

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 1 de 18

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2024

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
GRUPO INTERNO DE COORDINACIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 2 de 18

Tabla de contenido

Introducción	3
1. Objetivo General	3
2. Objetivos específicos:	4
3. Alcance.....	4
4. Vigencia.....	4
5. Responsables	4
6. Definiciones.....	4
7. Condiciones generales	5
8. Plan de Bienestar e Incentivos 2024	6
8.1 Diagnóstico	8
8.2 Seguimiento	16
8.3 Instancia que aprueba	16
8.4 Cronograma de Actividades	17
8.5 Indicadores	17

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 3 de 18

Introducción

La Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, como entidad pública del sector central, tiene la competencia de estructurar y desarrollar el programa de bienestar social e incentivos, dirigido a todos los servidores, servidoras de la entidad, así como también a sus familiares, es por ello, que el plan se encuentra soportado y fundamentado en el ordenamiento jurídico vigente, los lineamientos del Departamento Administrativo Civil, el plan estratégico institucional y las necesidades e intereses manifestados por los servidores y servidoras.

Ahora bien, con base en la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030, la cual ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral y el modelo de bienestar para la felicidad laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el cual se soporta por medio de 4 ejes: Conocimiento de las fortalezas propias, Estados mentales positivos, Propósito de vida y relaciones interpersonales.

La Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte configura el presente plan de bienestar e incentivos como la herramienta que le apunta por medio de su cumplimiento a promover y fortalecer la calidad de vida de los funcionarios (as) y sus familias, mejorar la cultura y clima organizacional, impactando así de manera positiva el crecimiento tanto profesional como personal del funcionario (a), teniendo en cuenta que el recurso humano es el corazón de la institución; logrando así alinear la estrategia organizacional multinivel (individual, equipo de trabajo, institucional) y por ello, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la entidad y generando mayor motivación para el desarrollo de las actividades laborales diarias que conllevan al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

1. Objetivo General

Generar acciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y su núcleo familiar, con base en las actividades sociales, deportivas, recreativas y culturales.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 4 de 18

2. Objetivos específicos:

- Incrementar el nivel de satisfacción laboral de la comunidad institucional fomentando un bienestar íntegro en las vidas de los funcionarios.
- Propender estrategias y procesos de acompañamiento a los servidores de la Entidad desde el momento de su ingreso, hasta su retiro de la misma, que den cumplimiento a las necesidades presentadas en materia de bienestar y propósito de vida.
- Fomentar espacios y actividades que incrementen la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y hábitos saludables.

3. Alcance

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e incentivos 2024, están encaminadas y orientadas a incrementar la felicidad y el bienestar integral de todos los funcionarios(as) que conforman la Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte – SCRD y sus familias.

4. Vigencia

Este Plan será implementado en la vigencia 2024.

5. Responsables

Coordinador(a) del Grupo Interno de Gestión del Talento Humano
Profesional de bienestar - Grupo Interno de Gestión del Talento Humano

6. Definiciones

Participación: Hace referencia al rol activo de los servidores en la construcción institucional en las diferentes etapas de la planificación, ejecución y seguimiento de los diferentes programas y actividades a desarrollar, así como el ejercicio del control y veeduría como mecanismos del desarrollo de la política.

Universalidad: la Política de Bienestar Social Laboral se encuentra encaminada a la participación y beneficio de todas y todos las y los servidores independientemente de su formade vinculación.

Integralidad: La Política de Bienestar Social Laboral se articula con la Misión y Visión y apunta al cumplimiento del logro de metas y objetivos institucionales los cuales deben estar claros y definidos.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 5 de 18

Eficiencia: Siempre se propenderá por el aprovechamiento y la optimización de los recursos disponibles beneficiando a los servidores en el mayor número de campos y aspectos posibles, mediante la adecuada coordinación de esfuerzos y la optimización de los presupuestos.

7. Condiciones generales

Constitución Política de Colombia Artículo 366. Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En el Capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. *“Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.*

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos, Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios, Artículo

2.2.10.3, Artículo 2.2.10.4, Artículo 2.2.10.6, Artículo 2.2.10.7, Artículo 2.2.10.8, Artículo 2.2.10.9, Artículo

2.2.10.10, Artículo 2.2.10.11, Artículo 2.2.10.12, Artículo 2.2.10.13 Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Artículo 33, numerales 4 y 5: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y de sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 6 de 18

Documento CONPES 2019 N7 - Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019- 2030

8. Plan de Bienestar e Incentivos 2024

Para la vigencia 2024 se asignó un presupuesto de \$150.000.000, ahora bien, se precisa que de la vigencia 2023 se cuenta con un rubro de \$1.907.556 para desarrollar las actividades propias del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, actividades que irán encaminadas a brindar y dar cumplimiento a las áreas y ejes del modelo de bienestar para la felicidad laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital:



Entendiendo cada uno de los ejes de la siguiente manera:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 7 de 18

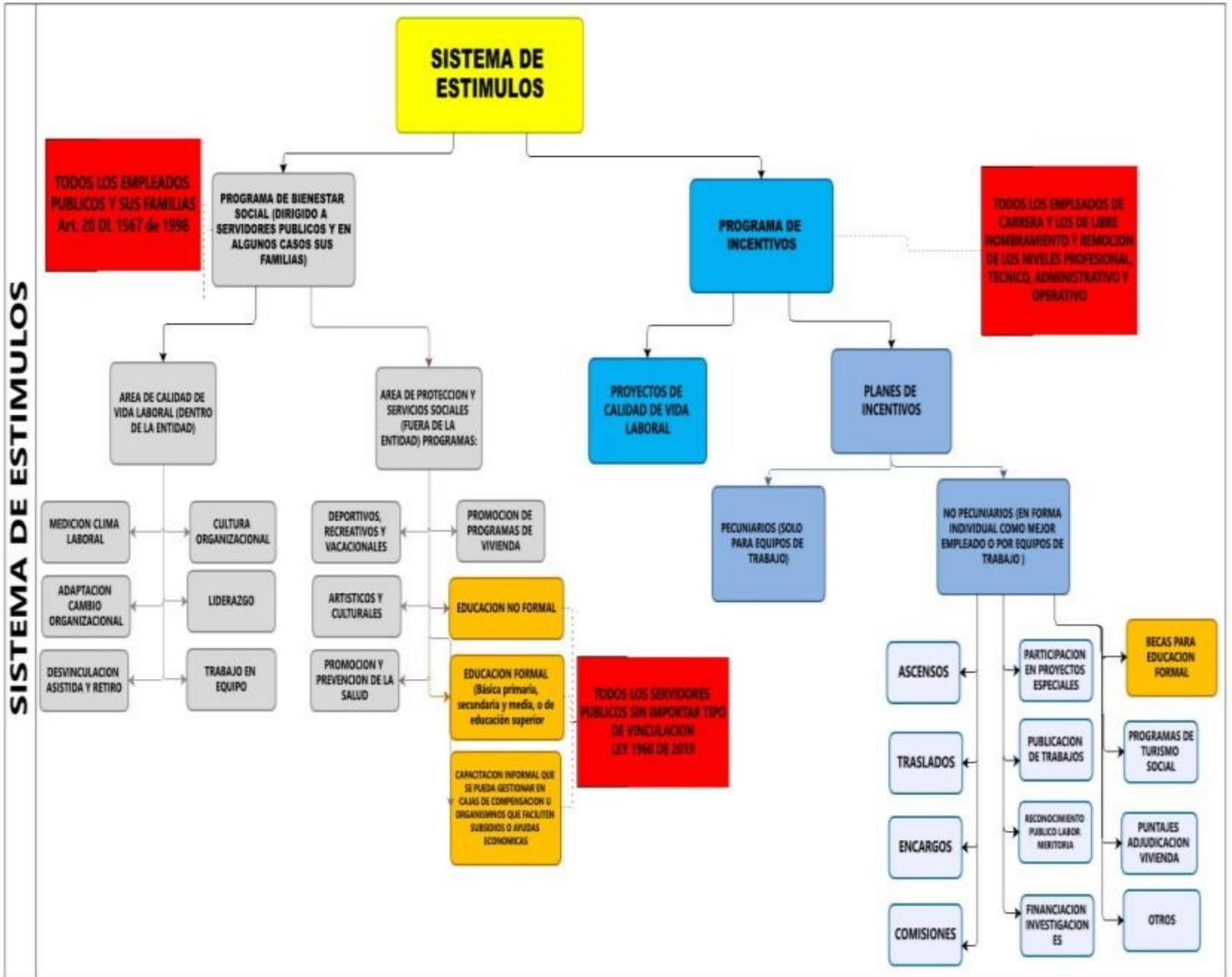
Eje 1: Conocimiento de las fortalezas propias: El cual busca generar empatía y compromiso del funcionario y su familia hacia la entidad, generando espacios de conmemoración de fechas especiales y reconocimiento a su labor.

Eje 2: Estados mentales positivos, en el cual se trabaja en fomentar actividades en sus tiempos libres que les permita impactar su ser y el de su entorno laboral y familiar.

Eje 3: Propósito de vida, cada individuo tiene una razón de ser en esta vida y puede lograrlo desarrollando actividades que generen ese reconocimiento y ese potencial que tienen para lograr sus sueños y de sus familias.

Eje 4: Relaciones Interpersonales, los seres humanos siempre desarrollamos un papel activo al interior de los entornos porque constantemente estamos en contacto con el otro y es aquí donde la Secretaría juega un papel muy importante en búsqueda del crecimiento personal, familiar, profesional e institucional de sus funcionarios.

Así mismo, alineado al propósito de vida y a los reconocimientos que la entidad le otorga a los funcionarios y funcionarias, se hace necesario detallar los incentivos no pecuniarios, los cuales se constituyen como estímulos representados en actividades y en disfrute de días para compartir en familia, producto de fechas especiales, reconocimientos, y/o descansos compensados según lineamientos internos.



Flujograma tomado de: Concepto sobre sistema de estímulos emitido por el asesor externo Luis Alejandro Fernández. Radicado [20217300273093](#) de 2021.

8.1 Diagnóstico

En cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 20 Capítulo III, del Decreto Ley 1567 de 1998 y en concordancia con lo establecido en el Título 10 del Decreto 1083 de 2015, la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, diseñó y aplicó herramienta de medición y diagnóstico “Encuesta

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 9 de 18

diagnóstico y construcción planes 2024” a través de Google forms y así poder conocer tanto la opinión, las prioridades y las necesidades que tienen los funcionarios y funcionarias respecto a los planes para el 2024, la encuesta fue enviada de manera masiva a través de correo electrónico invitando a los servidores a diligenciarla desde el 14 de noviembre, con fecha de cierre el 24 de noviembre 2023, alcanzando un total de 37 respuestas.

Por otro lado, a finales del mes de octubre, se invitó a todos los servidores y servidoras a diligenciar la encuesta sociodemográfica enviada a través de correo electrónico y así poder conocer un poco más a detalle la información pertinente y correspondiente a la construcción y fortalecimiento de los planes, se obtuvieron un total de 102 respuestas y finalmente se revisó la caracterización y número de la planta de personal vigente.

Caracterización planta de personal

Al 06 de diciembre de 2023, la planta de la SCR D se encuentra compuesta por **163** servidores y servidoras:

- **Tabla 1. Género Planta**

Masculino	Femenino
74	89

- **Tabla 2. Tipo de Vinculación**

Libre Nominación	Carrera Administrativa	Provisional	Periodo de Prueba
27	112	18	6

- **Tabla 3. Nivel del empleo**

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
19	7	111	2	24

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 02/09/2024
		Versión: 02
		Página 10 de 18

Resultados encuesta construcción y diagnóstico planes 2024

De las encuestas aplicadas a través de Google Forms durante los meses de octubre y noviembre, a continuación, se relacionan los gráficos más relevantes que contribuyeron a la construcción del presente plan de bienestar e incentivos:

Gráficos relevantes encuesta sociodemográfica.

Gráfico No. 1 Identidad de género de los encuestados

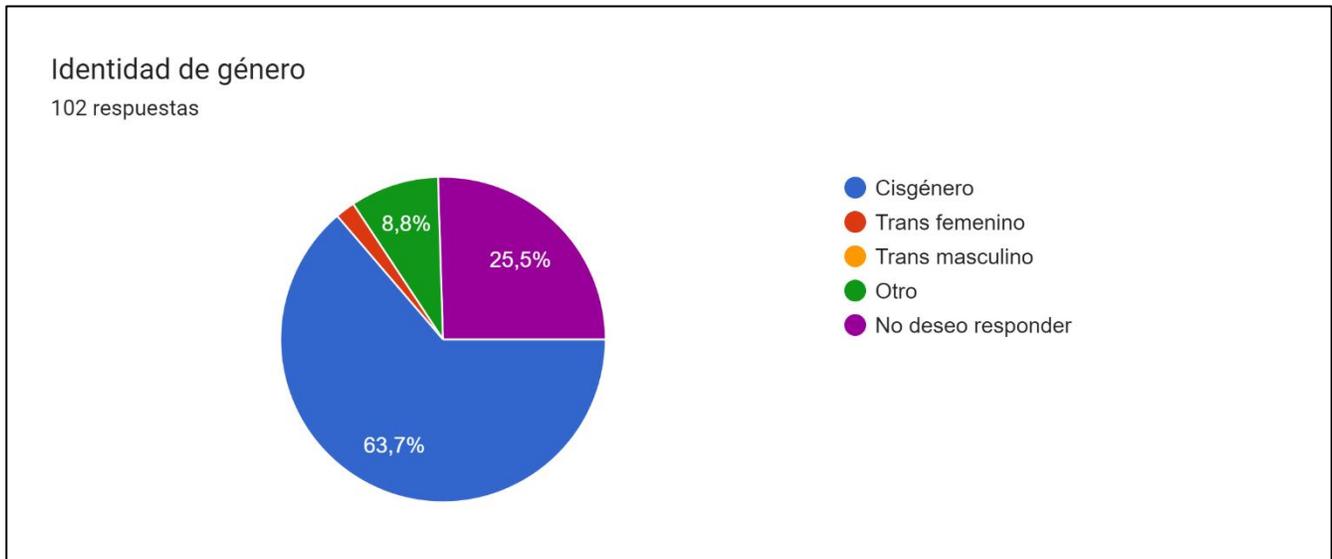
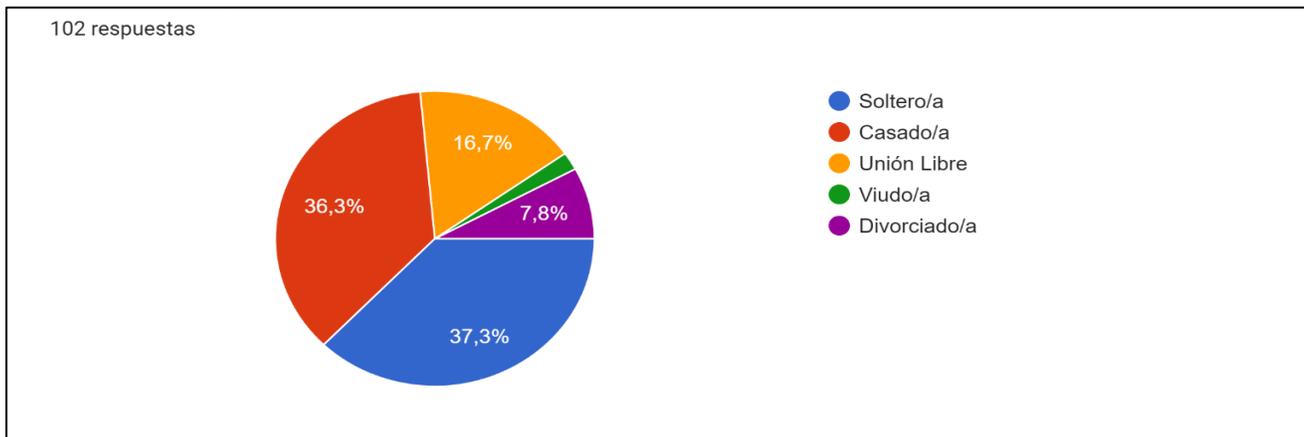


Gráfico No. 2 Estado civil de los encuestados.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA,
RECREACIÓN Y DEPORTE

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: HUM-PN-02

Fecha: 02/09/2024

Versión: 02

Página 11 de 18

Gráfico No. 3 Tipo de vivienda de los encuestados

102 respuestas

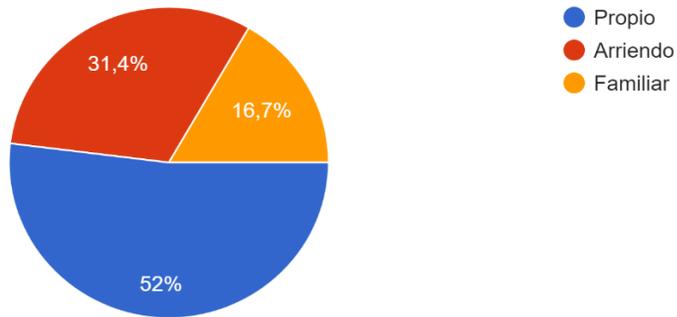
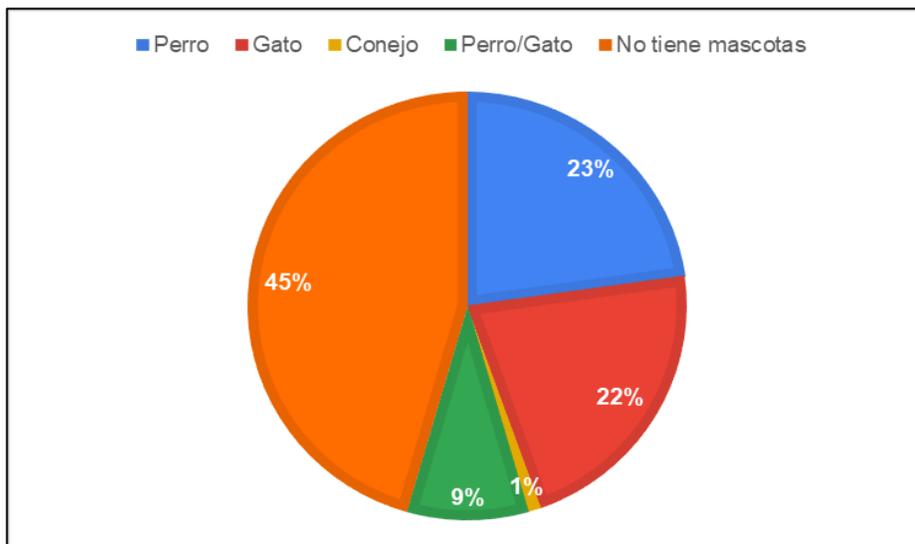


Gráfico No. 4 Mascotas de los encuestados



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 12 de 18

Gráfico No. 5 Edades de los hijos de los encuestados. – Entre los 0 y 12 años de edad.

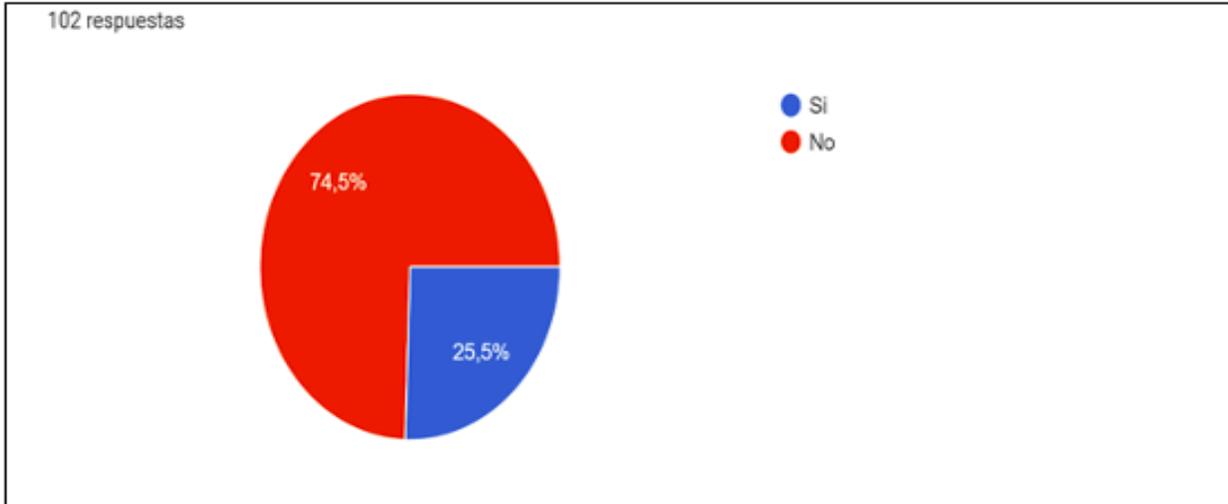
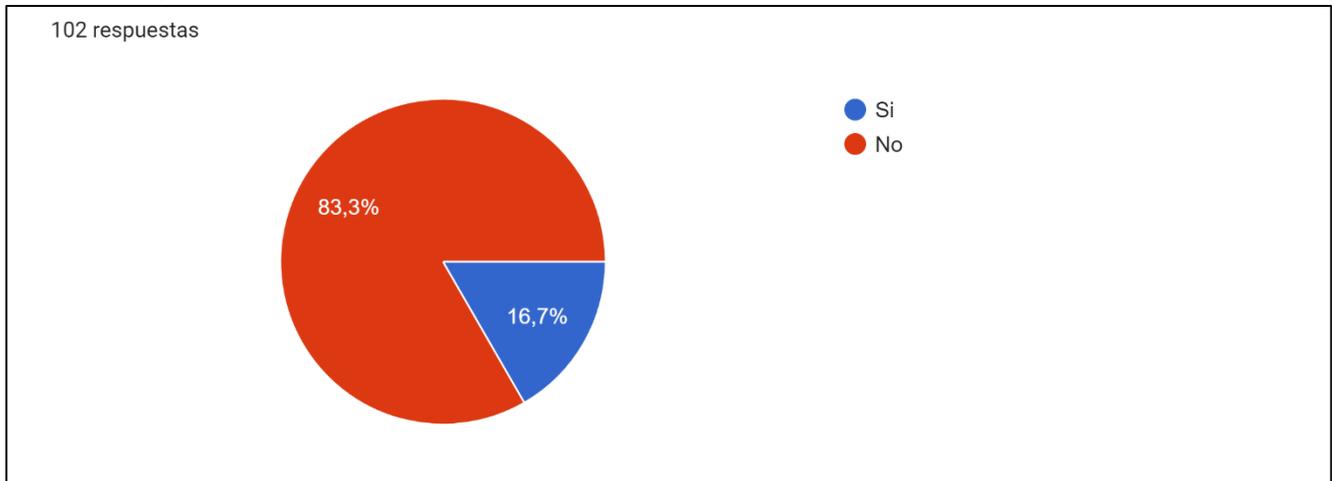
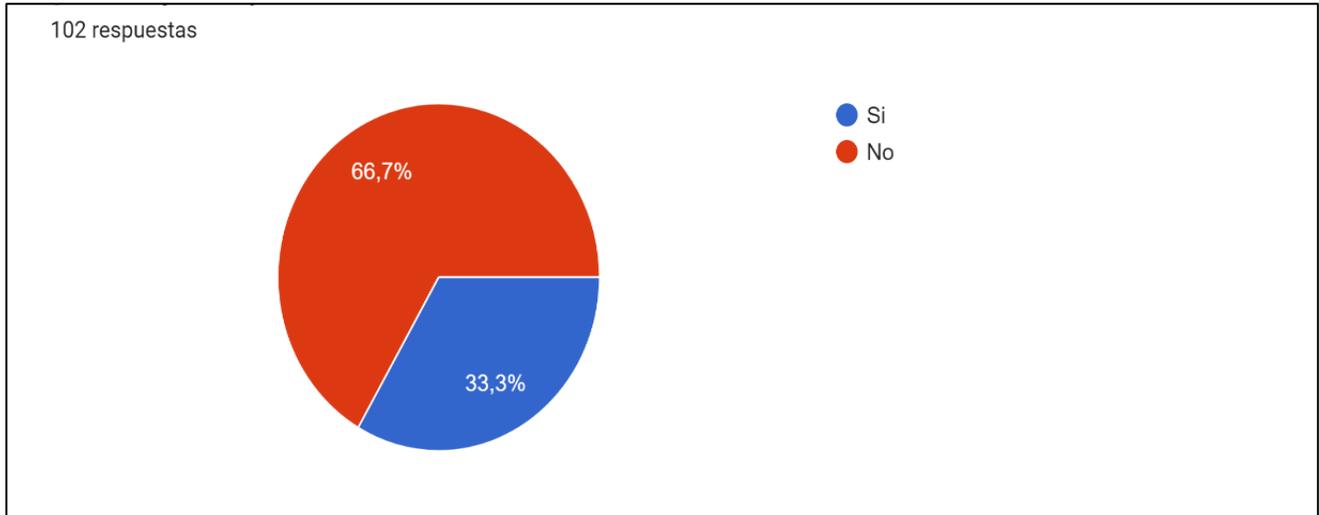


Gráfico No. 6 Edades de los hijos de los encuestados. – entre los 12 y 18 años de edad.



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 13 de 18

Gráfico No. 7 Edades de los hijos de los encuestados. – Mayores de 18 años de edad.



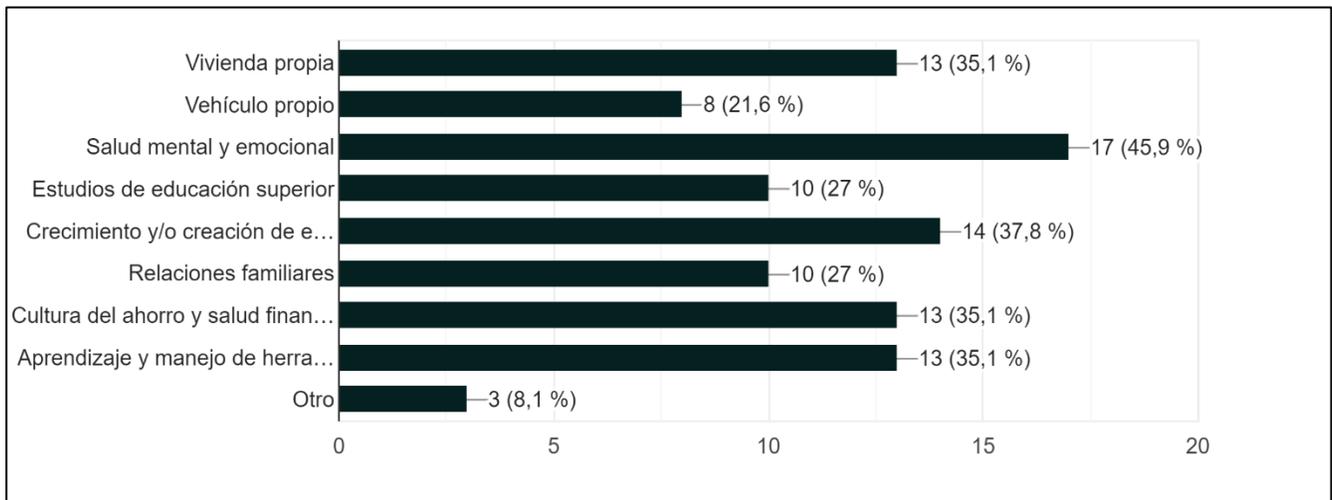
Lo cual indica que la mayoría de los encuestados no tienen hijos.

Fuente: Encuesta sociodemográfica

Gráficos relevantes encuesta diagnóstico planes 2024

A la pregunta, por favor indique cuál de las siguientes opciones serían sus **tres (3)** prioridades para el 2024:

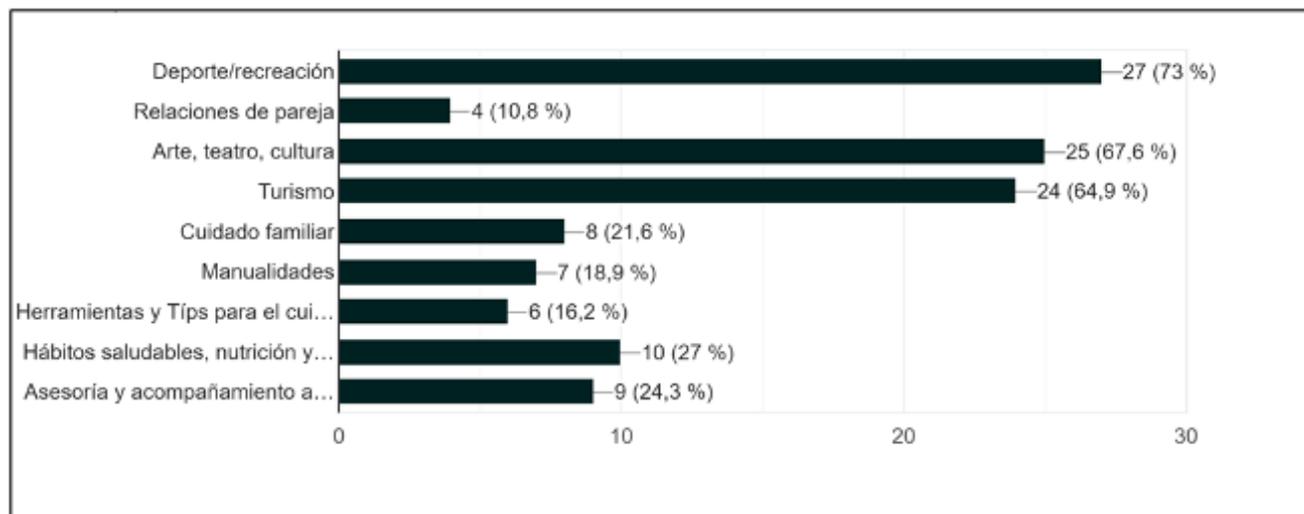
Gráfico No. 8 Prioridades de los encuestados para el 2024



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 14 de 18

A la pregunta Por favor indique las **tres (3)** categorías que usted considera sean importantes incluir en el plan de bienestar 2024.

Gráfico No. 9 Categorías priorizadas para el 2024



Actividades correspondientes a salario emocional

- **Día de la familia.** Artículo 3°. de la Ley No. 1857 de 2017, "*Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones*".
- **Horarios flexibles** para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017, debe ser autorizado por la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- **Horarios escalonados** para empleados públicos, por medio de la resolución 560 de 2023, se establecen los horarios laborables escalonados, entendidos como alternativas de horario de inicio y terminación de la jornada laboral ordinaria, para los/as servidores/as de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, de conformidad con opciones de inicio de la jornada laboral.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 15 de 18

- **Sala Amiga de la Familia Lactante.** En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte.
- **Reuniones Escolares.** En cumplimiento de la Directiva 003 de mayo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, la Entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes, el jefe de la dependencia remitirá la información mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- **Tarde de Juego.** En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se otorgará a los servidores de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, en uno de los días de la semana de receso del mes de octubre para que puedan compartir con sus hijos y afiancen los lazos familiares. Deberá ser concertado con su superior inmediato, sin que se afecte la prestación del servicio, el jefe de oficina enviará la información mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- **Celebración cumpleaños.** Otorgar un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños, siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio. Para este incentivo, el jefe inmediato-previa concertación con el servidor, acordará el tiempo del disfrute, el mismo día de su cumpleaños cuando es día hábil o el día hábil siguiente al día de cumpleaños; el interesado con visto bueno del jefe inmediato informará mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, el otorgamiento de esta acción de bienestar y el día en que será disfrutado.
- **Incentivo uso de la bicicleta.** Se concederá un día remunerado por cada 30 días de uso de la bicicleta que el servidor evidencie.
- **Descanso compensado.** Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 16 de 18

prestación del servicio Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017. Se fijan los lineamientos a través de Circular y se concede mediante acto administrativo.

- **Tiempopreciado con los bebés.** En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se concede a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo (a) sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de lactancia, es decir hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. Este beneficio debe ser concertado con su superior inmediato, teniendo en cuenta la misma deberá ser tomada para ingresar a su jornada laboral, una hora más tarde o finalizar la misma, una hora más temprano, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.
- **Sala Bahía.** Con el propósito de mejorar los hábitos y estilos de vida saludable, la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, tiene a disposición la Sala Bahía, dotada de elementos para practicar ejercitarse y/o disfrutar de tiempo de relajación.
- **Acciones de reconocimiento** que sensibilicen y motiven a los servidores, en fechas y ocasiones especiales, como el día de su cumpleaños, el día de su profesión, nacimientos de hijos, fallecimientos de los miembros de su grupo familiar y otras fechas especiales, mediante mensajes electrónicos.
- **Encargos** se da cumplimiento de acuerdo a lo establecido en artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, a través de la aplicación de los lineamientos establecidos en el Instructivo para el trámite de encargos en empleos de carrera administrativa.

8.2 Seguimiento

Para cada semestre de la vigencia 2024 el Grupo Interno de Gestión del Talento Humano realizará un informe de seguimiento a las actividades programadas del Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

8.3 Instancia que aprueba

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño es la instancia que aprueba y adopta el respectivo Plan.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 17 de 18

8.4 Cronograma de Actividades

Anexo 1. Cronograma de actividades del Plan

Se adjunta el siguiente documento, el cual hace parte integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos:
Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 (Excel)

8.5 Indicadores

Indicador 1 = *Número de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos ejecutadas / Número Total de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos formuladas X 100.*

Indicador 2 Presupuesto = *Monto del presupuesto ejecutado a la fecha / Total del presupuesto del plan para la vigencia X 100.*

Indicador 3 Personal Beneficiado = *Número de servidores beneficiados / Número total de servidores activos en la vigencia X 100.*

7. Control de cambios

No.	Fecha de emisión	CAMBIOS REALIZADOS
1	26/12/2023	Este documento reemplaza el Plan de Bienestar e Incentivos 2023, el cual fue aprobado con el radicado 20227300555783. En este documento se ajustan las actividades del plan para la vigencia 2024, se actualiza la caracterización de la población con base en el diagnóstico realizado, se ajusta el presupuesto asignado para la vigencia 2024 y se crea un capítulo referente a los indicadores del Plan. Ver solicitud de creación mediante radicado 2023730056623.
2	30/08/2024	Ver la Solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos anexa al radicado ORFEO 20247300155053 de fecha 26/04/2024: Este documento reemplaza el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 V1, el cual fue aprobado con el radicado 20237300566233. Se ajustan las actividades del Plan de Bienestar que se encuentran detalladas en el anexo en Excel debido a que las actividades se actualizan de acuerdo con el alcance de los planes de bienestar e incentivos y su diferenciación con las actividades del Plan de Integridad y del Plan de

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 02/09/2024
	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página 18 de 18

No.	Fecha de emisión	CAMBIOS REALIZADOS
		Seguridad y Salud en el Trabajo, ajustando fechas límite del cronograma establecido. Adicionalmente se actualiza el documento de acuerdo con el último Formato de planes institucionales establecido por el sistema integrado de gestión.

8. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORÓ <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	APROBÓ <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	VALIDÓ <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	AVALÓ
NOMBRE: Amanda del Pilar Álvarez Acevedo	NOMBRE: Lucila Guerrero Ramírez Sandra Patricia Castiblanco Monroy	NOMBRE: Ruby Lorena Cruz	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Profesional Especializado (E) GITGTH	CARGO: Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO: Profesional de la Oficina Asesora de Planeación	CARGO: N/A
FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Acta de sesión del 18 de diciembre de 2023 Radicado: 20231700564053



Radicado: **20247300155053**

Fecha 26-04-2024 21:40

El Documento 20247300155053 fue firmado electrónicamente por:	
Jenny Alejandra Trujillo Diaz	Contratista, Oficina Asesora de Planeación, ID: 53077552, jenny.trujillo@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 03-09-2024 07:21:47
Luis Fernando Mejia Castro	Jefe Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 02-09-2024 16:23:04
Ruby Lorena Cruz Cruz	Profesional Universitario, Oficina Asesora de Planeación, ID: 1030642638, ruby.cruz@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 02-09-2024 09:06:17
Sandra Patricia Castiblanco Monroy	Directora Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52100983, sandra.castiblanco@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 23-08-2024 16:11:35
Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51678950, lucila.guerrero@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 10-08-2024 11:52:35
Aurora Camila Crespo Murillo	Contratista, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 1032414317, aurora.crespo@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 17-06-2024 17:57:03



**Amanda Del Pilar Álvarez
Acevedo**

Profesional Especializado Código 222 Grado 19,
Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano,
ID: 63395450,
amanda.alvarez@scrd.gov.co,
Fecha de Firma: 06-06-2024 10:27:49



5efdbeaab34b99c2eb7167c7b42cbdebcf8538966ea221c065ca0ebbbbf034a4
Codigo de Verificación CV: 12f06

