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (30 procesos de formación)
- Formación en segunda lengua - inglés (1 proceso de formación)
- Habilidades Blandas (2 procesos de formación)
- Rutas Integrales de Atención en Salud – RIAS (18 procesos de formación)
- Salud Mental (14 procesos de formación)
- Ataque Cerebro Vascular – ACV (2 procesos de formación)
- Modelo de Atención Salud (1 proceso de formación)
- Seguridad del Paciente (36 procesos de formación)
- Inducción-Reinducción Institucional (24 procesos de formación)
- Humanización del Servicio (9 procesos de formación)
- Formación - Resolución 3100 de 2019 (2 procesos de formación)
- Formación - Clasificación de enfermedades, trastornos y lesiones (1 proceso de formación)
- Gestión Documental (12 procesos de formación)
- Formación Junta Directiva (2 procesos de formación)
- Formación Directivos y Líderes (4 procesos de formación)

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Para la ejecución efectiva de estas actividades, se consolidaron alianzas estratégicas con entidades externas y actores internos, lo cual permitió ampliar la cobertura, fortalecer la calidad de los procesos formativos y optimizar el uso de los recursos institucionales. Entre los aliados se destacan la Secretaría Distrital de Gobierno, la Secretaría Distrital de Salud, la Secretaría Distrital de la Mujer, la Universidad Internacional de La Rioja – UNIR, la Universidad Cooperativa de Colombia Sede Bucaramanga, la Fundación Universitaria del Área Andina, el Departamento Administrativo del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como profesionales de las diferentes Direcciones y Oficinas de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. Adicionalmente, se desarrollaron cursos a través del Aula Virtual institucional.



Este resultado global refleja el compromiso institucional con el fortalecimiento continuo de las competencias del talento humano, la consolidación de una cultura organizacional orientada al aprendizaje permanente y el cumplimiento oportuno de los objetivos estratégicos definidos en el Plan Institucional de Capacitación.

Con el fin de dar cumplimiento a las actividades programadas para la vigencia 2025, el Subproceso de Formación y Desarrollo continuó desarrollando y fortaleciendo las siguientes estrategias, orientadas al logro de las metas del Plan de Desarrollo Institucional 2025–2028:

- Consolidación de alianzas estratégicas con profesionales especializados de la Subred Integrada de Servicios de Salud, orientadas a la ejecución de actividades formativas que requieren conocimientos, habilidades y competencias técnicas específicas según los temas definidos en el plan de capacitación.
- Gestiones interinstitucionales efectivas que han permitido la implementación del Plan Institucional de Capacitación sin generar costos adicionales para la entidad.
- Fortalecimiento de la participación en los Espacios de Aprendizaje Continuo - EAC, mediante la articulación con la estrategia de Chequera Emocional, promoviendo el bienestar integral de los funcionarios.
- Facilitación del acceso a la formación para el personal vinculado por OPS, garantizando el cumplimiento de la norma de habilitación vigente a través de cursos disponibles en el Aula Virtual, tales como Atención a Víctimas de Violencia Sexual, Atención a Víctimas de Ataques Químicos, Toma de Muestras de Laboratorio, Administración de Medicamentos y Manejo del Duelo, contribuyendo a la competencia del personal y a la reducción de costos asociados.

En relación con la evaluación de la percepción de los colaboradores, el indicador de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación alcanzó un resultado del 96,9%, reflejando una percepción altamente favorable frente a las actividades desarrolladas en el marco de los Encuentros de Aprendizaje Continuo (EAC). Durante la vigencia se aplicaron 118 encuestas de satisfacción, con el propósito de evaluar de manera sistemática la calidad, pertinencia y efectividad de los procesos formativos.

En total, 7.669 colaboradores diligenciaron la encuesta, de los cuales 7.394 calificaron las actividades en los niveles de satisfacción “Superior” y “Superior Alto”. La medición contempló factores clave como el desarrollo general del encuentro, el cumplimiento de los objetivos, la

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

calidad de los recursos utilizados, el desempeño del facilitador y la pertinencia del contenido en relación con su aplicación en el ejercicio laboral.

Con base en los resultados obtenidos, se evidenció un nivel de satisfacción del 96,4%, superando en 1,4 puntos porcentuales la meta establecida para la vigencia 2025, fijada en el 95%. Al realizar el análisis comparativo con la vigencia 2024, en la cual se obtuvo un resultado del 96,4% con 6.804 calificaciones en los niveles “Superior” y “Superior Alto”, se observa una tendencia sostenida de alto desempeño, lo que ratifica la estabilidad y consistencia en la percepción positiva de los procesos de capacitación institucional.

Estos resultados consolidan la confianza de los colaboradores en los espacios de formación ofrecidos por la Subred y respaldan la labor del Subproceso de Formación y Desarrollo en el fortalecimiento de las competencias institucionales, la mejora continua y la promoción del aprendizaje organizacional.



En cuanto al seguimiento de la adherencia y apropiación del conocimiento de los colaboradores que participaron en los cursos virtuales disponibles en la plataforma Aula Virtual (Moodle), se obtuvo un resultado del 92,2%, correspondiente a los participantes que alcanzaron un puntaje igual o superior al 85%, umbral definido institucionalmente para evidenciar una apropiación efectiva del conocimiento. En total, 7.432 participantes cumplieron con este criterio, a partir de 6.850 evaluaciones aplicadas durante la vigencia.

Este resultado supera la meta institucional establecida del 85%, evidenciando un desempeño favorable y consistente en los procesos de formación virtual, así como la efectividad de las estrategias pedagógicas implementadas para fortalecer el aprendizaje autónomo.

Al comparar este resultado con la vigencia 2024, en la cual se obtuvo un 88,5%, se evidencia una variación positiva de 3,7 puntos porcentuales, reflejando una mejora significativa en los niveles de adherencia y apropiación del conocimiento.

Es importante precisar que esta medición corresponde exclusivamente a los cursos virtuales habilitados en la plataforma Moodle durante la vigencia 2025, entre los cuales se incluyen: Acreditación; Actualización en Lactancia Materna; Administración de Medicamentos; Atención a Pacientes Víctimas de Violencia Sexual (I y II); Atención Integral a Víctimas de Ataques con Agentes Químicos; Curso POCT Subred Sur Occidente E.S.E.; Ejes de Acreditación; Encuentros de Aprendizaje; Facilitadores de Consejeros en Lactancia Materna; Formación en Protección Radiológica; Gestión Integral del Riesgo Químico; Inducción y Reinducción Institucional; Manejo del Duelo; Módulo de Hemovigilancia; Responsabilidad Social en Acción – Ruta hacia la Acreditación; Seguridad del Paciente (versiones 3 y 4); y Toma de Muestra de Laboratorio Clínico (I y II).

El Subproceso de Formación y Desarrollo continuará realizando el seguimiento sistemático al desarrollo, participación y resultados de estos cursos, con el propósito de mantener y fortalecer los niveles de cumplimiento y apropiación del conocimiento, contribuyendo a la actualización permanente de las competencias del talento humano y al mejoramiento continuo de los procesos institucionales.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

6.1.2 Resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tiene como objetivo, fortalecer y promover espacios y ambientes laborales sanos y seguros propendiendo por el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, personal en práctica formativa y tercerizados la Subred, para la vigencia 2025 el Plan de Trabajo anual del Sistema tuvo una ejecución del 100% de las actividades.

El SG – SST cuenta con mecanismos de integración quienes verifican y apoyan la gestión de actividades propias: **COPASST**. Conformado mediante resolución 871 de diciembre de 2024 con sesiones mensuales, presidido por jefe Oficina de Calidad y secretario Cecilia Lugo conto con un cumplimiento del plan de acción 2025 del 100%. Para el mes de noviembre se hace el procedimiento para elección de los representantes del comité para la vigencia 2025-2026. **Comité de Seguridad Vial**: Conformado por la resolución 0851 del 20 de diciembre de 2023, presidido por el Subgerente Corporativo y secretario el director administrativo, con un cumplimiento en su plan de acción del 100% para la vigencia 2025. El **Comité Hospitalario de Gestión del Riesgo de Desastres** (CHGRD) de la Subred integrada de servicios de salud Sur Occidente formulo y ejecuto su plan de acción para la vigencia 2025. Logrando un cumplimiento del 100% de lo proyectado.



Políticas SST

Política de prevención consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas (SPA) (Ver en Plataforma Almera 01-01-OD-0012). (Medición Anual). Meta de 80% Cumplimiento 2025: 100% de la meta planteada.

1. Indicador - Cobertura de la socialización de la política de Prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas a nuevos colaboradores Subred Sur Occidente ESE: Durante la vigencia 2025, se socializo la política de prevención del consumo de sustancias de a 2714 nuevos colaboradores, de los 2763 nuevos colaboradores que ingresaron a la Subred, lo que significa un cubrimiento del **98.2%**, lo anterior teniendo en cuenta datos aportados por el área de selección.
2. Indicador - Cobertura política de Prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas a los colaboradores de la Subred: Durante la vigencia 2025, se realizó socialización de la Política de Prevención de Consumo de Alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas SPA de manera presencial, en todas las sedes de la Subred a 849 colaboradores y mediante el proceso de reinducción a 3184 colaboradores. Adicional a lo anterior la política se socializó a 1611 colaboradores en Encuentro de Actividades Específicas, lo que da un total de 5534 colaboradores a los que se les socializó la política.

Política Seguridad Vial (Ver en Plataforma Almera 01-01-OD-0013) (Medición Anual) Meta del 80% Cumplimiento 2025: 100% de la meta planteada.

1. Indicador - Socialización de la Política de Seguridad Vial: Se realizó la socialización de la Política de Seguridad Vial a nuevos colaboradores, a través del proceso de inducción virtual, en esta se logró llegar a 2714 nuevos colaboradores de los 2763 que ingresaron a la Subred, es decir un **98.2%**.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

2. Indicador - Capacitación en seguridad vial a los colaboradores ocupacionalmente expuestos: Para la vigencia 2025, se llevaron a cabo capacitaciones a colaboradores ocupacionalmente expuestos en temas como Movilidad Segura y normas de tránsito, seguridad vial para vehículos de emergencia, protocolo PAS (proteger, avisar, socorrer), actores viales vulnerables, tips para bici usuarios y motociclistas, gestión de la velocidad, taller de moto destrezas (con el apoyo de la Agencia de nacional de seguridad vial), prevención de la fatiga y distracciones, prevención del consumo de SPA en conductores, primer respondiente en siniestros viales, contextualización de qué es ORVI (Centro de Orientación para Víctimas de Siniestros Viales). Con estas capacitaciones se llegó a 2035 es decir el **91.5%** de los colaboradores ocupacionalmente expuestos ocupacionalmente expuestos (colaboradores que realizan actividades de manera extramural). Adicional a estas capacitaciones se realizó la inscripción 69 colaboradores al curso virtual para bici usuarios de ARL SURA de los cuales el 34% (69 colaboradores) obtuvieron certificado.



3. Política Seguridad y Salud en el Trabajo (Ver en Plataforma Almera) 01-01-OD-0014. Cumplimiento 2024 = 100%

- Frecuencia de accidentalidad: (204/6631) = Durante la vigencia 2025, por cada cien colaboradores se presentaron **3.08** accidentes laborales.
- Severidad de Accidentalidad: (535/6631) = Durante la vigencia 2025, por cada cien trabajadores se dejaron de laborar **8.06** días por accidente laboral.
- Proporción de accidentes de trabajo mortales: 0/6631. En el año 2025, el **0%** de accidentes de trabajo fueron mortales. No se presentaron accidentes mortales.
- Prevalencia de la enfermedad laboral: 27/6631*1000. Para la vigencia 2025, la Subred Sur Occidente tuvo una prevalencia de **0.4%** (27 enfermedades laborales), la disminución se debió al retiro por pensión de varios colaboradores que tienen enfermedad laboral calificada. En comparación a la vigencia anterior tuvo una disminución del 20% (34 vs 27)
- Incidencia de la Enfermedad Laboral no COVID: 3/6631*1000. **0.04%** Para la vigencia 2025, fueron calificadas 3 nuevas enfermedades como de origen laboral. Las enfermedades están asociadas a enfermedades osteomusculares de miembros superiores.

Accidentalidad 2025

Durante la vigencia 2025 ocurrieron 204 accidentes de trabajo, de los cuales 200 ocurrieron con ARL SURA, 4 con ARL Positiva.

Durante la vigencia 2025 ocurrieron en total 204 accidentes de trabajo. Haciendo una comparación con el año inmediatamente anterior, se evidencia un aumento en el número total de accidentes de trabajo del 10,3% (19 AT). En cuanto días de incapacidad se evidencia una disminución del 27% (195 días menos) 730 vs 535, con respecto año 2024. Para la vigencia 2025 ocurrió 1 AT catalogado como grave (deportivo) y 1 AT moderado, estos aportaron 65 días perdidos.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

A continuación, se muestra el comparativo por tipo de peligro con el año inmediatamente anterior.



TIPO DE PELIGRO	2024	2025	Variación %	Variación #
BIOLÓGICO	45	73	62%	28
LOCATIVO	41	43	5%	2
AGRESION DE PACIENTE	35	27	-23%	8
MECANICO	25	18	-28%	7
BIOMECANICO	21	18	-14%	3
TRANSITO	5	11	120%	6
BIOLÓGICO ANIMAL	5	5	0%	0
DEP Y RECRE	3	5	67%	2
QUIMICO	1	3	200%	2
PUBLICO	2	1	-50%	1
FISICO	2	0	-100%	2
TOTAL	185	204	10%	

Fuente: Caracterización Accidentes de Trabajo SST 2025

En primer lugar se encuentran los ocurridos por peligro biológico con una participación del 36% (73 AT); continúan los ocurridos por peligro locativo con un 22% (45 AT); Agresión por paciente tiene una participación del 12% (25 AT); los ocurridos por peligro biomecánico y mecánico aporta el 9% (18 AT) c/u; accidentes ocurridos por peligro de tránsito aportan el 5% (11 AT) c/u; los accidentes de trabajo ocurridos por peligro deportivo y/o recreativo y biológico animal 2% (5 AT) c/u; los ocurridos por peligro químico aportan el 1% (3 AT); por último se encuentran los accidentes ocurridos por peligro público con un 0,5% (1 AT) de participación.

Durante la vigencia 2025, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. fortaleció la cultura del autocuidado y la prevención de riesgos laborales mediante acciones integrales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con cobertura del 100 % de las sedes administrativas y asistenciales ubicadas en las localidades de Bosa, Kennedy, Puente Aranda y Fontibón, impactando a todos los colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación (planta, OPS, tercerizados y personal en práctica formativa).

En este marco, se desarrolló la **Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025**, bajo el lema *“Desde el autocuidado, construye entornos laborales seguros y saludables”*, entre el 28 de julio y el 8 de agosto, promoviendo la participación activa de los colaboradores mediante actividades lúdicas, pedagógicas y de apropiación del SG-SST. Se recibieron 11 producciones audiovisuales elaboradas por las sedes, de las cuales 10 fueron publicadas y evaluadas, incentivando el aprendizaje colaborativo y la autogestión del riesgo. Adicionalmente, se realizaron capacitaciones virtuales EAC con la participación de 153 colaboradores y la entrega de incentivos a 21 participantes, así como intervenciones presenciales diurnas y nocturnas en

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

todas las sedes, con apoyo de la ARL, orientadas al refuerzo de prácticas de autocuidado y prevención.

En materia de fortalecimiento de las condiciones de trabajo, se ejecutaron contratos estratégicos de bienes y servicios, entre ellos el mantenimiento y recarga de extintores para prevención y control de incendios, y el suministro de 411 sillas ergonómicas, contribuyendo a la mejora de la seguridad industrial y la ergonomía en los puestos de trabajo. Asimismo, se avanzó en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, con un progreso del 65 % frente a los instrumentos programados, fortaleciendo la gestión del riesgo psicosocial institucional.

Durante el año se desarrolló de manera continua el Programa de Exámenes Médicos Ocupacionales, cubriendo las diferentes etapas del ciclo laboral y evidenciando un énfasis en la vigilancia periódica de la salud de los colaboradores. Paralelamente, se realizó el seguimiento a casos de enfermedad laboral, con énfasis en COVID-19 y patologías osteomusculares, incluyendo investigaciones, acciones de vigilancia epidemiológica y capacitación institucional en autocuidado respiratorio, en cumplimiento de la normatividad vigente.

Adicionalmente, se adelantaron mesas laborales interdisciplinarias, orientadas al análisis de casos con recomendaciones médicas y a la toma de decisiones laborales, garantizando la protección de la salud de los trabajadores y la continuidad del servicio. En el componente de promoción y prevención, se ejecutaron 280 tamizajes de riesgo cardiovascular, acciones de atención individualizada, capacitaciones en autocuidado y la puesta en marcha del Centro de Emociones, consolidando un enfoque integral del bienestar físico y mental del talento humano.



En conjunto, estas acciones evidencian una gestión articulada, sostenida y estratégica del SG-SST durante la vigencia 2025, orientada a la prevención de riesgos, el mejoramiento de las condiciones laborales y el fortalecimiento del bienestar integral de los colaboradores, en coherencia con los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano y la sostenibilidad institucional.

6.1.3 Resultado de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2025

Al cierre de la vigencia 2025, se evidencia que el Plan de Bienestar Social e Incentivos alcanzó un cumplimiento del 100 %, ejecutando la totalidad de las 19 actividades programadas para el año, en concordancia con la meta establecida para el indicador. La adecuada planeación, el seguimiento permanente y la ejecución oportuna de las acciones permitieron garantizar su desarrollo conforme al cronograma definido, sin presentar rezagos al cierre de la vigencia.

Durante la vigencia 2025, se registró un total de 20.755 participaciones en las diferentes actividades de bienestar social e incentivos desarrolladas. En términos de cobertura, se alcanzó un promedio del 96 % en las actividades que cuentan con medición, superando de manera sostenida la meta institucional del 80 %. Es importante señalar que la mayoría de las actividades del plan son de carácter voluntario y participativo y, en muchos casos, no requieren inscripción previa ni cuentan con una población objetivo fija; por tal motivo, la cobertura se analiza a partir de la ejecución efectiva de las acciones y la asistencia general registrada.



Hitos relevantes de la vigencia

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

- Conformación de la primera Brigada de Apoyo Emocional, acompañada de un proceso de formación en autonomía emocional, representando un avance significativo en la gestión del bienestar psicosocial.
- Puesta en funcionamiento del Centro de Gestión de Emociones, consolidado como un espacio institucional para el acompañamiento psicosocial y la promoción del bienestar emocional.
- Innovación en la conmemoración de profesiones y oficios, mediante recorridos por todas las sedes, reconociendo la labor y gestión de los colaboradores, así como la realización de eventos institucionales de alto impacto como el Día de la Enfermería y el Día del Médico.
- Desarrollo sostenido de estrategias orientadas a la salud mental, el autocuidado y el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, a través de semanas temáticas (Salud Mental, Transformación Cultural), conmemoraciones institucionales y jornadas de integración.
- Implementación de listados de asistencia digitales, fortaleciendo el registro y control, y aportando a la transformación digital institucional mediante la optimización de los procesos y la consolidación de datos de participación y cobertura.
- Lanzamiento de la estrategia “Chequera de Salario Emocional”, con 838 servidores públicos beneficiados y un aumento en la participación en los Espacios de Atención al Colaborador (EAC).
- Activación de bingos virtuales, dirigidos a colaboradores y sus familias, fortaleciendo la integración y el bienestar colectivo.
- Reconocimiento de equipos de acuerdo con indicadores de cumplimiento por medio de la estrategia equipos golden plus
- Creación de una ruta específica para el control y seguimiento del Plan de Bienestar en Almera, lo cual permitió visibilizar de manera ordenada y sistemática la ejecución de las actividades, garantizar la adecuada gestión documental, la trazabilidad de la información y la consolidación de repositorios de evidencias por eje estratégico.

6.1.4 Resultados Evaluación del Desempeño

La Evaluación del Desempeño Laboral constituye una herramienta fundamental de gestión del talento humano, a través de la cual se verifica el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales de los colaboradores, así como su contribución al logro de los objetivos y metas institucionales, en coherencia con la prestación oportuna, eficiente y de calidad de los servicios de salud. En este sentido, los resultados derivados de este proceso permiten identificar brechas de desempeño y oportunidades de mejora, que se convierten en un insumo clave para la identificación de necesidades de capacitación y formación organizacional.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

En relación con los funcionarios vinculados mediante carrera administrativa, la evaluación correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio de 2025 fue realizada al 100% para un total de 392 funcionarios, a través del aplicativo EDL APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). La evaluación anual de la vigencia 2025 se llevará a cabo por parte de los evaluadores en el mes de febrero de 2026, momento en el cual se realizará la consolidación de resultados y la elaboración del informe por nivel jerárquico. Los resultados con calificación sobresaliente constituirán un insumo para procesos de encargo y para el plan de incentivos dirigido a los mejores funcionarios por nivel jerárquico.

De igual manera, los Gerentes Públicos, conformados por un total de 17 directivos, suscribieron los compromisos gerenciales para la vigencia 2025 y fueron evaluados durante el primer semestre del año, correspondiente al período de enero a junio de la presente vigencia. Los resultados obtenidos ubicaron su desempeño en el nivel satisfactorio, con calificaciones entre el 90% y el 100%, evidenciando un adecuado cumplimiento de los compromisos establecidos.

En cuanto a los empleados vinculados en provisionalidad, para la vigencia comprendida entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, se realizó la primera evaluación correspondiente al primer semestre del período del 1 de febrero al 31 de julio de 2025. Para efectos de este proceso, el número de colaboradores evaluados en condición de provisionalidad asciende a 559.



A partir del análisis consolidado de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral en los diferentes tipos de vinculación, se identificaron como competencias prioritarias a fortalecer mediante acciones de capacitación y formación las siguientes:

- Orientación al usuario y al ciudadano
- Adaptación al cambio
- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Resolución de conflictos

Estas competencias se pueden consolidar en la temática de habilidades blandas las cuales son parte del eje 6 de habilidades y competencias, el cual está dentro de los ejes estratégicos para el diseño de las acciones formativas del Plan Institucional de Capacitación, orientadas al mejoramiento continuo del desempeño y al fortalecimiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud.

6.1.5 Conflicto de Intereses y Declaración de Bienes y Rentas

En cumplimiento de los principios de transparencia, integridad y control de la gestión pública, y de conformidad con la normatividad vigente aplicable a los servidores públicos, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano, realizó el seguimiento y verificación del diligenciamiento de los formularios de Conflicto de Intereses y Declaración de Bienes y Rentas correspondientes a la vigencia 2024, que debían reportarse antes del 31 de julio de 2025, respecto del personal vinculado a la planta de personal.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

1. Conflicto de Intereses

El alcance del diligenciamiento del formulario de Conflicto de Intereses comprendió a la totalidad de los funcionarios activos de la planta de personal, correspondiente a 1.045 servidores, durante el período señalado. El seguimiento se realizó a través de los registros del aplicativo SIDEAP y la revisión de los formatos de declaración radicados, particularmente durante los meses de junio y julio de 2025.

Como resultado de este proceso, se evidenció que el 100 % de los funcionarios de planta (1.045) realizaron el diligenciamiento del formulario de conflicto de intereses en el aplicativo SIDEAP. Del total de funcionarios, ocho (08) reportaron la existencia de un posible conflicto de intereses.

Frente a estos casos, la Dirección de Gestión del Talento Humano adelantó el análisis correspondiente, evaluando la información suministrada por los funcionarios, el contexto funcional y las actividades asociadas a cada empleo. Producto de este ejercicio, se elaboró y remitió a la Gerencia el respectivo informe técnico, en el cual se relacionaron los casos identificados y las acciones adoptadas, en el marco de las competencias institucionales, garantizando la debida gestión del riesgo y la observancia de los principios de transparencia y legalidad.

2. Declaración de Bienes y Rentas

En relación con la obligación de presentación de la Declaración de Bienes y Rentas, los funcionarios vinculados a la planta de personal realizaron el diligenciamiento y radicación del formulario a través del módulo dispuesto en el aplicativo SIDEAP del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, durante los meses de junio y julio de 2025.

Con corte al 31 de julio de 2025, la Subred contó con un total de 1.045 funcionarios activos en la planta de personal. De este total, 1.003 funcionarios realizaron y radicaron el formulario de bienes y rentas de manera oportuna. Los 42 funcionarios restantes corresponden a empleos de período fijo (SSO), respecto de los cuales no es obligatoria la presentación de dicho formulario, de conformidad con la normatividad aplicable.



En consecuencia, se evidencia el cumplimiento del 100 % de la obligación exigible para los funcionarios obligados a declarar bienes y rentas durante la vigencia evaluada.

Los resultados obtenidos permiten concluir que, durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2025, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. garantizó el adecuado cumplimiento de los procesos asociados al conflicto de intereses y a la declaración de bienes y rentas del personal de planta. La gestión adelantada por la Dirección de Gestión del Talento Humano permitió asegurar la cobertura total del diligenciamiento, la identificación oportuna de posibles situaciones de conflicto y la adopción de las acciones correspondientes, contribuyendo al fortalecimiento de la transparencia, la ética pública y el control institucional.

6.1.6 Resultados Acuerdos Sindicales, Teletrabajo y Medidas de Flexibilización Laboral

En el marco del fortalecimiento de las relaciones laborales, la garantía de derechos colectivos y la modernización de las modalidades de trabajo, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Occidente E.S.E., a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano, desarrolló durante la vigencia 2025 acciones orientadas al seguimiento y cumplimiento de los acuerdos sindicales vigentes, así como a la formulación e implementación de políticas institucionales de teletrabajo, desconexión laboral y flexibilización de la jornada.

1. Política de Teletrabajo

En el marco de la modernización de las modalidades de trabajo y del fortalecimiento de estrategias orientadas al bienestar, la productividad y la conciliación de la vida laboral y personal, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano, avanzó durante la vigencia 2025 con la vinculación de la política de teletrabajo contando con **treinta y tres (33) servidores públicos vinculados bajo la modalidad de teletrabajo**, quienes desarrollan sus funciones en diferentes cargos y dependencias, garantizando la continuidad y calidad del servicio institucional.

Desde la caracterización del talento humano vinculado a esta modalidad, se evidencia que **veinticuatro (24) servidores** pertenecen al **nivel profesional**, mientras que **nueve (9) servidores** corresponden al **nivel asistencial**, lo cual refleja una implementación focalizada y acorde con la naturaleza de los empleos susceptibles de teletrabajo.

En cuanto a la situación administrativa, **veintiséis (26) servidores** vinculados en teletrabajo se encuentran en **carrera administrativa**, y **siete (7)** en **provisionalidad**, distribución que evidencia la aplicación de la política en condiciones de equidad y sin distinción frente al tipo de vinculación, priorizando criterios de viabilidad funcional y organizacional.



La implementación de la modalidad de teletrabajo se ha desarrollado en los diferentes cargos habilitados para esta forma de prestación del servicio, atendiendo a criterios técnicos, de seguridad de la información, evaluación de desempeño y compatibilidad funcional, en concordancia con la política institucional y los principios de eficiencia, responsabilidad y control.

En conclusión, la vinculación de servidores públicos bajo la modalidad de teletrabajo durante la vigencia 2025 evidencia un avance significativo en la adopción de esquemas laborales flexibles en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., contribuyendo al bienestar de los servidores, a la optimización de los recursos institucionales y al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a resultados.

2. Seguimiento a Acuerdos Sindicales

En desarrollo del diálogo social y la concertación colectiva, durante la vigencia 2025 se realizó seguimiento permanente al cumplimiento de los acuerdos sindicales suscritos por la Entidad, obteniendo los siguientes resultados con corte a diciembre de 2025:

- **Convención Colectiva de Trabajo suscrita con SINDESS:** Se alcanzó un **88 % de cumplimiento**, encontrándose pendientes dos (2) puntos, los cuales continúan en proceso de gestión conforme a las capacidades institucionales y la normatividad aplicable.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

- **Convención Colectiva de Trabajo suscrita con SINTRASALUD, SINDISTRITALES y la Agremiación de Conductores del Distrito Capital:** Se logró un **98 % de cumplimiento**, con un (1) punto pendiente, en seguimiento y gestión para su cierre.
- **Acuerdos Laborales 2020–2024:** En el marco del seguimiento a los acuerdos laborales singulares suscritos en vigencias anteriores, se realizó un control integral de los compromisos adquiridos, logrando el siguiente resultado:



Fuente: Seguimiento Acuerdos Laborales 2024-2025



El cumplimiento de estos acuerdos ha permitido potenciar la estrategia de formalización laboral, particularmente a través de la provisión de vacantes, contribuyendo a la estabilidad laboral y al fortalecimiento del empleo público en la Subred.

3. Desconexión Laboral

La Entidad cuenta con la **Política de Desconexión Laboral**, identificada con el **Código 01-01-OD-0042**, la cual tiene como finalidad garantizar a los servidores públicos el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral. Esta política promueve la no exigibilidad de comunicaciones o actividades laborales por fuera de la jornada ordinaria, independientemente de la modalidad de trabajo, fortaleciendo el bienestar, la salud mental y el respeto por los tiempos de descanso.

4. Horario Flexible

Mediante la **Resolución N.º 2025-000932 del 2 de diciembre de 2025**, se estableció el horario de trabajo institucional, incorporando esquemas de **horario flexible** y definiendo los requisitos para su aplicación. Esta medida busca potenciar las habilidades y competencias de los servidores públicos desde un enfoque humanístico, inclusivo y orientado a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin afectar la continuidad y calidad del servicio.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Los resultados obtenidos durante la vigencia 2025 evidencian una gestión efectiva y articulada en materia de relaciones laborales, concertación sindical y modernización de las condiciones de trabajo. El alto nivel de cumplimiento de los acuerdos sindicales, junto con la formulación de políticas de teletrabajo, desconexión laboral y horario flexible, refleja el compromiso institucional con el bienestar de los servidores públicos, el fortalecimiento del diálogo social y la sostenibilidad de la gestión del talento humano.

6.1.7 Resultados Planes de Mejoramiento 2025

La Dirección de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2025 contaba en el aplicativo Almera con las siguientes oportunidades de mejora de las diferentes fuentes interna y externas y que fueron matriculadas a la Dirección de Gestión Operativa del Talento Humano.

OPORTUNIDADES DE MEJORA TALENTO HUMANO 2025			
VIGENCIA	FUENTE	CANTIDAD OM	ID DE LA OM
2025	Contraloría	1 (2024-2025)	3684 cerrada
	Autoevaluación	4	3815-3816-3818
	Icontec	6	3813,3814,3817-3933,3934, suficiencia del talento humano 3920
	Kreston (revisoría fiscal)	3	3851 -cerradas 3850 y 3852
Total		14	
2025	Junta Directiva	1	3854
	Covid 19	1	3870

Fuente: aplicativo almera 2025.

Para el mes de enero de 2026, se presentará el porcentaje final de la gestión realizada en cada una de las oportunidades de mejora matriculadas a la Dirección.

6.1.8 Resultados Matriz de Riesgos



La Dirección de Gestión del Talento Humano tiene definidos a la vigencia 2025 los siguientes riesgos dos (2) operacionales y uno (1) de corrupción.

Para la vigencia 2025 se reportó la materialización de un riesgo de corrupción, para su trámite correspondiente, Se proyectará la matriz de riesgos de la nueva vigencia a partir de los lineamientos institucionales para su formulación. Las acciones serán monitoreadas mensual y trimestralmente para la mitigación de los riesgos que sean definidos durante formulación.

6.1.9. Dignificación laboral 2025

En concordancia con el Acuerdo Distrital 927 de 2024 "Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024–2027 –

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

“Bogotá Camina Segura”, especialmente lo establecido en su artículo 100 sobre formalización del empleo público, la entidad implementó acciones orientadas a fortalecer su planta de personal y garantizar la adecuada provisión de los servicios asistenciales y administrativos de la entidad.

Para la provisión de vacantes de carrera administrativa, la Subred elaboró la Guía institucional de lineamientos para provisión de empleos (código 04-02-GI-0014 – versión 2), publicada y socializada conforme a la normativa vigente.

A cierre 2025, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., en cumplimiento de su compromiso con la formalización laboral, los acuerdos laborales suscritos con las organizaciones sindicales realizaron la provisión total de cincuenta y ocho (58) vacantes definitivas distribuidas así:

Para el primer semestre la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., en cumplimiento de su compromiso con la formalización laboral, los acuerdos laborales suscritos con las organizaciones sindicales llevaron a cabo la provisión total de cincuenta y cuatro (54) vacantes. De estas, treinta y una (31) corresponden a vacantes definitivas convocadas en el marco del proceso de formalización laboral, y veintitrés (23) generadas por diversas situaciones administrativas, distribuidas según la modalidad de provisión así: Encargo por derecho preferente: (7) empleos, Nombramiento en provisionalidad: (44) empleos y Trabajadores oficiales: 3 empleos

Adicionalmente a los cincuenta y cuatro (54) empleos provistos en el primer semestre 2025, se cierra la vigencia 2025 con un total de cincuenta y ocho (58) empleos provistos, 4 adicionales para el segundo semestre relacionados de la siguiente manera, con un cumplimiento del 100% de la meta anual programada (30) empleos en vacancia definitiva a proveer.



- (01) Enfermero código 243 grado 20
- (01) Médico General código 211 grado 11
- (02) Técnico Área Salud código 323 grado 09

De manera simultánea, la Subred adelanta el proceso de modernización y reforma de la planta de personal, autorizado mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 053 del 27 de agosto de 2025, con el fin de adecuar la estructura de talento humano a los requerimientos operacionales, estratégicos y normativos del sector salud. Este proceso se surtirá conforme a los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, así como a las capacidades fiscales de la entidad.

Así mismo se formula plan de trabajo de formalización laboral para la vigencia con cumplimiento del 100% de las cinco (5) actividades programadas año.



6.1.10 Resultado Plan de Acción Anual PAA – 2025

Los indicadores de medición se relacionan a continuación los cuales se encuentran matriculados en el aplicativo almera con los avances de medición y soportes indicando que para la vigencia 2025, se dio cumplimiento al 100% de las metas y planes de trabajo formulados.



	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

RESULTADO PLAN DE ACCIÓN ANUAL PAA DEL 2025

CLASE	INDICADOR	META	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICION Y REPORTE	PLAN ARTICULADO	RESULTADOS 2025	OBJETIVOS ARTICULADOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TH	POLITICA DE TALENTO HUMANO
EFICIENCIA	Porcentaje de Rotación de Personal evaluado de acuerdo a los ingresos y retiros de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. durante la vigencia corresponde PAA-25-04-03	5.0%	Ingresos - retiros de personal en el período (copia) / Sumatoria del total de trabajadores al inicio y al final del mismo período / 2 (copia)) *100	TRIMESTRAL	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO - PROCESO DE SELECCIÓN	100%	Medir el comportamiento de los ingresos y retiros del personal (planta y OPS) de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., en el trimestre.	
EFICACIA	Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. PAA-25-04-04	100%	Número de actividades de bienestar realizadas en el periodo (copia) / total de actividades programadas en el periodo) *100	TRIMESTRAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	100%	Mantener y fortalecer las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, clima y desempeño de los colaboradores, docentes y estudiantes, generando espacios de reconocimiento (incentivos) y esparcimiento que fortalezcan el desarrollo integral del Talento Humano de la entidad.	*Indicador de Política de Talento Humano POL 01-01-OD-0015 *Gestión de necesidades identificadas (talento humano cliente interno) Subred Sur Occidente ESE: POL 01-01-OD-0015



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

CLASE	INDICADOR	META	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICION Y REPORTE	PLAN ARTICULADO	RESULTADOS 2025	OBJETIVOS ARTICULADOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TH	POLITICA DE TALENTO HUMANO
EFICIENCIA	Oportunidad del Proceso Selección de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. PAA-25-04-05	20 días	Sumatoria del tiempo transcurrido entre la radiación del requerimiento y la entrega a contratación (copia) / Total de requerimientos de procesos de selección gestionados	MENSUAL	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO - PROCESO DE SELECCIÓN	100%	Realizar de forma oportuna la selección de personal idóneo y competente para la adecuada Prestación de los servicios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE	
EFICACIA	Cumplimiento de ejecución de los Planes de Trabajo que componen el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. PAA-25-04-06	95%	Número de acciones ejecutadas en el periodo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (copia) / Número de acciones programadas en el periodo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo*100	TRIMESTRAL	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	100%	Promover el cuidado de la salud y la seguridad de los colaboradores, docentes y estudiantes a través de las estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores riesgo presentes en el Trabajo	
EFICACIA	Cumplimiento del plan de acción formulado para mejorar la cultura organizacional de acuerdo con la priorización de la medición obtenida de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE. PAA-25-04-07	90%	Número de actividades realizadas del plan de cultura organizacional / (Número de actividades planeadas en el plan de cultura organizacional) *100)	SEMESTRAL	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	100%	Fortalecer los comportamientos de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE alineados con la Plataforma Estratégica y Metas Institucionales.	
EFICACIA	Porcentaje de cumplimiento del plan de trabajo en el marco de la estrategia de formalización laboral definida por la Subred Integrada de Servicios de	100%	Número de acciones desarrolladas del plan de trabajo por vigencia para la estrategia de formalización laboral / Número de acciones programadas	SEMESTRAL	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS, PLAN DE DESARROLLO	100%	A 2028 lograr el 100% de la estrategia de formalización laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur	

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

CLASE	INDICADOR	META	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICION Y REPORTE	PLAN ARTICULADO	RESULTADOS 2025	OBJETIVOS ARTICULADOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TH	POLITICA DE TALENTO HUMANO
	Salud Sur Occidente E.S.E. en cada vigencia PAAI-25-04-01		por vigencia en el Plan de trabajo de la estrategia de formalización laboral) *100)		INSTITUCIONAL Meta Estratégica No 16		Occidente E.S.E.	
EFICACIA	1.Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC PAAI-25-04-02	100%	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC Sub Red Sur occidente ESE	TRIMESTRAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	100%	·Fortalecer y medir las competencias de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE a través del Plan Institucional de Capacitación, orientado al mejoramiento institucional	Indicador de Política de Talento Humano POL 01-01-OD-0015 (1)

Fuente: Aplicativo Almera Institucional PAA 2025

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Dentro de las estrategias de autocontrol definidas y gestionadas desde la Dirección de Talento Humano para dar cumplimiento a las metas de los indicadores del PAA 2025: (Reuniones de seguimiento con los líderes de los subprocesos de la Dirección, seguimiento en las mesas de autoevaluación de los estándares de Gerencia del talento Humano).

6.2 PROYECCION DE PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026

6.2.1 Plan Anual de Vacantes 2026

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo identificar las necesidades de personal y definir las formas de provisión de los empleos vacantes, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, la capacidad de caja y la sostenibilidad financiera de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., con el fin de que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, el Plan comprende la provisión de los empleos según su naturaleza jurídica — Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Período Fijo, trabajadores oficiales, entre otros—, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo vigente, atendiendo los principios de la función pública y contemplando las modalidades de convocatoria y provisión transitoria que resulten aplicables, orientadas al logro de los objetivos y metas institucionales.

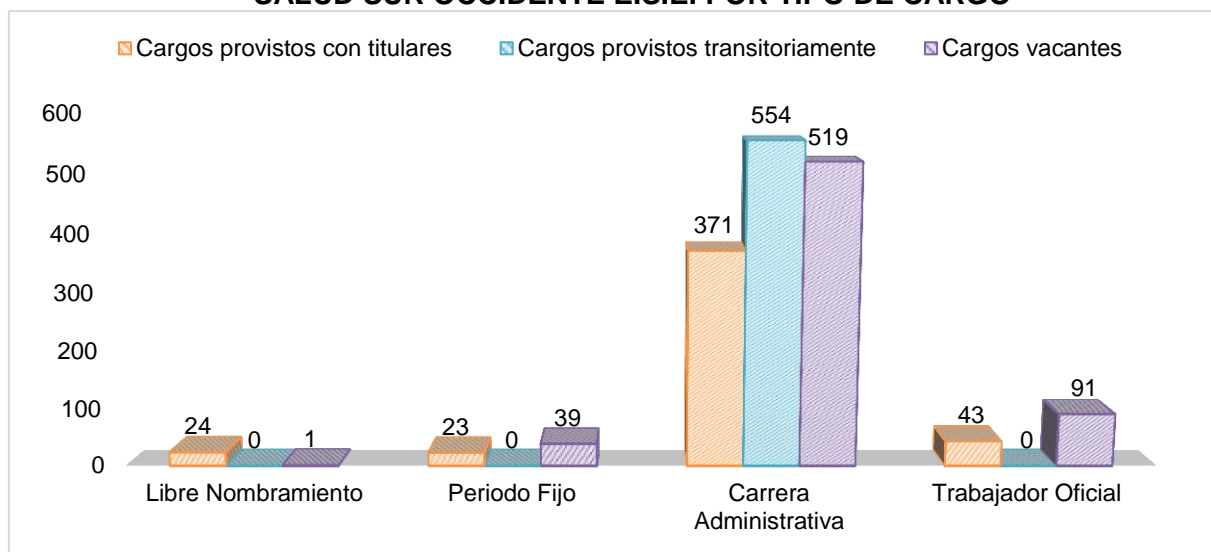
CONSOLIDADO PLANTA DE PERSONAL DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.

SERVIDORES PÚBLICOS	No. CARGOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS SIN PROVISIÓN
SUBTOTAL EMPLEOS PUBLICOS	1.531	972	559
SUBTOTAL TRABAJADORES OFICIALES	134	43	91
TOTAL, PLANTA	1.665	1.015	650

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

Al realizar una revisión de los cargos ocupados y aquellos que se encuentran sin provisión por tipo de cargo, se ilustra la siguiente información:

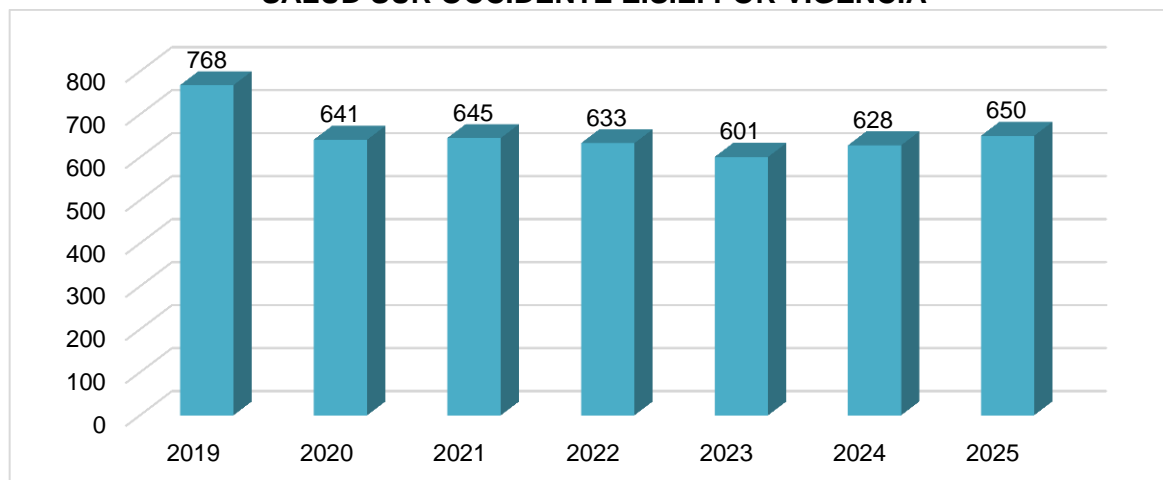
CONSOLIDADO PLANTA DE PERSONAL DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E. POR TIPO DE CARGO



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025



De acuerdo con los datos del cuadro anterior, se presenta el comportamiento de las vacantes registradas durante las vigencias 2019 a 2025 como se muestra en la siguiente gráfica:

COMPORTAMIENTO DE LAS VACANTES DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E. POR VIGENCIA



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

Para el cierre de la vigencia 2025 se presentan un total de 650 vacantes temporales y/o definitivas sin ningún tipo de provisión de acuerdo con los registros de la entidad, con un total de 22 vacantes más respecto del año inmediatamente anterior (2024), sin embargo, se aprecia una disminución significativa comparada con el reporte del año 2019 (768) de 114 vacantes menos registradas a la vigencia 2025.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
			Fecha de aprobación:	27/01/2026	
			Código:	04-00-PL-0001	

Para la vigencia 2026, la entidad desarrollará las acciones que le permitan priorizar la provisión oportuna de los empleos en vacancia de las plantas de personal, sin perjuicio de los órdenes de provisión del empleo, el ordenamiento jurídico y los precedentes judiciales aplicables, conforme lo establece el Plan de Formalización Laboral Distrital – PFLD, que constituye una herramienta de gestión para las entidades u organismos del distrito, en el que se establecen las estrategias, metas, acciones e indicadores que se deben implementar para garantizar de manera coordinada y eficiente, el proceso de formalización laboral que tiene un horizonte estratégico de mediano plazo (4 vigencias) y refleja no sólo una visión de ciudad, sino el consenso del Distrito sobre las prioridades en materia de gestión del Talento Humano, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 100 del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, adoptado mediante el Acuerdo Distrital 927 de 2024.

Igualmente adelantará las acciones que le permitan las etapas del proceso de planeación de la provisión meritocrática de los empleos de carrera administrativa con la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, permitiendo a los colaboradores el acceso a oportunidades de ingreso a la planta de personal en aplicación de los mandatos constitucionales y legales vigentes, dando estricto cumplimiento a las formas de acceso al empleo público.

Dentro de los términos y requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se ha realizado el reporte y actualización permanente de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) a través del aplicativo SIMO, con un total de empleos reportados como se muestra a continuación:



VACANTES REPORTAS POR LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E. A LA CNSC (OPEC)

VIGENCIA	CANTIDAD REPORTADA
2021	874
2022	949
2023	975
2024	1.024
2025	618

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

Para la provisión de empleos mediante encargo por derecho preferente, la entidad cuenta con el documento **GUÍA PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES Y/O DEFINITIVAS GENERADAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA 04-02-GI-0014 versión 2** donde se establece el procedimiento para la provisión de vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa mediante el encargo de empleados públicos de carrera administrativa de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. o nombramiento provisional, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 modificada parcialmente por la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, así como los lineamientos del Criterio Unificado “Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo” expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y las demás disposiciones normativas relacionadas con la materia.

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION.”

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Mientras se adelantan las etapas de planeación del proceso de selección para la provisión definitiva de los cargos de carrera administrativa que se encuentran vacantes de manera definitiva, durante la vigencia 2026 se adelantarán provisiones transitorias en los empleos de carrera administrativa mediante la figura del encargo y de manera residual a través de nombramientos en provisionalidad. Por su parte, atendiendo las necesidades del servicio, se realizará la provisión de los cargos de trabajador oficial requeridos para la prestación del servicio, así como los empleos de periodo fijo asociados al servicio social obligatorio.

6.2.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026



El plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objetivo Determinar de manera anticipada y estratégica las necesidades anuales de talento humano, en términos cuantitativos y cualitativos, requeridas para garantizar la prestación eficiente, oportuna y continua de los servicios a cargo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., asegurando el cumplimiento de sus funciones misionales, en estricta articulación con la disponibilidad presupuestal, la capacidad de caja y la sostenibilidad financiera de la Entidad, mediante la provisión de vacantes definitivas o temporales, conforme a las modalidades de provisión establecidas en la normatividad vigente y a las competencias requeridas para el logro de los objetivos institucionales.

VACANTES DEFINITIVAS POR ESTADO DE PROVISIÓN 2025	
ESTADO DE PROVISIÓN	CANTIDAD DE VACANTES
EN PROVISIONALIDAD	554
NO PROVISTO	476
PROVISTO EN ENCARGO	43
TOTAL, GENERAL	1073

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

Con relación al consolidado de vacantes por estado de provisión se cuenta con un total de 1.074 vacantes distribuidas en 554 empleos vacantes ocupados transitoriamente en provisionalidad, 476 no provistos, 43 provistos mediante la figura transitoria del encargo por derecho preferencial, información reportada en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Administrativa.

Para la vigencia 2026, la entidad desarrollará las acciones que le permitan priorizar la provisión oportuna de los empleos en vacancia de las plantas de personal, sin perjuicio de los órdenes de provisión del empleo, el ordenamiento jurídico y los precedentes judiciales aplicables, conforme lo establece el Plan de Formalización Laboral Distrital – PFLD, que constituye una herramienta de gestión para las entidades u organismos del distrito, en el que se establecen las estrategias, metas, acciones e indicadores que se deben implementar para garantizar de manera coordinada y eficiente, el proceso de formalización laboral que tiene un horizonte estratégico de mediano plazo (4 vigencias) y refleja no sólo una visión de ciudad, sino el consenso del Distrito sobre las prioridades en materia de gestión del Talento Humano, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 100 del Plan de Desarrollo Económico, Social,

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, adoptado mediante el Acuerdo Distrital 927 de 2024.

Igualmente adelantará las acciones que le permitan las etapas del proceso de planeación de la provisión meritocrática de los empleos de carrera administrativa con la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, permitiendo a los colaboradores el acceso a oportunidades de ingreso a la planta de personal en aplicación de los mandatos constitucionales y legales vigentes, dando estricto cumplimiento a las formas de acceso al empleo público.

6.2.3 Plan Institución de Capacitación 2026



La estructura del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 se fundamenta en el enfoque de aprendizaje organizacional y se articula con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: *Trabajo decente y crecimiento económico*, específicamente con la meta 8.2, orientada a promover la productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación. En este marco, el PIC se alinea con el objetivo estratégico institucional de potencializar el talento humano, la cultura organizacional, las comunicaciones, el uso de las tecnologías y la gestión de la información, como elementos clave para el avance de las estrategias definidas en el Plan Territorial de Salud.

Asimismo, el Plan se integra con la línea estratégica de *Potencializar las competencias y capacidades de los colaboradores* y con la meta institucional 14: *A 2028, cumplir el 100 % del Plan Institucional de Capacitación*, orientada al fortalecimiento de las habilidades y competencias del talento humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. Este proceso se desarrolla en concordancia con lo dispuesto en el Acuerdo 087 de 2024, modificado y actualizado mediante el Acuerdo 040 de 2025, mediante el cual se aprobó el Plan Estratégico Institucional 2025–2028, garantizando que las acciones de capacitación contribuyan de manera directa al logro de los resultados institucionales y al fortalecimiento del desempeño organizacional.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el PIC 2026 se enmarca principalmente en la Dimensión de Talento Humano, promoviendo el desarrollo integral de competencias laborales, comportamentales y técnicas del personal. De igual forma, se articula con la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, orientada a la generación, uso y transferencia del conocimiento como insumo estratégico para la mejora continua. De manera transversal, el Plan aporta a las dimensiones de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como a Control Interno y Evaluación de Resultados, mediante el seguimiento, monitoreo y medición del impacto de las acciones formativas.

Adicionalmente, el PIC 2026 incorpora los ejes trazadores del Sistema Único de Acreditación en Salud, fortaleciendo la cultura de calidad, la seguridad del paciente y el mejoramiento continuo, y se articula con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, a saber: gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, y probidad y ética de lo público.

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN.”

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Esta integración garantiza un enfoque integral, sistémico y normativamente alineado, que posiciona la capacitación como un pilar estratégico para el fortalecimiento institucional y la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y humanización.

6.2.4 Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - 2026

Teniendo en cuenta el seguimiento continuo al cumplimiento de los requisitos mínimos según Resolución 0312 de 2019; el Plan Anual de trabajo 2026 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se enfocará en mantener las estrategias, encaminadas a aumentar la cobertura de sensibilización de los colaboradores, frente a los diferentes riesgos ocupacionales a los cuales se encuentran expuestos, así como, la socialización de la rendición de cuentas de SST a todos los actores del Sistema.

Se tiene como objetivo continuar con las actividades en prevención y promoción dentro del programa de Entornos laborales seguros y saludables para mitigar el riesgo de patologías cardiovasculares y estrategias enfocadas a disminuir el riesgo osteomuscular; así mismo, de acuerdo a los resultados obtenidos en la matriz de autodiagnóstico de la GETH mantener el seguimiento de los trabajadores que certifican condición de discapacidad, se tiene proyectado para la vigencia realizar análisis de puesto de trabajo y así implementar las intervenciones de acuerdo a necesidades detectadas para cada caso.



Igualmente, lograr la habilitación y funcionamiento del consultorio de medicina ocupacional en la sede Cundinamarca y realizar jornada de SST en el primer semestre 2026.

6.2.5 Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

La estructura del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se fundamenta en el enfoque de aprendizaje organizacional y se articula con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: *Trabajo decente y crecimiento económico*, específicamente con la meta 8.2, orientada a promover la productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación. En este marco, el Plan se alinea con el objetivo estratégico institucional de potencializar el talento humano, la cultura organizacional, las comunicaciones, el uso de las tecnologías y la gestión de la información, como elementos clave para el fortalecimiento de las estrategias definidas en el Plan Territorial de Salud.

Así mismo, el Plan se integra con las líneas estratégicas institucionales 3 y 4, orientadas a mejorar el clima organizacional y promover una transformación cultural basada en la humanización, la inclusión y la no discriminación, como pilares para el desarrollo del talento humano y la sostenibilidad organizacional.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se orienta de manera prioritaria al fortalecimiento del cuidado de la salud mental de los colaboradores, docentes y estudiantes, reconociéndola como un eje fundamental para el bienestar integral, el desempeño laboral y la sostenibilidad institucional. Para esta vigencia, el Plan articula acciones de bienestar dirigidas a la promoción de entornos laborales saludables, la transformación cultural y la gestión del cambio, sin desconocer el fortalecimiento de otros componentes estratégicos asociados al bienestar, los incentivos y los procesos de

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

acreditación institucional, que contribuyen a la consolidación de un ambiente y un clima laboral digno.

En coherencia con lo anterior, el Plan contempla el desarrollo de actividades lúdicas, recreativas, culturales, deportivas, formativas y de reconocimiento, orientadas a generar ambientes de trabajo positivos, fortalecer la participación, el compañerismo y el sentido de pertenencia, contribuyendo a la mejora del clima organizacional y a la alineación de los objetivos individuales con los objetivos institucionales, en concordancia con la misión, visión, valores y principios de la Subred.



De igual manera, el Plan se articula con la Política de Talento Humano de la Subred Sur Occidente E.S.E., la cual orienta la gestión integral del talento humano en las fases de planeación, administración y desvinculación, mediante la formulación y ejecución de planes y programas que promueven el desarrollo de competencias, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la generación de condiciones de trabajo dignas y decentes. En este contexto, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se concibe como una herramienta estratégica para impactar positivamente el clima organizacional, promover la integración, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio.

Con lo anterior, se busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores, docentes y estudiantes, a través de acciones que prioricen la promoción y el cuidado de la salud mental, el desarrollo de habilidades socioemocionales, la comunicación asertiva, la práctica de actividades físicas y recreativas, el reconocimiento del desempeño y el fortalecimiento de un liderazgo positivo y humanizado.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se desarrolla en cumplimiento de la normatividad vigente, la Política de Talento Humano y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta los resultados de la matriz de autoevaluación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), el Índice de Desempeño Institucional y la identificación de necesidades del talento humano de la Subred. Lo anterior permitirá la implementación de estrategias orientadas a fortalecer la motivación, la satisfacción y el bienestar integral de los colaboradores.

Con el fin de dar continuidad a la homologación de los ejes del Plan Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) 2023 – 2028, para la vigencia 2026 se mantienen los 6 ejes que enmarcan la innovación de estrategias que permitan mejorar el bienestar laboral de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., los cuales corresponden a los siguientes:

EJES TEMÁTICOS PROPUESTOS EN EL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2030	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026 SUBRED SUR OCCIDENTE
Eje Equilibrio Psicosocial	EJE SALUD, VIDA Y FAMILIA

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

EJES TEMÁTICOS PROPUESTOS EN EL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2030	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026 SUBRED SUR OCCIDENTE
Eje salud Mental	
Eje Diversidad e Inclusión	EJE TEJIENDO REDES SOLIDARIAS Y SALUDABLES
Eje Transformación Digital	EJE EXPERIENCIAS DIGITALES PARA TU BIENESTAR
Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público	EJE TRANSFORMACIÓN CULTURAL E INTEGRIDAD
Eje Equilibrio Psicosocial Eje salud Mental	EJE CLIMA LABORAL
Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público	EJE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS



6.2.6 Acuerdos Sindicales, Teletrabajo y Medidas de Flexibilización Laboral

En el marco del fortalecimiento de las relaciones laborales, la modernización de la gestión del talento humano y la promoción de entornos de trabajo flexibles, inclusivos y orientados al bienestar, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. establece para la vigencia 2026 una serie de acciones estratégicas proyectadas en materia de acuerdos sindicales, teletrabajo y medidas de flexibilización laboral, en coherencia con la normatividad vigente y los objetivos institucionales.

1. Teletrabajo

Durante la vigencia 2026, se priorizará la consolidación y fortalecimiento de la Política Institucional de Teletrabajo, mediante la implementación de acciones orientadas a su apropiación, control y mejora continua. En este sentido, se proyecta:

- La elaboración y divulgación institucional de la Política de Teletrabajo, con el fin de garantizar su conocimiento, comprensión y aplicación por parte de los servidores públicos y directivos.
- La realización de convocatorias internas de teletrabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio y la viabilidad funcional de los cargos.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

- La actualización del formato de solicitud de teletrabajo suplementario, con el propósito de optimizar los procesos de postulación, evaluación y autorización.
- La creación del formato de teletrabajo autónomo, como instrumento de formalización y control de esta modalidad.
- La proyección y envío del Acuerdo de Voluntariedades, identificado con el Código 04-02-FO-0048 V2, a los servidores que se encuentren vinculados en modalidad de teletrabajo y que no lo hayan suscrito, para su respectiva actualización.
- El seguimiento periódico al cumplimiento de las actividades y funciones de los teletrabajadores, a cargo de los jefes inmediatos, como mecanismo de control, evaluación del desempeño y garantía de resultados.
- La revisión y actualización de los criterios de priorización aplicables a los servidores que acceden a la modalidad de teletrabajo, asegurando criterios de equidad, transparencia y alineación con las capacidades institucionales.

2. Acuerdos Sindicales

En materia de relaciones laborales y concertación colectiva, para la vigencia 2026 se proyecta continuar fortaleciendo el cumplimiento y seguimiento de los compromisos adquiridos por la Entidad, a través de las siguientes acciones:

- La expedición del Reglamento Interno de Trabajo para trabajadores oficiales, como instrumento normativo que permitirá unificar lineamientos, fortalecer la seguridad jurídica y mejorar la gestión de las relaciones laborales.
- El seguimiento a los acuerdos laborales suscritos con anterioridad al año 2020, con el fin de verificar su estado, cierre definitivo de compromisos pendientes y consolidación de una gestión ordenada y transparente de los acuerdos colectivos e individuales.

3. Desconexión Laboral



Con el propósito de fortalecer la cultura del respeto por los tiempos de descanso y el equilibrio entre la vida laboral y personal, durante la vigencia 2026 se proyecta:

- La divulgación de la Política de Desconexión Laboral, garantizando su apropiación por parte de los servidores públicos y directivos, y promoviendo su aplicación efectiva en todas las modalidades de trabajo.

4. Horario Flexible

En línea con los principios de inclusión, bienestar y enfoque humanístico de la gestión del talento humano, para la vigencia 2026 se proyecta:

- La divulgación de la modalidad de horario flexible establecida por la Entidad.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Versión:	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

- La implementación y actualización de un registro o base de datos institucional, que permita identificar y hacer seguimiento a los servidores públicos que accedan a esta modalidad, facilitando el control, la trazabilidad y la toma de decisiones.

Las acciones proyectadas para la vigencia 2026 reflejan el compromiso de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. con el fortalecimiento del diálogo social, la adopción de modalidades laborales flexibles y la consolidación de políticas orientadas al bienestar, la productividad y la sostenibilidad institucional. Estas iniciativas constituyen un eje estratégico del Plan Estratégico de Talento Humano, orientado a responder de manera efectiva a los desafíos organizacionales y a las necesidades del talento humano.

7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.

SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD
Autocontrol	Director Operativo de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de cumplimiento de los Planes • Seguimiento de indicadores del PAA 2026 	Trimestral
Auditoría interna	Equipo de Control Interno	Auditoría	Según Programación
El presente documento está sujeto a verificaciones externas			

Por su parte, la medición del plan se realizará mediante los indicadores establecidos en el formato 01-04-FO-0028 Ficha Técnica de Indicadores V1

8. BIBLIOGRAFIA



<https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/mipg/lineamientos-distritales> Departamento Administrativo del Servicio Civil

Decreto Nacional 1499 de 2017, artículo 2.2.22.3.4., el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2024 Función Pública

Resultados Medición de Desempeño Institucional Función Pública.26 de julio de 2014 versión 2.

Resultados Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital IDSCD 2024

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de Función Pública 2024

Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano.

Camargo, F., Márquez, A., y Ortiz, J. (2016), “Lineamientos de política de empleo público y de gestión de recursos humanos 2015- 2025” en “De la recomendación a la acción: ¿Como poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector publico colombiano?” / Pedro Pablo Sanabria Pulido (compilador). – Bogotá: Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Ediciones Uniandes: Colciencias: Departamento Administrativo de la Función Pública: Escuela Superior de Administración Pública, 2016. 237 páginas; 17 x 24 cm. – (Investigación egob. Gestión pública)

9. ANEXOS

- Formato 01-01-FO-0020 Plan de Acción v1 del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2026.
- Formato 01-01-FO-0020 Plan de Acción v1 del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.
- Formato 01-01-FO-0020 Plan de Acción v1 del Plan Institucional de capacitación para la vigencia 2026.
- Formato 01-01-FO-0020 Plan de Acción v1 del Plan anual de vacantes para la vigencia 2026.
- Formato 01-01-FO-0020 Plan de Acción v1 del Plan de previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026.
- Formato 01-01-FO-0020 Plan de Acción v1 del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026.
- Documento Plan institucional de Capacitación 2026
- Documento Plan de Bienestar Social e incentivos 2026
- Documento Plan anual de vacantes 2026
- Documento Plan de previsión de Recursos Humanos 2026
- Documento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
1	21-01-2018	Emisión del Plan
2	31-01-2019	Actualización del Plan para la vigencia 2019
3	31-01-2020	Actualización del Plan para la vigencia 2020
4	28-01-2021	Actualización del Plan para la vigencia 2021
5	28-01-2022	Actualización del Plan para la vigencia 2022



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	10	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0001	

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
6	24/01/2023	Actualización del Plan para la vigencia 2023
7	29/01/2024	Actualización del Plan para la vigencia 2024
8	24/01/2025	Actualización del Plan para la vigencia 2025
9	17/07/2025	Se enuncian las acciones para el 2025 de las tres rutas de creación de valor con menor porcentaje en el resultado del autodiagnóstico de la matriz de la GETH 2024 Se enuncian los reportes consultados en los módulos de Talento Humano del SIDEAP, como insumos para la elaboración de planes y formulación de acciones del proceso de Gestión del Talento Humano,
10	21/01/2026	Actualización del Plan para la vigencia 2026

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO
Documento Plan de Trabajo Bienestar Social e incentivos 2026 Documento Plan Institucional de Capacitación 2026 Documento Plan anual de vacantes 2026 Documento Plan de previsión de Recursos Humanos 2026 Documento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 Plan de Trabajo -Plan Institucional de Capacitación 2026 Plan de Trabajo Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo STT 2026 Plan de Trabajo Plan de Bienestar Social e incentivos 2026

CAMPO DE APLICACIÓN
Aplica al Proceso de Gestión del Talento Humano y subprocesos que lo conforman.

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental)
Disposición final: Archivo central

	ELABORÓ	REVISÓ	VERIFICACIÓN ESTRUCTURA DOCUMENTAL - CALIDAD	APROBÓ
Nombre y Apellidos:	Ivonne Moreno Fonseca	Yeimy Lorena Colmenares González	Jaime Charari R.	Milena Ramírez Martínez
Cargo y/o actividad:	Profesional Universitario	Director Operativo Gestión del Talento Humano	Profesional Especializado III	Jefe Oficina de Calidad
Fecha:	21 /01/2026	23 /01/2026	27/01/2026	27/01/2026