

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SALUD

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				2
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS				
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:		6
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
1. OBJETIVO .....	4
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. METAS O RETOS, ACTIVIDADES Y RESPONSABLES .....	4
3.1 METAS O RETOS .....	4
3.2 RESPONSABLES .....	5
3.3 ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA .....	5
3.3.1 ESTRUCTURA DE LA PLANTA .....	5
3.3.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	12
3.3.3 ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS .....	11
4. INDICADORES .....	12
5. SEGUIMIENTO AL PLAN 2023 .....	13
6. NORMATIVIDAD .....	13
7. CONTROL DE CAMBIOS .....	14

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTION DEL TALENTO HUMANO DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				3
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS				
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:		
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

## INTRODUCCIÓN

Para identificar las estrategias que permitan proveer el talento humano de la Secretaría Distrital de Salud, se hace necesario fundamentar la planeación organizacional y estratégica en la articulación de los procesos y procedimientos, de tal forma que nos permita dar cumplimiento a la plataforma estratégica establecida e impactar positivamente la calidad de vida de los habitantes de la ciudad Capital.

Dado lo anterior, dentro de la planeación de los recursos humanos se proyectan, suplen las necesidades de personal y adicionalmente se armonizan los planes y programas a través de los cuales se impactará desde la gestión del talento humano, integrando así las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la entidad.

Así las cosas, a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos se determina el número de los funcionarios necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos presentes y futuros que desempeñarán exitosamente los empleos de la entidad y de esta forma, efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el propósito de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				4
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS				
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:		6
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

## 1. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo identificar en el Plan Estratégico de este Recurso, la disponibilidad suficiente de personal con capacidad para desempeñar exitosamente el logro de los objetivos y metas propuestos.

Lo anterior, se hace visible a través de la definición de vacantes, identificación de las diversas formas de provisión y el estudio de aquellas necesidades específicas de la entidad.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Con el propósito de establecer el personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y funciones en la Secretaría Distrital de Salud – SDS, se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

- Identificar las formas de cubrir las necesidades de personal para la presente vigencia, considerando el ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 2. ALCANCE:

El diseño e implementación del plan de previsión del recurso humano para la vigencia 2024, será de aplicación para la planta de personal de la SDS y sus medidas contemplarán los empleos y las dependencias de la entidad.

## 3. METAS O RETOS, ACTIVIDADES Y RESPONSABLES

### 3.1 METAS O RETOS

- Continuar con la provisión de empleos convocados, a través del uso de listas de elegibles.
- Proveer vacantes definitivas generadas con posterioridad al concurso de méritos, a través del uso de lista de elegibles vigentes.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTION DEL TALENTO HUMANO DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS			
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

- Adelantar el proceso de encargos por derecho preferencial.
- Llevar a cabo el proceso de inscripción y actualización en carrera administrativa, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Acompañar el proceso de evaluación del desempeño.
- De acuerdo con la planeación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad deberá adelantar la Convocatoria Distrito Capital 6.

### 3.2 RESPONSABLES

La Dirección de Gestión del Talento Humano a través del equipo de Administración de Personal será responsable de elaborar y solicitar la publicación y actualización anual en la página Web de la entidad.

### 3.3 ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, se tomó como base el lineamiento establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. De esta forma, se identifican los siguientes aspectos: a) Las necesidades de personal en el corto y mediano plazo b) Disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes; c) Calcular la relación histórica entre volumen de servicios/clientes atendidos y nivel de personal; d) Proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros; e) Proyectar oferta de personal analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y habilidades.

#### 3.3.1 ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Mediante el Decreto 202 del 31 de mayo de 2023, el cual señala “Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá D.C” y el Decreto 182 del 4 de agosto del 2020, “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, D.C”, a continuación, damos a conocer la planta vigente así:

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS			
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	

Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo

NIVEL	PLANTA ACTUAL
DIRECTIVO	41
ASESOR	16
PROFESIONAL	361
TÉCNICO	113
ASISTENCIAL	117
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>

En consecuencia, la planta de personal está compuesta por 648 empleos distribuidos de la siguiente manera:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
ASESOR	105	05	5
	105	06	4
	105	07	5
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	07	1
<b>TOTAL NIVEL ASESOR</b>			<b>15</b>
SECRETARIO DE DESPACHO	020	09	1
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	5
JEFE DE OFICINA	006	07	3
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	07	1
DIRECTOR FINANCIERO	009	07	1
DIRECTOR OPERATIVO	009	07	8
DIRECTOR TÉCNICO	009	07	6



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DE SALUD

GESTION DEL TALENTO HUMANO  
DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS

Código:

SDS-THO-PL-005

Versión:

6



7

Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	06	11
SUBDIRECTOR OPERATIVO	068	06	6
<b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>42</b>
TESORERO GENERAL	201	30	1
ALMACENISTA GENERAL	215	30	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	22
	222	24	32
	222	27	89
	222	30	32
	222	32	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	24	5
	242	27	1
	242	30	1
MÉDICO GENERAL	211	31	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	20
	219	14	52
	219	15	16
	219	16	4
	219	01	27
	219	05	10
	219	09	17
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	13	6
	237	16	11
	237	09	2
<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>361</b>
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	12	21

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DE SALUD

GESTION DEL TALENTO HUMANO  
DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS

Código:

SDS-THO-PL-005

Versión:

6



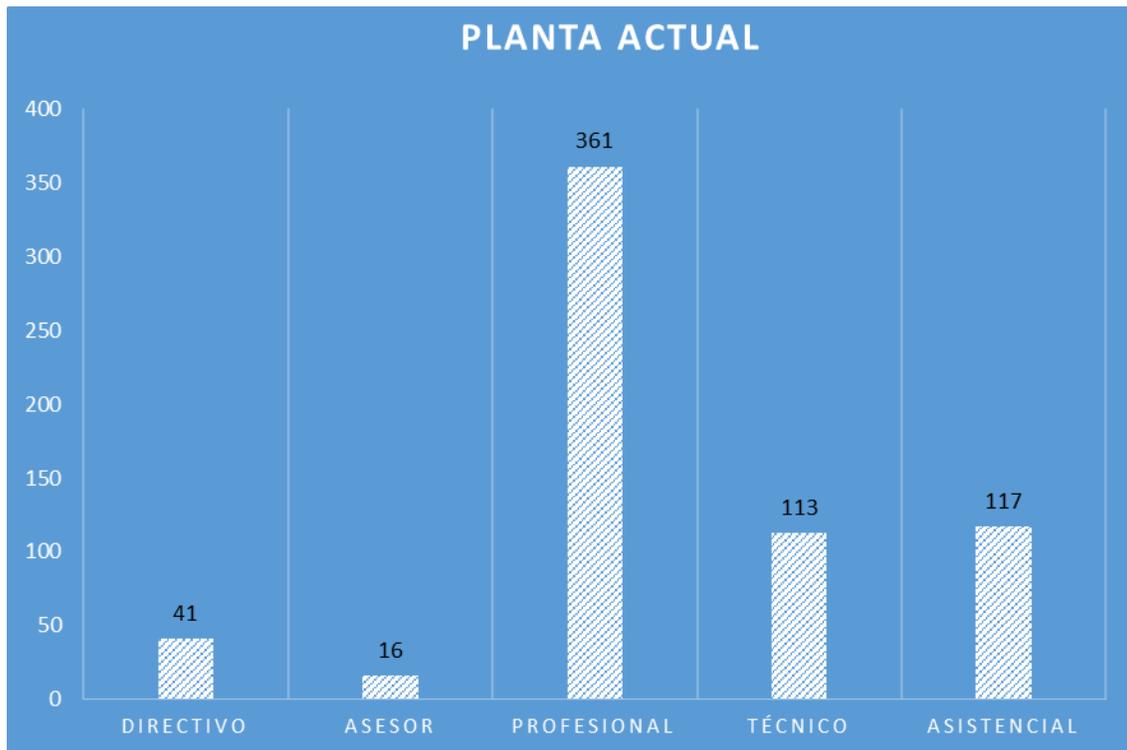
8

Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
TÉCNICO OPERATIVO	314	10	9
	314	12	10
	314	13	1
	314	14	12
	314	15	2
	314	16	6
	314	18	7
	314	20	3
	314	09	42
<b>TOTAL NIVEL TÉCNICO</b>			<b>113</b>
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	9
	425	24	4
	425	27	3
SECRETARIO	440	11	16
	440	17	12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	4
	407	11	11
	407	12	4
	407	14	1
	407	15	7
	407	17	1
	407	18	8
	407	25	4
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12	8
	412	18	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	04	2
	470	08	1
	470	09	1
CONDUCTOR	480	11	19
<b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>117</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>648</b>

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

Es decir que la composición de la planta se encuentra de la siguiente manera:



Adicionalmente, el análisis de la planta de personal a partir de la vinculación de sus servidores públicos es la siguiente:

Tipo de vinculación	Cantidad
Inscritos en Carrera administrativa	481
De libre nombramiento	48
Provisionales	31
Funcionarios en periodo de prueba	14
<b>Total Funcionarios Activos</b>	<b>574</b>

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS			
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				



### 3.3.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Describimos a continuación las apropiaciones disponibles dentro del presupuesto aprobado para la vigencia 2024, los cuales se afectarán para cubrir los costos del personal vinculado:

CÓDIGO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2024
<b>O2</b>	<b>GASTOS</b>	<b>101.289.291.000</b>
<b>O21</b>	<b>Funcionamiento</b>	<b>101.289.291.000</b>
<b>O211</b>	<b>Gastos de personal</b>	<b>99.879.785.000</b>
<b>O21101</b>	<b>Planta de personal permanente</b>	<b>99.879.785.000</b>
O2110101	Factores constitutivos de salario	72.600.795.000
O2110101001	Factores salariales comunes	65.295.238.000
O211010100101	Sueldo básico	38.986.670.000
O211010100102	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	1.209.456.000
O211010100103	Gastos de representación	2.639.158.000
O211010100104	Subsidio de alimentación	73.326.000
O211010100105	Auxilio de transporte	123.618.000
O211010100107	Bonificación por servicios prestados	1.271.762.000
O211010100108	Prestaciones sociales	8.127.623.000
O21101010010801	Prima de navidad	5.491.632.000
O21101010010802	Prima de vacaciones	2.635.991.000
O211010100109	Prima técnica salarial	12.863.625.000
O2110101002	Factores salariales especiales	7.305.557.000
O211010100204	Prima semestral	6.163.276.000
O211010100212	Prima de antigüedad	1.142.281.000



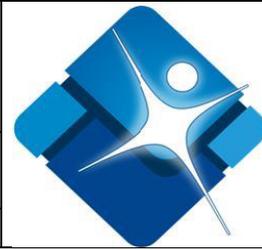
**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DE SALUD

GESTION DEL TALENTO HUMANO  
DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS

Código: SDS-THO-PL-005 Versión: 6



11

Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo

CÓDIGO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2024
O21101010021201	Beneficios a los empleados a corto plazo	1.142.281.000
O2110102	Contribuciones inherentes a la nómina	25.057.584.000
O2110102001	Aportes a la seguridad social en pensiones	6.973.618.000
O211010200101	Aportes a la seguridad social en pensiones públicas	5.033.899.000
O211010200102	Aportes a la seguridad social en pensiones privadas	1.939.719.000
O2110102002	Aportes a la seguridad social en salud	4.939.626.000
O211010200201	Aportes a la seguridad social en salud pública	11.155.000
O211010200202	Aportes a la seguridad social en salud privada	4.928.471.000
O2110102003	Aportes de cesantías	6.766.740.000
O211010200301	Aportes de cesantías a fondos públicos	4.460.267.000
O211010200302	Aportes de cesantías a fondos privados	2.306.473.000
O2110102004	Aportes a cajas de compensación familiar	2.679.405.000
O211010200401	Compensar	2.679.405.000
O2110102005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	374.016.000
O211010200501	Aportes generales al sistema de riesgos laborales públicos	374.016.000
O2110102006	Aportes al ICBF	2.009.556.000
O2110102007	Aportes al SENA	334.948.000
O2110102008	Aportes a la ESAP	334.948.000
O2110102009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	644.727.000
O2110103	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	2.221.406.000
O2110103001	Prestaciones sociales	1.364.991.000
O211010300102	Indemnización por vacaciones	1.148.384.000
O211010300103	Bonificación especial de recreación	216.607.000
O2110103005	Reconocimiento por permanencia en el servicio público - Bogotá D.C.	808.041.000
O2110103012	Prima de riesgo	16.843.000
O2110103068	Prima secretarial	31.531.000

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS				
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:		6
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros / Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

### 3.3.3 ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Una vez analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad, se proyecta la provisión de los empleos durante la vigencia fiscal 2024 a través de las siguientes medidas:

#### **PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.**

Para la vigencia 2024, se continúa con la provisión por mérito con listas de elegibles de las vacantes para las que los elegibles solicitaron prórroga para tomar posesión o para las que los elegibles decidieron no aceptar los nombramientos o los que renunciaron al periodo de prueba. De igual manera el uso de listas para la provisión definitiva de las vacantes que se generaron con posterioridad a la Convocatoria de Méritos (generadas antes de noviembre de 2023).

Finalmente, y de acuerdo con la planeación que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil, se desarrollarán las etapas para adelantar del concurso de méritos Distrito Capital 6, para el cual ya fue publicado el Acuerdo de Convocatoria.

#### **PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.**

La Dirección de Gestión del Talento Humano sigue adelantando el proceso de encargo por derecho preferencial, sin embargo, están sujetas a la provisión definitiva de las vacantes.

#### **PROCESO DE REDISEÑO**

Con los estudios técnicos, el estudio de cargas laborales, la determinación del tamaño óptimo de personal y la actualización del manual de funciones en cumplimiento de los cometidos institucionales de la Secretaría Distrital de Salud, se radicaron los requerimientos respectivos, sin embargo, no se dio aprobación presupuestal por parte de la Secretaría Distrital de Hacienda para la creación de cargos.

## 4. INDICADORES

- Acciones adelantadas para la provisión de empleos / acciones planteadas para la provisión de empleos x100
- Cantidad de vacantes provistas / Vacantes por proveer x 100

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS			
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

## 5. SEGUIMIENTO AL PLAN 2023

- Se hizo uso de la lista de elegibles para continuar con la provisión de empleos convocados, en este caso dicha situación obedece a la no aceptación de los elegibles o la no posesión de estos, en cuyo caso se debe solicitar autorización por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para realizar los nombramientos de las personas que continúan en el orden de elegibilidad.
- Durante la vigencia 2023, se adelantaron un total de 109 procesos de encargo por derecho preferencial, para proveer tanto vacantes definitivas como vacantes temporales.
- Teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones en periodo de prueba, tanto de funcionarios que concursaron para la convocatoria abierta o de ascenso, desde el grupo de Administración de Personal gestiona ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Registro Público de Carrera Administrativa, un total de:
- Inscripciones RPCA: 15 - Actualizaciones RPCA: 2.
- Acompañar el proceso de evaluación del desempeño, tanto para los periodos de prueba como para los periodos ordinarios. Se emitieron las Circulares 004 del 7 de febrero de 2023 y 026 del 9 de agosto de 2023, en las cuales se establecían las recomendaciones para llevar a cabo el proceso de concertación de compromisos, evaluación en periodo de prueba y evaluación en periodo ordinario. De igual manera se realiza la creación y actualización de los usuarios dentro del aplicativo, así como las gestiones necesarias ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para el correcto uso de la plataforma EDL.APP, se realiza acompañamiento personalizado y seguimiento a través de correo electrónico.
- Con los estudios técnicos, el estudio de cargas laborales, la determinación del tamaño óptimo de personal y la actualización del manual de funciones de tal forma que permitiera el cumplimiento de los cometidos institucionales de la Secretaría Distrital de Salud, sin embargo, no se dio aprobación presupuestal por parte de la Secretaría Distrital de Hacienda para la creación de cargos.
- Las vacantes definitivas que surgieron con posterioridad al reporte realizado para el concurso de méritos, se solicitó el uso de listas de elegibles para vacantes iguales y para vacantes equivalentes a las vacantes ofertadas dentro de la Convocatoria Distrito Capital 4.
- La provisión de las vacantes temporales se dio a través de los encargos por derecho preferencial, así como la realización de nombramientos en provisionalidad.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS			
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

## 6. NORMATIVIDAD

- ❖ Ley 1960 de 2019
- ❖ Decreto 1083 de 2015
- ❖ Decreto 815 de 2018
- ❖ Acuerdo 617 de 2018
- ❖ Ley 909 de 2004

## 7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE ACTUALIZACIÓN
1	01/02/2019	Creación del documento
2	27/01/2020	Se actualiza el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta la planeación anual de la previsión y provisión del talento humano para el 2020
3	19/01/2021	Se realizan ajustes en la introducción, se incluye tabla de contenido, se actualizan datos numéricos, logros y normatividad
4	26/01/2022	Se actualiza el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta la planeación anual de la previsión y provisión del talento humano para el 2022
5	27/01/2023	Se Incluyeron los objetivos específicos, alcance, las metas 2023, los indicadores, seguimiento, normas y seguimiento al Plan 2022.
6	29/01/2024	Se actualiza el Plan de Previsión de Recursos de 2024 de conformidad con los nuevos lineamientos de la estructura establecida por la DPIC

Elaboró:		Revisó		Aprobó	
Nombre:	Laura Pinzón Ballesteros	Nombre:	Freddy Barrera Díaz	Nombre:	José Elías Guevara Fragozo
Firma		Firma	 Freddy Barrera Díaz	Firma	
Cargo:	Profesional Dirección de Gestión del Talento Humano	Cargo:	Contratista de la Dirección de Gestión del Talento Humano	Cargo:	Director Gestión del Talento Humano
Fecha:	29-01-2024	Fecha:	29-01-2024	Fecha:	29-01-2024

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.