



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

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



ENERO 2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES.....	3
4. NORMATIVIDAD RELACIONADA	6
5. DESARROLLO DEL PLAN.....	9
5.1. METODOLOGÍA.....	9
5.1.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO	10
5.1.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO	10
5.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	10
5.3. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS	13
5.4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	13
5.5. DESARROLLO DE ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS	19
5.6. CAUSALES DE RETIRO	22
6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	23
7. BIBLIOGRAFÍA	23
8. ANEXOS	23

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

1. 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.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer las necesidades anuales de la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para garantizar el cumplimiento de su misión institucional.
- ✓ Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal con base en la guía para la provisión de vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa de provisión y con los empleos establecidos en el actual Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad.
- ✓ Adelantar el acercamiento y etapas de planeación de los concursos de méritos de ingreso y ascenso en la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

2. ALCANCE

Proveer las vacancias definitivas y temporales identificadas en el Plan Anual de Vacantes institucional 2026 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., impulsado en sus necesidades sincrónicas de cambio, las cuales inician con la identificación de las vacantes, continua con la selección del nuevo servidor público y finaliza dando aplicación a las etapas determinadas en la ley, de acuerdo con la naturaleza del empleo y el tipo de vinculación que se pretende realizar.

3. DEFINICIONES

Ascenso: Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

Carrera administrativa: El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: "La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.

Comisión Nacional del Servicio Civil: Autoridad creada por la Constitución, para administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos, con excepción de aquellas de carácter especial de origen constitucional. El campo de sus atribuciones comprende la carrera general, los sistemas específicos y los sistemas especiales de origen legal.

Encargo: Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección.

Empleado Público: Persona natural que ha tomado posesión de un empleo público para el cual ha sido nombrado mediante acto administrativo.

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (Artículo 2º del Decreto Ley 785 de 2005).

Empleos Temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto Nacional 1083 de 2015).

Nivel Jerárquico de los Empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3º del Decreto Ley 785 de 2005).

Nombramiento Ordinario: Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

Nombramiento Provisional: Es el que procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos constitucionalmente previstos.

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas de carrera administrativa que requiere cubrir una entidad; esta se consolida basándose en los Manuales de Funciones y Competencia Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Planta de Personal: Es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecidos mediante el Decreto Ley 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO): Es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes de forma definitiva en las entidades del Estado.

Trabajador Oficial: Es aquel trabajador vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, cuyo empleador es el Estado incluyendo la Administración pública y los agentes regulados por Derecho público.

Vacancia definitiva: Es el estado de aquellos empleos que se encuentran desprovistos de empleados públicos por alguna de las siguientes situaciones (Artículo 2.2.5.2.1. del Decreto Nacional 1083 de 2015):

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal: Esta figura se presenta cuando el servidor público se encuentra en alguna de las siguientes situaciones (Artículo 2.2.5.2.2. del Decreto Nacional 1083 de 2015):

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.
- Descanso compensado.

4. NORMATIVIDAD RELACIONADA

Constitución Política de Colombia

“Artículo 122: No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben (...)”

La Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

“Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

Decreto 1083 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”, modificado por el Decreto 648 de 2017.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.”

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”. “Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

“Artículo 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”

Acuerdo No. 927 del 07 de junio de 2024, “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura””

“Artículo 43. Plan Territorial de Salud para Bogotá D.C. 2024-2027. En cumplimiento de lo establecido en los artículos 45 de la Ley 152 de 1994; 6 de la Ley 1438 de 2011, y en los artículos 22 y 24 de la Resolución 100 de 2024 proferida por el Ministerio de Salud y Protección Social, se incorpora el “Plan Territorial de Salud para Bogotá D.C. 2024-2027” con todos sus anexos como parte integral del presente plan, el cual es concordante con el mismo y está armonizado con el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS. El Modelo de salud de la ciudad planteado en el presente Plan de Desarrollo y en consecuencia en el Plan Territorial de Salud para Bogotá D.C. 2024-2028, se desarrollará en cumplimiento de la normatividad vigente en salud, y operativamente funcionará a través de la actual estructura del sector salud que fue definida mediante el Acuerdo distrital 641 de 2016 “Por el cual se efectúa la reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo 257 de 2006 y se expedien otras disposiciones”. El Modelo de Salud de Bogotá será un modelo resolutivo y de calidad para toda la ciudad, basado en la Atención Primaria Social que permitirá el abordaje integral de los determinantes de las desigualdades sociales y el logro de mejores resultados en salud para las personas, las familias y las comunidades, a través del fortalecimiento de la gobernanza, el reconocimiento de la diversidad territorial y poblacional, mediante la toma de decisiones informadas, la participación social transformadora, la acción intersectorial y la gestión integral del riesgo en salud, lo cual se materializa en un modelo prestacional público y privado articulado y sostenible, cercano a las personas, con la infraestructura adecuada y soportado en el aseguramiento y la tecnología, que aporte e impacte positivamente el bienestar, la calidad de vida y el goce del derecho a la salud de quienes habitan la ciudad de Bogotá.

Parágrafo 1. En lo relacionado al talento humano de la red pública del sector salud de Bogotá se dará total garantía de derechos laborales adquiridos tanto individuales y colectivos a los trabajadores que desempeñan cargos de carrera administrativa, provisionales y trabajadores oficiales de las cuatro subredes y SDS, así mismo se respetando las convenciones de trabajo y acuerdos laborales vigentes. En ningún caso se disminuirán el número de cargos de la planta de personal.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

Parágrafo 2. En todo caso, las Subredes integradas de Servicios de Salud E.S.E mantendrán su naturaleza pública.”

“Artículo 100. Formalización del empleo público. La Administración Distrital, a través de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), en el término de seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia del PDD, elaborará un plan de formalización laboral del empleo público en las entidades centralizadas, descentralizadas, órganos y organismos del Distrito Capital, con el respeto de las competencias a éstas atribuidas. El plan debe 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. Se reducirá de manera progresiva la contratación de prestación de servicios profesionales y/o apoyo a la gestión que atiendan actividades de carácter permanente. Así mismo, se implementarán aumentos progresivos de las plantas de personal con los empleos públicos requeridos, conforme con los estudios técnicos y las posibilidades fiscales existentes. Las entidades centralizadas, descentralizadas, órganos y organismos del Distrito Capital que tengan estudios técnicos de ampliación de plantas, deberán utilizar dichos estudios para sus respectivas ampliaciones.”

(...)

“Artículo 215. Meritocracia. La Administración Distrital, con el liderazgo del Sector de Gestión Pública, promoverá la meritocracia como un mecanismo de igualdad, generación de valor público y fortalecimiento institucional y avanzará en la promoción de procesos meritocráticos para la provisión de cargos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva.

Este mecanismo promoverá que las personas con pertenencia étnica a los Pueblos Indígenas, Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras y el Pueblo Rrom Gitano, víctimas del conflicto armado incluyendo aquellas pertenecientes al sector Interreligioso, veteranos de la fuerza pública, personas con discapacidad y personas LGTBI, entre otras poblaciones, participen en las convocatorias de los concursos de mérito que realicen las Entidades y Organismos Distritales de Bogotá D.C., a través del desarrollo de ferias de servicios o espacios de participación ciudadana.”

5. DESARROLLO DEL PLAN

5.1. METODOLOGÍA

El Plan anual de previsión de recursos humanos de la vigencia 2026 se elaboró con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Contiene la relación detallada de la planta de empleos total de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. y la de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal que se deben proveer.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

5.1.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

Cuando se genera una vacante se registra en la base de la planta de personal la cual es administrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano, gestionada por el profesional designado del proceso de administración de la remuneración.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., cuenta con la Guía para la provisión de vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa 04-02-GI-0014 versión 2, que define los lineamientos para la provisión de las vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa, con base en la cual, se realizan estudios de encargos y se publican para el conocimiento de los servidores públicos de carrera administrativa y, para la presentación de posibles reclamaciones. Surtida esta etapa, se procede a elaborar el acto administrativo de encargo de acuerdo a lo consignado en la Guía para la provisión de vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa 04-02-GI-0014 versión 2.

Se certifican los cargos en los cuales no existe personal de carrera administrativa que pueda acceder al encargo, con el fin de proceder a su provisión transitoria mediante el nombramiento provisional.

5.1.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., adelantará las etapas de planeación de los concursos de méritos de ingreso y ascenso en la planta de personal de carrera administrativa a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Si existen listas de elegibles, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad. De lo contrario, se procederá como lo señala el numeral anterior, en el entretanto se provee por el mecanismo transitorio legalmente establecido.

5.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., fue establecida mediante el Acuerdo de Junta 06 de 2017, el cual fue modificado por los Acuerdos de Junta 148 de 2023 y 014 de 2024, en donde se estableció con un total de 1665 empleos, de los cuales 1531 corresponden a empleados públicos distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y 134 trabajadores oficiales.

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

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No CARGOS
EMPLEADOS PÚBLICOS			
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	09	1
SUBGERENTE	090	07	2
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05	1
DIRECTOR FINANCIERO	009	05	1
DIRECTOR OPERATIVO	009	05	2

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

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No CARGOS
DIRECTOR TÉCNICO	009	05	5
JEFE DE OFICINA	006	05	6
JEFE DE OFICINA	006	06	1
SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO			19
NIVEL ASESOR			
ASESOR	105	04	3
JEFE DE OFICINA ASESORA DE DESARROLLO	115	06	1
JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	115	01	1
SUBTOTAL NIVEL ASESOR			5
NIVEL PROFESIONAL			
LÍDER DE PROYECTO	208	27	4
LÍDER DE PROYECTO	208	25	1
LÍDER DE PROYECTO	208	24	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	29	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	3
ALMACENISTA GENERAL	215	28	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	26	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	29	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	28	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	19	2
MÉDICO ESPECIALISTA	213	32	85
MÉDICO ESPECIALISTA	213	15	55
ODONTOLOGO ESPECIALISTA	216	13	4
ENFERMERO ESPECIALISTA	244	24	9
MÉDICO GENERAL	211	31	44
MÉDICO GENERAL	211	11	66
ODONTOLOGO	214	27	19
ODONTOLOGO	214	11	37
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	13
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	21
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	16	47
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	15	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	14	23
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	11	12
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	07	5
ENFERMERO	243	20	95
TESORERO GENERAL	201	15	1
TESORERO GENERAL	201	11	1
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	42
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	03	18
SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL			673



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No CARGOS
NIVEL TÉCNICO			
TÉCNICO OPERATIVO	314	22	3
TÉCNICO OPERATIVO	314	21	2
TÉCNICO OPERATIVO	314	16	3
TÉCNICO OPERATIVO	314	15	17
TÉCNICO OPERATIVO	314	14	9
TÉCNICO OPERATIVO	314	12	3
TÉCNICO OPERATIVO	314	10	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	08	3
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	16	2
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	14	3
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	13	51
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	10	3
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	09	8
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	09	2
SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO			114
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	1
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	18	3
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	17	404
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	16	13
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13	34
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12	48
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	08	45
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	06	27
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	9
SECRETARIO	440	17	12
SECRETARIO	440	14	24
SECRETARIO	440	11	24
CONDUCTOR	480	11	2
SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO			720
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS			1531
TRABAJADORES OFICIALES			
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVA	15
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVB	2
CELADOR	5160	IIIA	9
CONDUCTOR	5155	IVC	33
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IIIA	43
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IVA	31

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No CARGOS
TÉCNICO	4100	1	1
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES			134
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			1665

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

5.3. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS

El Decreto Único Reglamentario de la Función Pública 1083 de 2015, señala, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de los organismos y entidades del orden nacional, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias propias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.

5.4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La Planta de empleos de la Entidad, se encuentra caracterizada como se observa en la siguiente tabla:

Un total de 1665 cargos de la planta, de los cuales 1315 corresponden a cargos que prestan sus servicios en áreas asistenciales, representando el 79%, que garantiza calidad, eficiencia, y oportunidad en la atención a la población perteneciente a las localidades que conforman la Subred y un 21% restante representado en 350 empleos ubicados en áreas administrativas.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA SUBRED SUR OCCIDENTE 2025	
CARGOS ÁREAS ADMINISTRATIVAS EMPLEADOS PÚBLICOS	259
CARGOS ÁREAS ASISTENCIALES EMPLEADOS PÚBLICOS	1272
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	1531
CARGOS ÁREAS ADMINISTRATIVAS TRABAJADORES OFICIALES	91
CARGOS ÁREAS ASISTENCIALES TRABAJADORES OFICIALES	43
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES	134
TOTAL PLANTA SUBRED	1665

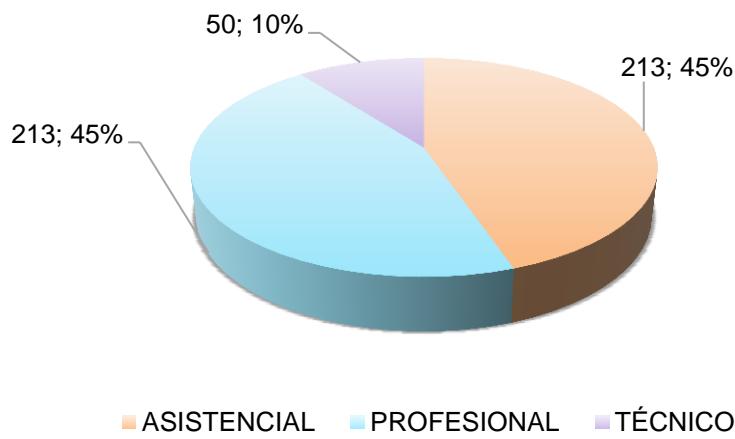
Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

A continuación, y con el objetivo de dar claridad de la distribución de las vacantes ilustradas en el cuadro relacionado, se presentan a continuación los datos de los registros institucionales relacionados con las vacantes definitivas de Carrera Administrativa (476) en total con corte a 31 de diciembre de 2025; de los cuales (213) corresponden al 45% del nivel asistencial, 45% del nivel profesional (213 empleos) y el 10% restante (50 cargos) al nivel técnico.

VACANTES DEFINITIVAS SIN OCUPAR DE CARRERA 2025		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	213	45%
PROFESIONAL	213	45%
TÉCNICO	50	10%
TOTAL GENERAL	476	100%

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

VACANTES DEFINITIVAS SIN OCUPAR DE CARRERA ADMINISTRATIVA



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

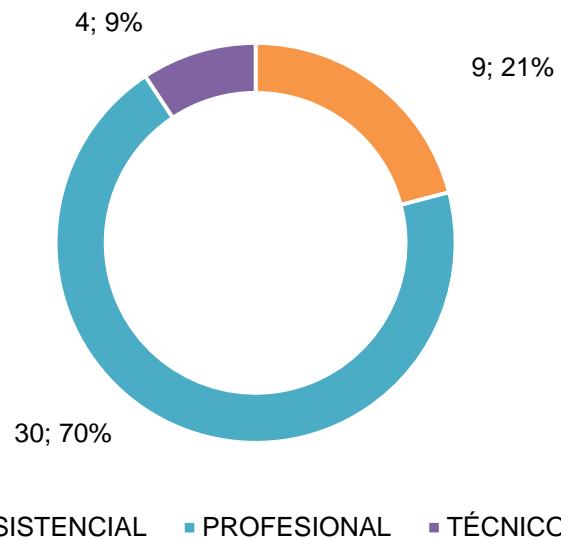
Con relación a las vacantes definitivas ocupadas mediante la figura del **encargo** (43 cargos) en total, se evidencia que la mayor participación de vacantes en encargo corresponde al 70% de nivel profesional (30 cargos), 21% en el nivel Asistencial (9 cargos) vacantes y (4 cargos) vacantes del nivel técnico que representan el 9% del total de vacantes.

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

VACANTES DEFINITIVAS EN ENCARGO 2025		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	9	21%
PROFESIONAL	30	70%
TÉCNICO	4	9%
TOTAL GENERAL	43	100%

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

VACANTES DEFINITIVAS EN ENCARGO



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

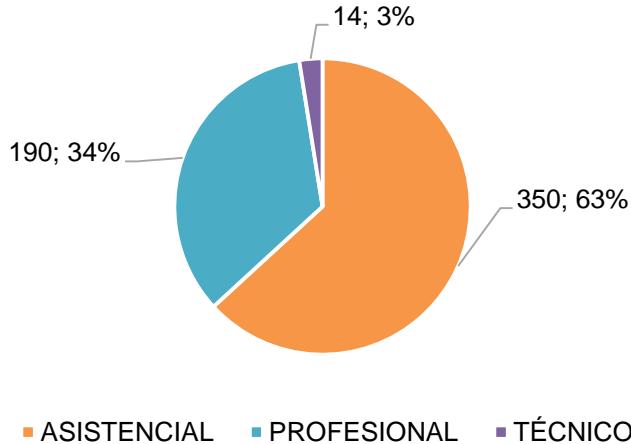
Las vacantes que se encuentran en provisionalidad, al igual que las anteriores se incluyen en el proceso de convocatoria por mérito establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se evidencia un mayor porcentaje en las vacantes en el nivel Asistencial (350) con un 63%, 190 vacantes del nivel profesional que corresponden al 34%, y un total de 14 vacantes (3%) del nivel técnico, como se muestra en el siguiente cuadro:

VACANTES DEFINITIVAS EN PROVISIONALIDAD 2025		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	350	63%
PROFESIONAL	190	34%
TÉCNICO	14	3%
TOTAL GENERAL	554	100%

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



VACANTES EN PROVISIONALIDAD



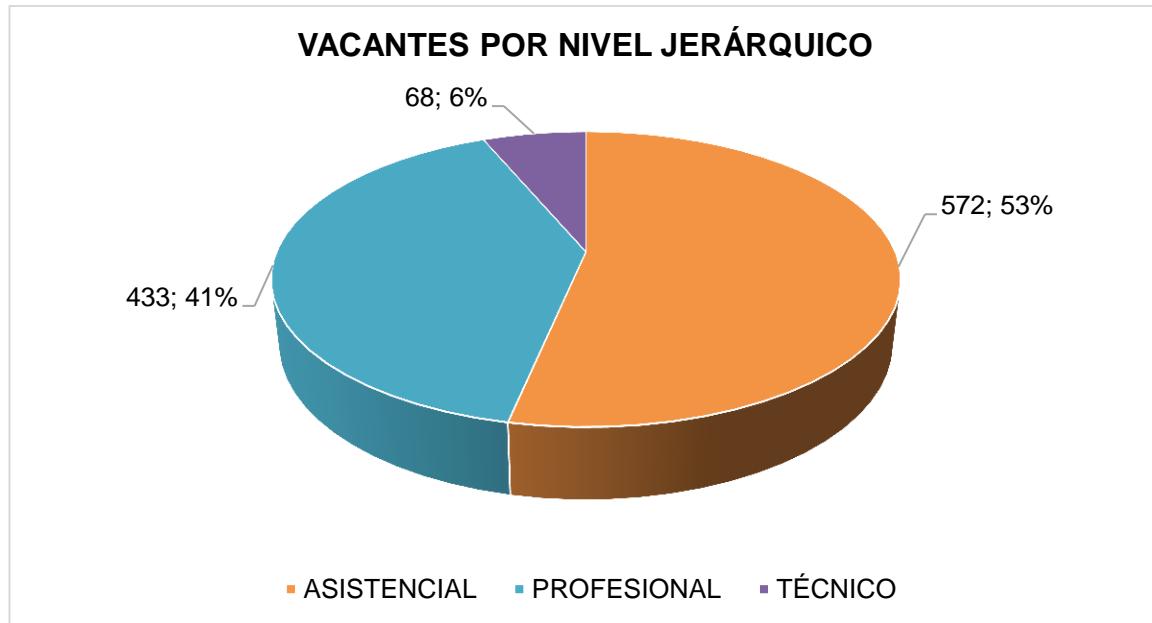
Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

Con relación a las vacantes definitivas por **nivel jerárquico**, a corte 31 de diciembre de 2025, se encuentran por proveer un total 1.073 vacantes definitivas, que corresponden a un total de 572 (53%) del nivel asistencial, (433) del nivel profesional que representan el 40% y un 6% del nivel técnico para un total de 68 vacantes.

VACANTES POR NIVEL JERÁRQUICO 2025		
NIVEL	VACANTES	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	572	53%
PROFESIONAL	433	40%
TÉCNICO	68	6%
TOTAL GENERAL	1074	100%

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

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	



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

A continuación, se relaciona el porcentaje de vacantes de acuerdo con el **tipo de vinculación** (Carrera Administrativa, Encargo, Provisionalidad) en donde, se evidencia que del total de vacantes a proveer 44% corresponde a carrera administrativa con un total de (476) vacantes, 52% (554) a provisionalidad y sólo un 4% bajo la figura de encargo (43) en total.

VACANTES DEFINITIVAS POR PROVEER 2025		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
CARRERA ADMINISTRATIVA	476	44%
EN ENCARGO	43	4%
EN PROVISIONALIDAD	554	52%
TOTAL GENERAL	1073	100%

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

La Subred con corte al 31 de diciembre de 2025, cuenta para esta vigencia con un total de 134 cargos de trabajadores oficiales, de los cuales 91 se encuentran vacantes y 43 ocupados.

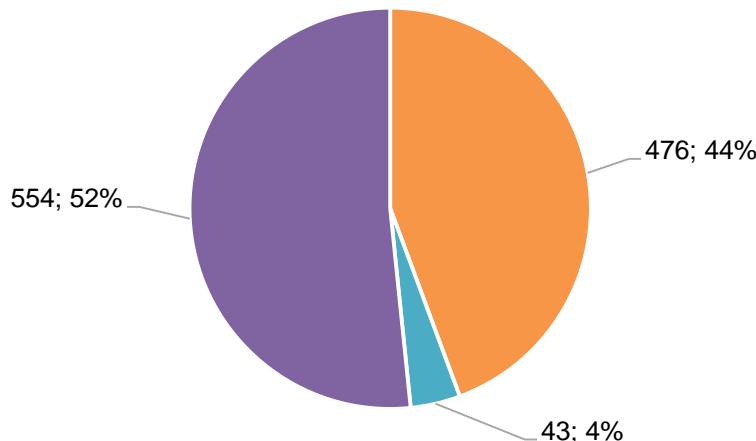
La entidad con corte al 31 de diciembre de 2025, cuenta con 39 vacantes de Profesionales de Servicio Social Obligatorio, las cuales son asignadas por la Secretaría Distrital de Salud para su provisión en la entidad.

Con relación al consolidado de vacantes por **estado de provisión** se cuenta con un total de 1.073 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-OPEC.

VACANTES 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

VACANTES POR ESTADO DE PROVISIÓN



■ CARRERA ADMINISTRATIVA ■ EN ENCARGO ■ EN PROVISIONALIDAD

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

Al realizar una revisión de la planta de personal y analizar la clasificación por edades de los servidores públicos vinculados a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se evidencia que el 69,5% de los servidores públicos vinculados se encuentran por debajo de los 57 años de edad (705 servidores públicos), mientras que el 30,5% (310 servidores públicos) se encuentran entre los 57 y 69 años.

Respecto del grupo poblacional de servidores que cumplan la edad de 70 años durante la vigencia 2026, deberán retirarse del servicio al alcanzar la edad de retiro forzoso (2 servidores públicos), la Subred deberá adelantar los procesos de retiro, acompañado de las gestiones relacionadas con su desvinculación asistida de la Entidad.

RANGO DE EDAD	HOMBRE	MUJER	TOTAL
>= 18 años y < 35 años	23	69	92
>= 35 años y < 45 años	41	191	232
>= 45 años y < 57 años	100	281	381
>= 57 años y < 62 años	78	113	191

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

>= 62 años y < 70 años	60	59	119
TOTAL	302	713	1015

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

Por otra parte, deberá adelantar el seguimiento a los casos de servidores públicos que cuentan con la pensión de jubilación o vejez reconocida para adelantar su retiro del servicio, así como adelantar el acompañamiento de quienes se encuentran *ad portas* de cumplir con los requisitos para la obtención de la pensión, en aras de garantizar una transición adecuada y desvinculación asistida de la Subred.

Frente a la Provisión de Empleos en vacancia definitiva de la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., la entidad dará estricto cumplimiento a las normas del empleo público en lo que dispuesto frente a los concursos de mérito para ingreso y ascensos a la carrera administrativo adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC y lo dispuesto por la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, frente a la provisión de empleos mediante Encargo por derecho preferencial y los procesos internos que deban desarrollarse agotado el derecho preferencial del personal de carrera administrativo para nombramientos en provisionalidad de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y los análisis de las necesidades institucionales.

La entidad cuenta con corte al 31 de diciembre de 2025, con un total de 1665 cargos, de los cuales se encuentran ocupados 1015 y 650 vacantes temporales o definitivas.

SERVIDORES	No CARGOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS
SUBTOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	1531	972	559
SUBTOTAL TRABAJADORES OFICIALES	134	43	91
TOTAL PLANTA	1665	1015	650

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

5.5. DESARROLLO DE ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS

Durante la vigencia 2025, la Subred Integrada de Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. expidió al Acuerdo de Junta Directiva No. 053 del 27 de agosto de 2025 “Por el cual se autoriza el inicio del trámite para la modernización y reforma de la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. y se dictan otras disposiciones”, producto del análisis de su planta de personal acorde con su provisión histórica, la contratación de personas naturales realizada para cubrir las necesidades del servicio y las demandas recibidas relacionadas con contratos realidad.

Con base en lo analizado, el mencionado Acuerdo determinó:

- Autorizar a la Gerencia de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. el inicio del trámite para la modernización y reforma de **552 cargos** de la planta de personal (**506 empleos públicos y 46 cargos de trabajadores oficiales**), con el fin de adaptarla a los requerimientos operacionales y estratégicos de la entidad, de acuerdo

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, así como en las normas relacionadas con la gestión pública y los recursos humanos en el sector salud.

- Los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva a la fecha de expedición del mencionado Acuerdo, no podrán ser provistos hasta tanto se adelante y finalice la modernización y reforma de la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
- Establecer los empleos que no serán susceptibles de modernización y reforma. Al respecto, los empleos de carrera administrativa identificados en esta agrupación harán parte del reporte y actualización ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) correspondiente a **618 empleos públicos** de carrera administrativa, respecto de los cuales se adelantará la etapa de planeación para el inicio del concurso público de ascenso y abiertos de mérito.

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 REPORTADAS 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

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

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.

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.

Por otra parte respecto de los cargos de trabajador oficial, desde la fusión de entidades que permitió la creación de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., se ha identificado que a través de la contratación de la prestación del servicio con personas jurídicas se han suplido las necesidades en aseo, limpieza, desinfección hospitalaria, cafetería, vigilancia y servicios especiales de cocina, de manera más eficiente y con mayor economía, por lo cual la Subred obtiene un mayor valor al encargar a un tercero de la administración de insumos y mano de obra trasladando esta necesidad a empresas especializadas prestadoras del servicio de aseo que gracias a su amplia experiencia y a la incorporación de nuevas tecnologías permiten lograr una mayor eficiencia en el suministro de mano de obra calificada y de los insumos que provee, así como en la prestación del servicio y cualificación requerida para el desarrollo de estas actividades.

Asimismo, los análisis y estudios realizados para la contratación del servicio integral de lavado y alquiler de ropa hospitalaria informa que en la Subred se refleja una inclinación hacia el alquiler y lavado de ropa hospitalaria lo cual permite optimizar la administración de estos suministros trasladando la necesidad a empresas especializadas prestadoras del servicio de lavandería, que gracias a su amplia experiencia y a la incorporación de nuevas tecnologías permiten lograr una mayor eficiencia en el manejo de las prendas hospitalarias que proveen, agregando valor al servicio propio de la logística y operación de estas empresas.

Bajo lo anotado anteriormente, los cargos de trabajador oficial de Operario de Servicios Generales enfocados en labores de lavandería, aseo, limpieza, desinfección hospitalaria, cafetería, vigilancia y cocina requieren de una transformación en el mediano plazo y su transformación hacia nuevas necesidades del servicio que permitan el mejoramiento y calidad en la prestación de las funciones y misionalidad de la Subred, por lo que, hasta tanto no sean

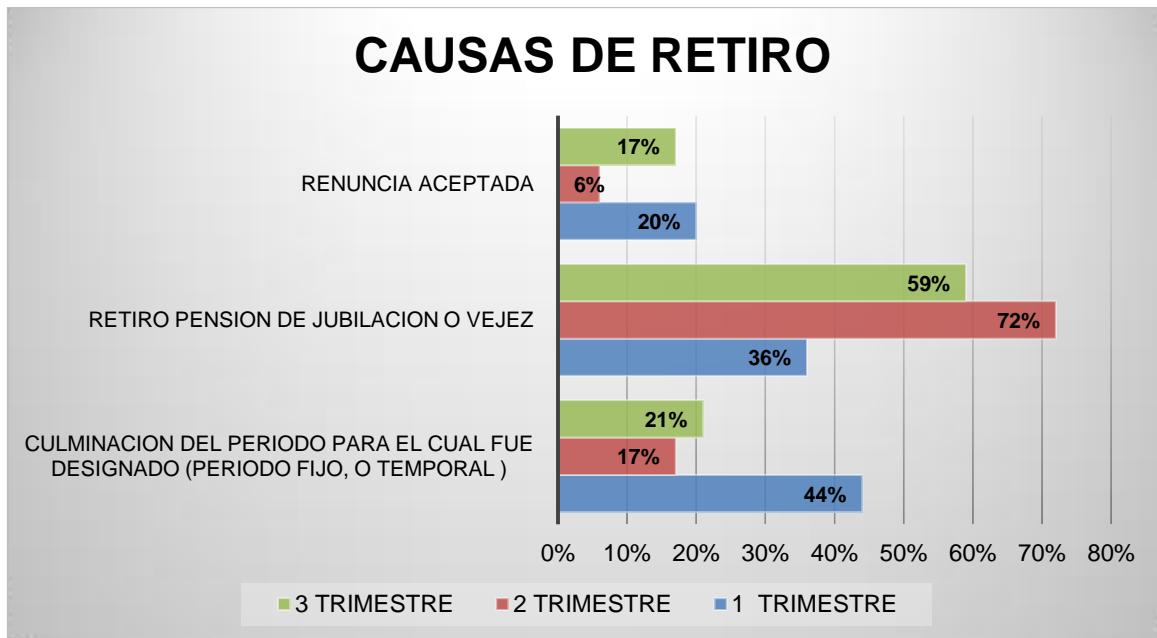
 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

transformados esos cargos, se ha decidido que los cargos que se encuentran vacantes no serán objeto de provisión.

5.6. CAUSALES DE RETIRO

Desde la Dirección de Gestión del Talento Humano se cuenta con una encuesta de retiro para el personal de planta, que permite identificar las diferentes causas generadas con desvinculación que se constituyen en criterios de análisis para identificar y desarrollar estrategias de mejora durante el ciclo de ingreso y permanencia del funcionario público de la entidad.

En relación con los retiros adelantados durante la vigencia 2025, la Dirección de Gestión de Talento Humano



Fuente: almera encuesta de retiro 2025

A la fecha de reporte para el periodo de enero a marzo se retiraron un total de 30 funcionarios con un total de 25 encuestas realizadas que corresponden al 83% de participación, para el segundo trimestre abril a junio, se reportan un total de 20 funcionarios retirados con un 90% de encuestas realizadas (18), para el tercer reporte julio a septiembre renuncian un total de 29 funcionarios con un total de 29 encuestas realizadas (100%) observándose un incremento en la participación de la misma.

Resultado de los periodos reportados con encuesta de retiro, durante el primer trimestre el 44 % de los motivos de retiro pertenece al retiro por pensión de jubilación o vejez, porcentaje que para el segundo trimestre corresponde al 72% de causales de retiro, el último periodo reportado presenta un total de 59% de causal de retiro.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, se desarrolla con base en las directrices que imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, sobre la materia.

A continuación se establecen los mecanismos de seguimiento, responsables y su periodicidad:

Seguimiento	Responsable	Mecanismos de seguimiento	Periodicidad
Autocontrol	Dirección de Gestión del Talento Humano	Seguimiento a la actualización de la planta de personal	Mensual
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

7. BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de vacantes y previsión, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

Circular Externa 003 de 2024, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD.

8. ANEXOS

Formato 01-01-FO-0020 Plan de Acción v1 del Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026.

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
1	30/01/2018	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

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	Versión	9	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0002	

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

No	FECHA	CAMBIO
5	28/01/2022	Actualización del plan para la vigencia 2022
6	23/01/2023	Actualización del plan para la vigencia 2023
7	29/01/2024	Actualización del plan para la vigencia 2024
8	23/01/2025	Actualización del plan para la vigencia 2025
9	22/01/2026	Actualización del plan para la vigencia 2026

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO

No aplica.

CAMPO DE APLICACIÓN

Se aplica al proceso de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

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

	ELABORÓ	REVISÓ	AVAL DE CALIDAD	APROBÓ
Nombre y Apellidos:	Ivonne Moreno Fonseca Juan Gabriel Jiménez Mojica	Víctor Raúl Venegas Yeimy Lorena Colmenares González	Jaime Charari R.	Milena Ramírez Martínez
Cargo y/o actividad:	Profesional Universitario Profesional Especializado OPS	Profesional Universitario Directora Gestión del Talento Humano	Profesional Especializado III	Jefe Oficina de Calidad
Fecha:	21/01/2026	22/01/2026	27/01/2026	27/01/2026