

2025

# 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			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS			
	Código:	SDS-THO-PL-009	Versión:	
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 ESPECÍFICOS.....	4
2. ALCANCE:.....	4
3. NORMATIVIDAD.....	4
4. METAS O RETOS, ACTIVIDADES Y RESPONSABLES.....	4
4.1 METAS O RETOS.....	4
4.2 RESPONSABLES.....	5
La Dirección de Gestión del Talento Humano a través del equipo de Administración del Personal será el responsable de elaborar y solicitar la publicación y actualización del plan de previsión de recursos humanos en la página Web de la Entidad.....	5
4.3 ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA.....	5
4.3.1 ESTRUCTURA DE LA PLANTA.....	6
4.3.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	10
4.3.3 ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	12
PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	12
PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.....	12
ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES.....	12
5. INDICADORES.....	12
6. SEGUIMIENTO AL PLAN 2024.....	13
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	14

 <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-009	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 y suplen las necesidades de personal; 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			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS			
	Código:	SDS-THO-PL-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

## 1. OBJETIVO

Identificar y determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los requerimientos a cargo de la entidad.

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 ESPECÍFICOS

- 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 2025, aplica para todos y cada uno de los empleos que componen la planta de personal de la Secretaría Distrital de Salud, así como sus Dependencias y procesos.

## 3. NORMATIVIDAD

- ❖ Ley 1960 de 2019
- ❖ Decreto 1083 de 2015
- ❖ Decreto 815 de 2018
- ❖ Acuerdo 617 de 2018
- ❖ Ley 909 de 2004
- ❖ Acuerdo 19 de 2024

## 4. METAS O RETOS, ACTIVIDADES Y RESPONSABLES

### 4.1 METAS O RETOS

- Continuar con la provisión de empleos convocados, a través del uso de listas de elegibles.
- 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	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-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

- Proveer vacantes definitivas generadas con posterioridad al concurso de méritos, a través del uso de lista de elegibles vigentes.
- 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.
- Adelantar el proceso de nombramientos en provisionalidad de acuerdo con la facultad del nominador.

#### 4.2 RESPONSABLES

La Dirección de Gestión del Talento Humano a través del equipo de Administración del Personal será el responsable de elaborar y solicitar la publicación y actualización del plan de previsión de recursos humanos en la página Web de la Entidad.

#### 4.3 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.

 <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-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

#### 4.3.1 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 201 del 31 de mayo de 2023, “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:

NIVEL	PLANTA ACTUAL
DIRECTIVO	42
ASESOR	15
PROFESIONAL	361
TÉCNICO	113
ASISTENCIAL	117
TOTAL	648

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

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	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-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

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

 <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-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	13	6
	237	16	11
<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>361</b>
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	12	21
TÉCNICO OPERATIVO	314	09	42
	314	10	9
	314	12	10
	314	13	1
	314	14	12
	314	15	2
	314	16	6
	314	18	7
314	20	3	
<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
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12	8
	412	18	2

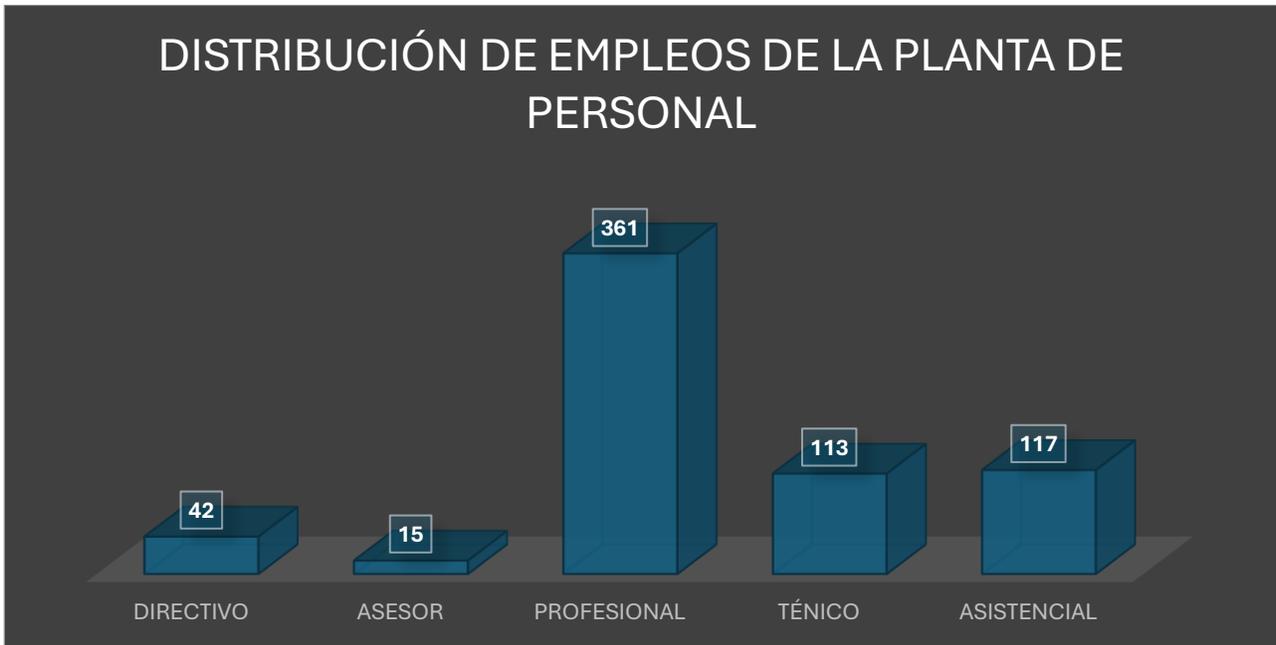
La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución 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	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-009	Versión:	

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

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
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>

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

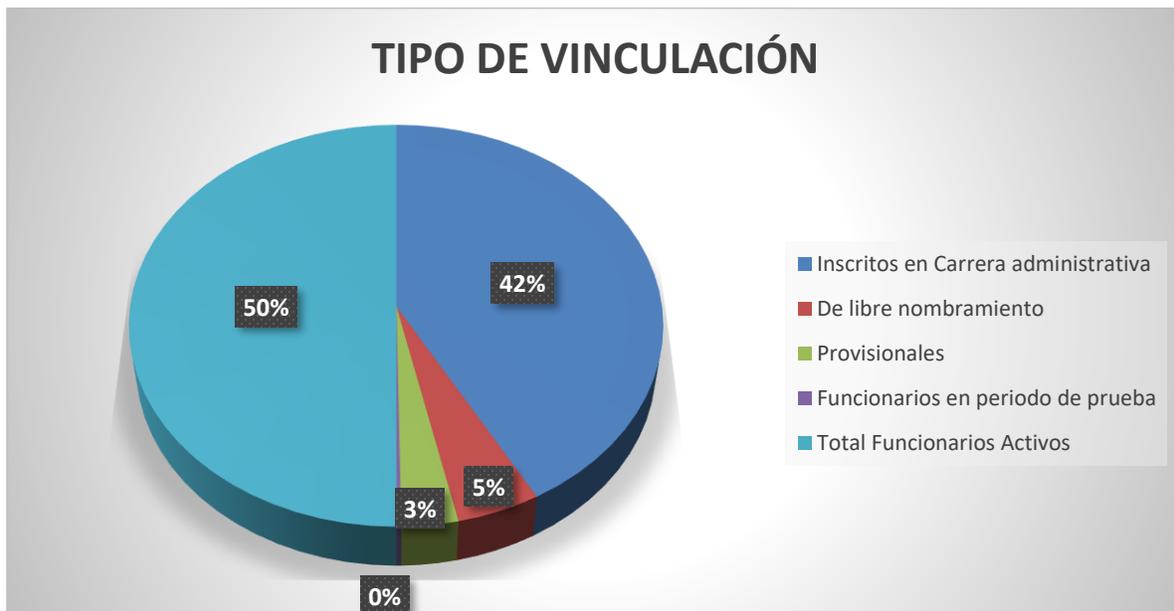


Adicionalmente, el análisis de la planta de personal a partir de la vinculación de sus servidores públicos es la siguiente:

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	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-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

Tipo de vinculación	Cantidad
Inscritos en Carrera administrativa	469
De libre nombramiento	52
Provisionales	35
Funcionarios en periodo de prueba	3
<b>Total Funcionarios Activos</b>	<b>559</b>



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

Describimos a continuación las apropiaciones disponibles dentro del presupuesto aprobado para la vigencia 2025, los cuales se afectarán para cubrir los costos del personal vinculado:

CÓDIGO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2025
<b>O21</b>	<b>TOTAL FUNCIONAMIENTO SDS</b>	<b>105.438.400.000</b>
<b>O211</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>103.983.366.000</b>
O211010100101	Sueldo básico	42.199.921.000
O211010100102	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	1.056.556.000

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	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-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

CÓDIGO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2025
O211010100103	Gastos de representación	2.438.055.000
O211010100104	Subsidio de alimentación	9.624.000
O211010100105	Auxilio de transporte	136.158.000
O211010100107	Bonificación por servicios prestados	1.340.266.000
O21101010010801	Prima de navidad	5.802.052.000
O21101010010802	Prima de vacaciones	2.784.999.000
O211010100109	Prima técnica salarial	13.017.257.000
O211010100204	Prima semestral	6.486.744.000
O21101010021201	Beneficios a los empleados a corto plazo	1.211.456.000
O211010200101	Aportes a la seguridad social en pensiones pública	5.108.403.000
O211010200102	Aportes a la seguridad social en pensiones privada	2.243.216.000
O211010200201	Aportes a la seguridad social en salud pública	19.944.000
O211010200202	Aportes a la seguridad social en salud privada	5.187.451.000
O211010200301	Aportes de cesantías a fondos públicos	4.806.906.000
O211010200302	Aportes de cesantías a fondos privados	2.323.764.000
O211010200401	Compensar	2.821.814.000
O211010200501	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	506.286.000
O2110102006	Aportes al ICBF	2.116.313.000
O2110102007	Aportes al SENA	352.722.000
O2110102008	Aportes a la ESAP	352.722.000
O2110102009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	678.936.000
O211010300102	Indemnización por vacaciones	0
O211010300103	Bonificación especial de recreación	234.439.000
O2110103005	Reconocimiento por permanencia en el servicio público	700.637.000
O2110103012	Prima de riesgo	12.582.000
O2110103068	Prima secretarial	34.143.000
<b>O212</b>	<b>GASTOS DE BIENES Y SERVICIOS</b>	<b>1.455.034.000</b>
O2120202007010671640	Servicios de administración de fondos de pensiones	40.000.000
O21202020080383939	Otros servicios de consultoría científica y técnicos n.p.c.	1.395.034.000
O2120202009191191	Servicios administrativos relacionados con los trabajadores estatales	20.000.000

 <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			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SDS			
	Código:	SDS-THO-PL-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

### 4.3.3 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 2025 a través de las siguientes medidas:

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

Para la vigencia 2025, se espera la publicación de admitidos al concurso de méritos Distrito Capital 6, así como la aplicación de pruebas y la emisión de listas de elegibles para la provisión definitiva inicialmente de 83 vacantes ofertadas.

Sin embargo, dado lo establecido dentro de la Ley 1960 de 2021 y el Acuerdo 19 del 16 de mayo de 2024, para las vacantes generadas con posterioridad, se deberá solicitar se lleve a cabo el estudio para determinar si son vacantes iguales o equivalentes a las ofertadas para que se autorice el uso de listas de elegibles vigentes.

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

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

#### **ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES**

Durante la vigencia 2024, se inició el proceso de actualización del manual de funciones con los representantes de cada dependencia y con los responsables de cada proceso, para que quede ajustado a la normatividad y requisitos vigentes. Por lo que, para el 2025 se espera la culminación de las mesas de trabajo y la presentación ante en Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para su aprobación.

## 5. 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-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

## 6. SEGUIMIENTO AL PLAN 2024

- 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 2024, se adelantaron un total de 114 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: 8.
  - Actualizaciones RPCA: 3.
- Acompañar el proceso de evaluación del desempeño, tanto para los periodos de prueba como para los periodos ordinarios. Se emitió la Circular 005 del 8 de febrero de 2024 y el memorando 2024-IE-24031 del 13 de agosto de 2024, 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.
- Se inició el proceso de actualización del manual de funciones de acuerdo con lo solicitado por cada uno de los responsables de los procesos, para que quede ajustado a la normatividad y requisitos vigentes.
- En cuanto a 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-009	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros /Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

## 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
7	13/01/2025	Se actualiza el Plan de Previsión de Recursos de 2025 de conformidad con los nuevos lineamientos de la estructura establecida por la DPIC