



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

PLAN ANUAL DE VACANTES



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 VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
1.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. NORMATIVIDAD RELACIONADA.....	6
5. DESARROLLO DEL PLAN	9
6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	18
7. BIBLIOGRAFÍA.....	18
8. ANEXOS	19

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

1. OBJETIVO

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.

1.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos, diferenciando entre los del servicio asistencial y quienes prestan sus servicios en áreas administrativas.
- Actualizar las novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.
- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva y temporal, como insumo para el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. y termina con la actualización y seguimiento permanente de las novedades que se presenten.

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

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

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

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).

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. (Numeral 4.1. del Artículo 4º del Decreto Ley 785 de 2005).

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional. (Numeral 4.2. del Artículo 4º del Decreto Ley 785 de 2005).

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. (Numeral 4.3. del Artículo 4º del Decreto Ley 785 de 2005).

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. (Numeral 4.4. del Artículo 4º del Decreto Ley 785 de 2005).

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución. (Numeral 4.5. del Artículo 4º del Decreto Ley 785 de 2005).

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): Es un listado donde se encuentran las

“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 ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

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.

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.

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 insubstancia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubstancia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubstancia 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):

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

- 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

La formulación del citado plan se enmarca en los desarrollos legislativos y normativos que tratan el tema del empleo público y de carrera administrativa y de los que dieron piso jurídico tanto a la creación la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. así como a su estructuración por dependencias y planta de personal.

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

Constitución Política de Colombia

“Artículo 125 Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.

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 15. “Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas; (...”

“Artículo 27 Carrera Administrativa. 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 base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

“Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. (...)”

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

“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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma”

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”

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

“Artículo 2. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.”

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 expiden 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.

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),

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

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 Rom Gitano, víctimas del conflicto armado incluyendo aquellas pertenecientes al sector Interreligioso, veteranos de la fuerza pública, personas con discapacidad y personas LGBTI, 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.”

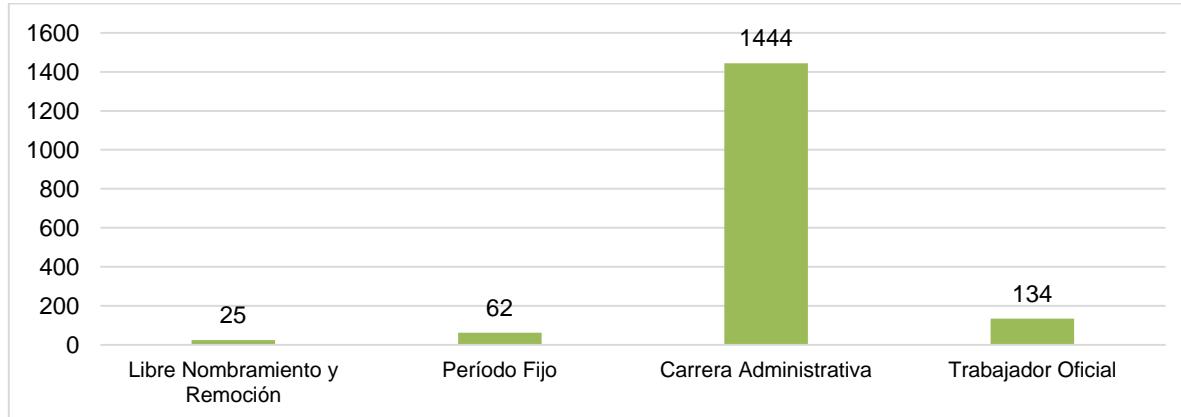
5. DESARROLLO DEL PLAN

El Plan Anual de Vacantes 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 y que, cuentan con la apropiación y la disponibilidad presupuestal requerida.

Para su elaboración se consideró la totalidad de las vacantes definitivas que se encuentran en la planta de personal, es decir, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Así mismo, las vacantes temporales cuyos titulares se encontraban en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascensos, entre otros).

La planta de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., está compuesta por 1665 empleos, se clasifican por tipo de cargo, tal como se muestra en la siguiente gráfica:

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

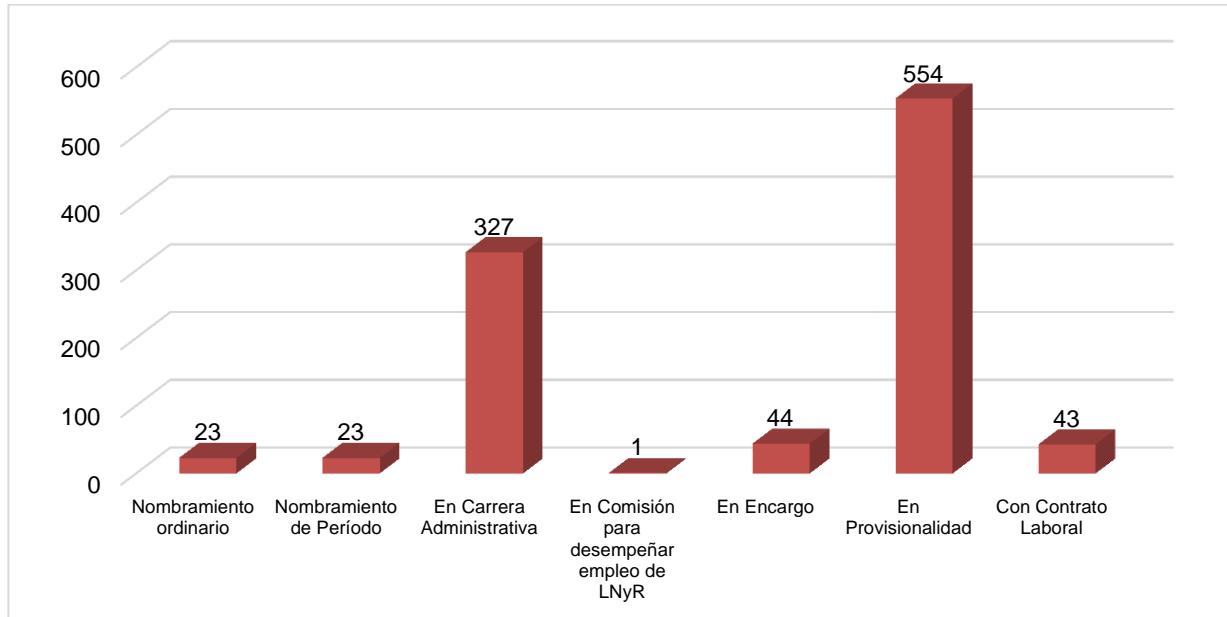


Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

De lo anterior, se destaca que el 96,77% (60 cargos) de los 62 cargos de período fijo corresponden a cargos de servicio social obligatorio.

Por otra parte, al 31 de diciembre de 2025, los 1.015 cargos ocupados, se clasifican de acuerdo a la forma de vinculación de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E. POR FORMA DE VINCULACIÓN



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

De acuerdo con el detalle de la planta de personal, a continuación, se realiza una revisión de la planta de personal de empleados públicos y trabajadores oficiales.

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

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No Horas	ASIGNACIÓN BÁSICA 2025	No CARGOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS SIN PROVISIÓN
NIVEL DIRECTIVO							
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	09	8	\$ 13.133.271	1	1	0
SUBGERENTE	090	07	8	\$ 10.454.966	2	2	0
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05	8	\$ 8.555.956	1	1	0
DIRECTOR FINANCIERO	009	05	8	\$ 8.555.956	1	1	0
DIRECTOR OPERATIVO	009	05	8	\$ 8.555.956	2	2	0
DIRECTOR TÉCNICO	009	05	8	\$ 8.555.956	5	5	0
JEFE DE OFICINA	006	05	8	\$ 8.555.956	6	6	0
JEFE DE OFICINA	006	06	8	\$ 9.540.626	1	1	0
SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO					19	19	0
NIVEL ASESOR							
ASESOR	105	04	8	\$ 7.752.508	3	3	0
JEFE DE OFICINA ASESORA DE DESARROLLO	115	06	8	\$ 9.540.626	1	1	0
JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	115	01	8	\$ 6.357.777	1	1	0
SUBTOTAL NIVEL ASESOR					5	5	0
NIVEL PROFESIONAL							
LIDER DE PROYECTO	208	27	8	\$ 6.877.240	4	3	1
LIDER DE PROYECTO	208	25	8	\$ 6.525.259	1	1	0
LIDER DE PROYECTO	208	24	8	\$ 6.364.392	1	1	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	8	\$ 7.889.891	14	3	11
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	29	8	\$ 7.282.509	4	4	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	8	\$ 7.005.158	3	1	2
ALMACENISTA GENERAL	215	28	8	\$ 7.005.158	1	1	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27	8	\$ 6.877.240	2	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	26	8	\$ 6.819.454	4	1	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	8	\$ 6.525.259	3	0	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	8	\$ 6.364.392	2	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	29	8	\$ 7.282.509	2	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	28	8	\$ 7.005.158	7	1	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	19	8	\$ 5.849.450	2	1	1



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No Horas	ASIGNACIÓN BÁSICA 2025	No CARGOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS SIN PROVISIÓN
MÉDICO ESPECIALISTA	213	32	8	\$ 9.709.695	85	42	43
MÉDICO ESPECIALISTA	213	15	4	\$ 5.393.912	55	25	30
ODONTÓLOGO ESPECIALISTA	216	13	4	\$ 5.113.175	4	3	1
ENFERMERO ESPECIALISTA	244	24	8	\$ 6.364.392	9	2	7
MÉDICO GENERAL	211	31	8	\$ 7.950.746	44	25	19
MÉDICO GENERAL	211	11	4	\$ 4.845.349	66	60	6
ODONTÓLOGO	214	27	8	\$ 6.877.240	19	8	11
ODONTÓLOGO	214	11	4	\$ 4.845.349	37	20	17
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27	8	\$ 6.877.240	1	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	8	\$ 5.849.450	13	7	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	8	\$ 5.393.912	21	13	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	8	\$ 5.393.667	10	8	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	8	\$ 5.113.175	6	4	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	8	\$ 4.845.349	3	0	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	16	8	\$ 5.451.978	47	26	21
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	15	8	\$ 5.393.912	6	5	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	14	8	\$ 5.393.667	23	20	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	11	8	\$ 4.845.349	12	12	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	07	5	\$ 4.360.806	5	2	3
ENFERMERO	243	20	8	\$ 5.986.854	95	90	5
TESORERO GENERAL	201	15	8	\$ 5.393.912	1	1	0
TESORERO GENERAL	201	11	8	\$ 4.845.349	1	0	1
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	8	\$ 4.845.349	42	16	26
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	03	8	\$ 3.966.792	18	5	13
SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL					673	417	256
NIVEL TÉCNICO							
TÉCNICO OPERATIVO	314	22	8	\$ 4.476.171	3	0	3
TÉCNICO OPERATIVO	314	21	8	\$ 4.476.064	2	1	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	16	8	\$ 4.034.028	3	2	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	15	8	\$ 3.950.140	17	7	10
TÉCNICO OPERATIVO	314	14	8	\$ 3.929.585	9	4	5
TÉCNICO OPERATIVO	314	12	8	\$ 3.703.493	3	0	3
TÉCNICO OPERATIVO	314	10	8	\$ 3.550.970	1	1	0
TÉCNICO OPERATIVO	314	08	8	\$ 3.315.966	3	1	2



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No Horas	ASIGNACIÓN BÁSICA 2025	No CARGOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS SIN PROVISIÓN
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	16	8	\$ 4.034.028	2	0	2
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	14	8	\$ 3.929.585	3	3	0
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	13	8	\$ 3.812.086	51	22	29
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	10	8	\$ 3.550.970	3	2	1
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	09	8	\$ 3.446.528	8	4	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	8	\$ 3.550.970	4	3	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	09	8	\$ 3.446.528	2	0	2
SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO					114	50	64
NIVEL ASISTENCIAL							
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	8	\$ 3.929.585	2	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	8	\$ 3.211.519	7	0	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	8	\$ 3.002.627	18	9	9
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	8	\$ 2.911.229	13	4	9
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	8	\$ 2.673.251	7	4	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	8	\$ 2.621.167	20	5	15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	8	\$ 2.582.372	2	2	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	8	\$ 2.500.522	4	3	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	8	\$ 2.499.672	1	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	8	\$ 2.281.765	1	1	0
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	18	8	\$ 3.315.966	3	0	3
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	17	8	\$ 3.211.519	404	378	26
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	16	8	\$ 3.120.117	13	4	9
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13	8	\$ 2.819.837	34	13	21
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12	8	\$ 2.673.251	48	17	31
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	08	8	\$ 2.499.672	45	18	27
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	06	8	\$ 2.361.840	27	11	16
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8	\$ 3.812.086	9	2	7
SECRETARIO	440	17	8	\$ 3.211.519	12	3	9
SECRETARIO	440	14	8	\$ 2.911.229	24	2	22
SECRETARIO	440	11	8	\$ 2.621.167	24	3	21
CONDUCTOR	480	11	8	\$ 2.621.167	2	1	1
SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL					720	481	239
TOTAL PLANTA DE PERSONAL EMPLEOS PÚBLICOS					1.531	972	559

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

Para el inicio de la vigencia 2026, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. registra un total de 972 empleos públicos ocupados (63,5%) de los 1.531 cargos de la planta de personal de empleados públicos. Igualmente, se registra un total de 559 vacantes temporales o definitivas (36,5%) de los registros institucionales con corte al 31 de diciembre de 2025.

**PLANTA DE PERSONAL DE TRABAJADORES OFICIALES DE LA SUBRED INTEGRADA
DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.**

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No Horas	ASIGNACIÓN BÁSICA 2025	No. CARGOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS SIN PROVISIÓN
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVA	8	\$ 2.897.656	15	3	12
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVB	8	\$ 2.920.730	2	1	1
CELADOR	5160	IIIA	8	\$ 2.464.699	9	1	8
CONDUCTOR	5155	IVC	8	\$ 3.111.715	33	20	13
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IIIA	8	\$ 2.464.699	43	3	40
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IVA	8	\$ 2.897.656	31	15	16
TÉCNICO	4100	1	8	\$ 3.652.319	1	0	1
TOTAL PLANTA DE PERSONAL TRABAJADORES OFICIALES				134	43		91

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

Por su parte, para el 1º de enero de 2026 respecto de la planta de personal de Trabajadores Oficiales de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se registra un total de 43 cargos de trabajadores oficiales ocupados (32,1%) de los 134 cargos vigentes, mientras que se registran 91 cargos de trabajadores oficiales vacantes temporales o definitivas (67,9%) con corte al 31 de diciembre de 2025.

De manera consolidada, se evidencia que la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se encuentra compuesta por 1665 cargos, de los cuales 1015 cargos se encuentran ocupados (61%), mientras que 650 están vacantes temporales o definitivas (39%), como se detalla a continuación:

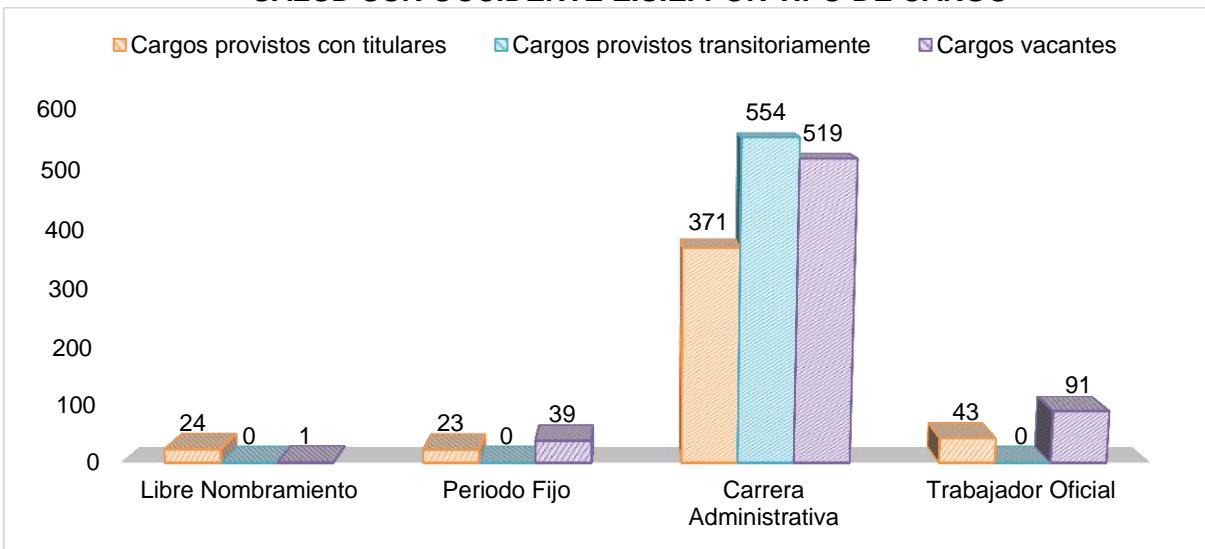
CONSOLIDADO PLANTA DE PERSONAL DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.

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:

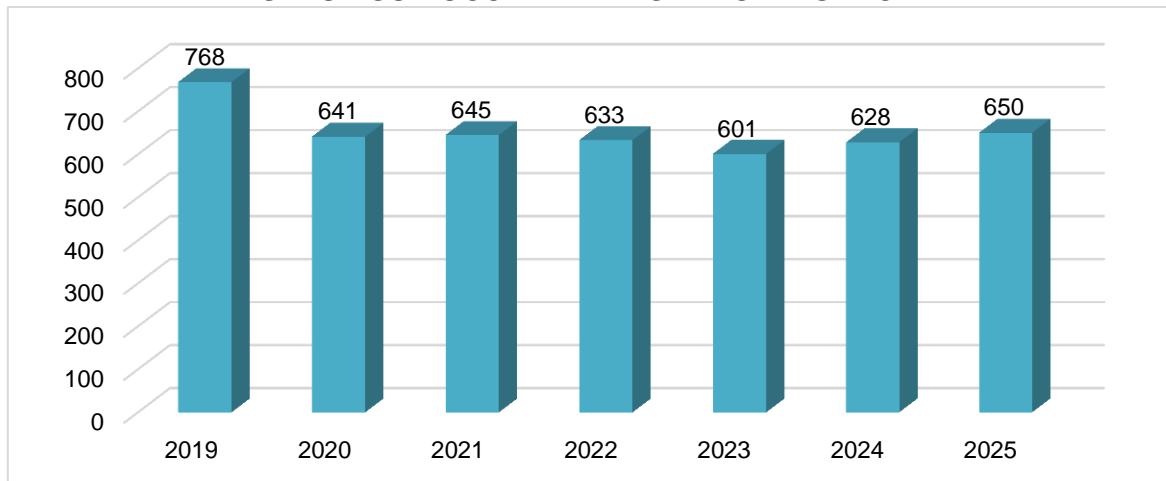
CONSOLIDADO PLANTA DE PERSONAL DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E. POR TIPO DE CARGO



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

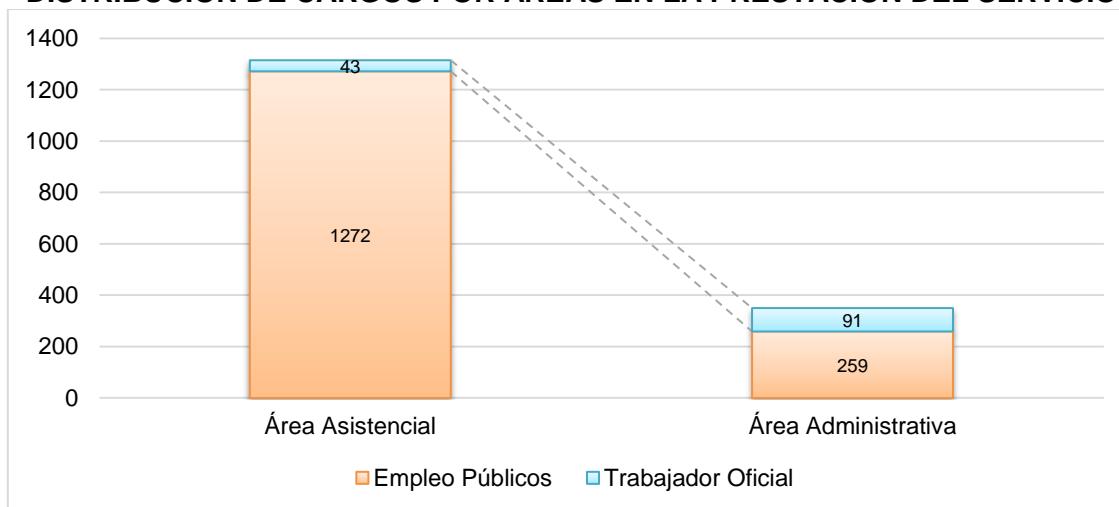


Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2025

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.

Al realizar una revisión de la planta de personal por áreas en la prestación del servicio, esta se distribuye mayoritariamente en el área asistencial (79% de los cargos) compuesta por 1272 cargos de empleados públicos y 43 cargos de trabajador oficial, mientras que en menor proporción los cargos se ubican en el área administrativa (21% de los cargos), con una composición de 259 cargos de empleados públicos y 91 cargos de trabajador oficial, como se muestra en la siguiente gráfica:

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR ÁREAS EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO



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

Durante la vigencia 2025, la Subred Integrada de Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. expidió el 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 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

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

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

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

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

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.

6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El Plan Anual de Vacantes, 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

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

- ✓ Secretaría del Senado de la República. Constitución Política de Colombia. Tomado de http://www.secretariosenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- ✓ Secretaría del Senado de la República. Ley 909 de 2004. Tomado de http://www.secretariosenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública.. Decreto 1083 de 2015. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

- ✓ Secretaría del Senado de la República. Ley 1960 de 2019. Tomado de http://www.secretariosenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1960_2019.html
- ✓ Alcaldía Mayor de Bogotá. Acuerdo 927 de 2024, expedido por el Concejo de Bogotá. Consultado: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=155699&dt=S>
- ✓ Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Plan de Formalización Laboral Distrital 2024-2027. Consultado: <https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/2024-12/Plan%20de%20Formalizaci%C3%B3n%20Laboral%202024-2027%20Pub..pdf>

8. ANEXOS

Formato 01-01-FO-0020 Plan de Acción v1 del Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026.

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
1	24/09/2018	Emisión del Plan
2	15/01/2019	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
6	23/01/2023	Actualización del plan para la vigencia 2023
7	29/01/2024	Actualización del plan para la vigencia 2024
8	14/01/2025	Actualización del plan para la vigencia 2025
9	14/07/2025	Ajuste de indicadores del plan vigencia 2025
10	21/01/2026	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.

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión	10	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-00-PL-0003	

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

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