

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 1 de 16

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**23 de enero de 2025**

Acta No. 03 del 23/01/2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño con radicado No. 20251700034923

**DIRECCIÓN GESTIÓN CORPORATIVA Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO  
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 2 de 16

### Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Alineación Estratégica	3
2.1 Misión	3
2.2 Visión	3
2.3 Objetivo estratégico asociado al proceso de Gestión del Talento Humano:	4
3. Diagnóstico	4
4. Objetivo General	4
5. Objetivos Específicos	4
6. Vigencia	5
7. Beneficiarios	5
8. Responsables	5
9. Definiciones	5
10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	7
10.1. Ejes Temáticos	7
10.2. Resultados del autodiagnóstico de necesidades para la construcción del Plan de Capacitación	8
10.3. Otros Insumos del Plan Institucional de Capacitación	12
10.4. Presupuesto	12
11. Seguimiento	13
12. Instancia que aprueba	13
13. Cronograma de actividades	13
14. Control de cambios	13
15. Responsables de elaboración, revisión y aprobación	14

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 3 de 16

## 1. Introducción

La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte pretende a través de actividades formativas, fortalecer, consolidar y desarrollar las competencias de los (as) servidores y las servidoras, contribuyendo así con la productividad de la gestión y con el cumplimiento de los objetivos de la entidad, según lineamientos de la Función Pública especificados en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2023 - 2030.

## 2. Alineación Estratégica

### 2.1 Misión

Liderar la formulación e implementación concertada de políticas públicas en arte, cultura, patrimonio, recreación y deporte, así como la transformación y sostenibilidad cultural y deportiva de la ciudad, garantizando los derechos culturales, reconociendo a los habitantes de Bogotá como creadores, agentes de cambio y el centro de todas nuestras acciones en la construcción de una ciudad creadora, cuidadora, consciente e incluyente.

### 2.2 Visión

En el 2030, la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte será reconocida como líder en la transformación cultural de la ciudad, con capacidad de adaptación a las dinámicas de la ciudad, la democracia cultural, la inclusión de la dimensión recreo-deportiva y cultural, consolidando la internacionalización cultural y deportiva con la participación de creadores y gestores del sector, donde la cultura, el arte, el patrimonio, la recreación y el deporte seguirán siendo fundamentales en la calidad de vida de los habitantes de Bogotá, forjando una ciudad más consciente, incluyente y cuidadora.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 4 de 16

### **2.3 Objetivo estratégico asociado al proceso de Gestión del Talento Humano:**

Objetivo Estratégico 3. Generar una cultura inteligente institucional y sectorial, centrada en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y, la mejora continua de saberes, conocimientos y habilidades del talento humano de las entidades, para comprender las necesidades de la ciudadanía, adaptándose a las transformaciones de la sociedad para la toma de decisiones informadas, creativas e innovadoras.

### **3. Diagnóstico**

Se dará continuidad al Inducción para nuevos funcionarios (as) y a la Reinducción.

Se registrarán en el numeral 10.2, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado para la construcción del Plan Institucional de Capacitación”.

### **4. Objetivo General**

Brindar y proporcionar a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte los contenidos y la formación necesaria para el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, contribuyendo con la consolidación y al desarrollo de las habilidades requeridas para el cargo.

### **5. Objetivos Específicos**

- Desarrollar capacitaciones que permitan administrar el conocimiento de los servidores de la Secretaría.
- Impulsar el uso de las nuevas tecnologías, que permitan el mejoramiento continuo de las actividades desarrolladas en la entidad.
- Fomentar las actuaciones con rectitud y honradez, mediante el fortalecimiento y desarrollando competencias.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 5 de 16

## 6. Vigencia

Este plan tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

## 7. Beneficiarios

- Capacitaciones gestionadas con presupuesto: funcionarios (as) de la entidad
- Capacitaciones desarrolladas por gestión: Comunicada institucional - funcionarios(as) y contratistas de la SCRCD

## 8. Responsables

- Director (a) de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- Coordinador (a) Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
- Profesional Designado(a) del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

## 9. Definiciones

- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Plan Institucional de Capacitación “PIC”:** Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Función Pública). El periodo de tiempo que se maneja en la SDCRD es por cada vigencia.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 6 de 16

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza Jesús, 2006).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 7 de 16

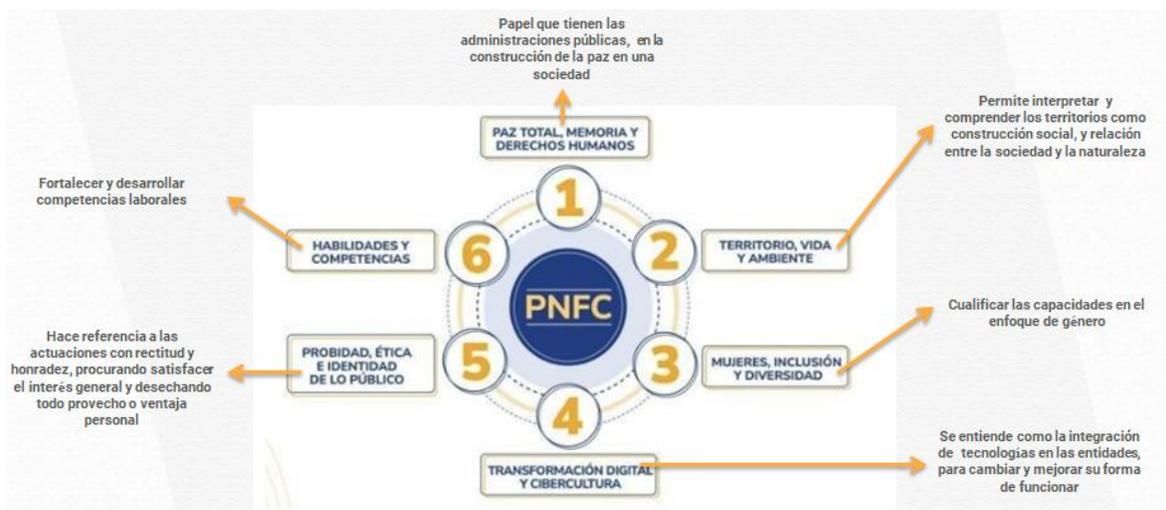
capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (Decreto 648 de 2017).

## 10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

### 10.1. Ejes Temáticos

Los Ejes Temáticos dispuestos en el Plan Institucional de Capacitación “PIC” 2025, fueron establecidos según la “Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 / Función Pública”.

La encuesta - diagnóstico se realizó con base la versión anterior de dicha guía, sin embargo y para estar en línea con la última versión, para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2025, se registraron los siguientes seis (6) Ejes Temáticos de la “Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 / Función Pública”:



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 / Función Pública”

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p><b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>Código: HUM-PN-03</p>
		<p>Fecha: 23/01/2025</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Versión: 3</p>
		<p>Página 8 de 16</p>

## 10.2. Resultados del autodiagnóstico de necesidades para la construcción del Plan de Capacitación

Se aplicó una encuesta - diagnóstico de necesidades a los servidores y las servidoras de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte para identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2025:

- **Fecha de Inicio:** 03 de diciembre de 2024
- **Fecha de terminación:** 26 de diciembre de 2024
- **Metodología:** Formulario Google Drive
- **No. de encuestas diligenciadas:** 66
- **Nivel:**
  - Directivo: 6 (9,1%)
  - Asesor: 0 (0%)
  - Profesional: 48 (72,7%)
  - Técnico: 0 (0%)
  - Asistencial: 12 (18,2%)

Se aplicó a los (as) Directivos (as), Jefes (as) y Coordinadores, una encuesta - diagnóstico, para verificar los temas generales de capacitación que requieren las áreas para el desarrollo de la gestión y conocer los contenidos que debe conocer la comunidad institucional referentes a los procesos que lideran:

- **Fecha de Inicio:** 17 de diciembre de 2024
- **Fecha de terminación:** 23 de diciembre de 2024
- **Metodología:** Formulario Google Drive
- **No. de encuestas diligenciadas:** 10
- **Nivel:**
  - Directivo: 7 (70%)
  - Asesor: 1 (10%) - Directivo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 9 de 16

- Profesional: 2 (20%)

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción, según las preguntas realizadas en la preguntas de la encuesta diagnóstico, basadas en la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 / Función Pública”.

### 10.2.1. Respuestas encuesta - Diagnóstico Funcionarios (as)

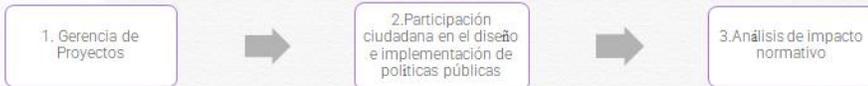
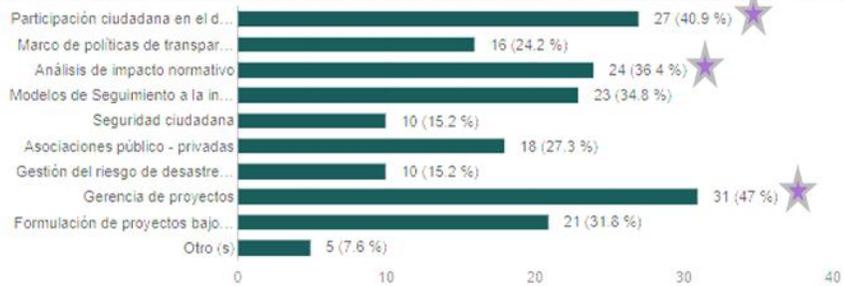


 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 10 de 16

## Eje 2 de Capacitación: Creación de valor público

Se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía

- Otros tema**
- Reforma pensional y laboral
  - Herramientas para optimizar procesos
  - Relaciones públicas con las personas con las que se tiene contacto
  - Software o herramientas para diseñar presentaciones y/o páginas web
  - Proceso e instrumentos para aplicar en la Rendición de Cuentas
  - Tipos de diálogos ciudadanos y sus características



 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p align="center"><b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>Código: HUM-PN-03</p>
		<p>Fecha: 23/01/2025</p>
	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Versión: 3</p>
		<p>Página 11 de 16</p>

### Eje 3 de Capacitación: Transformación digital

Se entiende como la integración de tecnologías en las entidades, para cambiar y mejorar su forma de funcionar



### Eje 4 de Capacitación: Probidad y ética de lo público

Hace referencia a las actuaciones con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p><b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>Código: HUM-PN-03</p>
		<p>Fecha: 23/01/2025</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Versión: 3</p>
		<p>Página 12 de 16</p>

### 10.2.2. Respuestas encuesta - Diagnóstico Directivos (as), Jefes (as) y Coordinadores (as)

**Especifique qué tema general de capacitación requiere el área que usted lidera, para el desarrollo de la gestión**

- Orfeo
- Habilidades Blandas (liderazgo, atención al público y/o a la comunidad)
- Formulación, gestión y gerencia de Proyectos
- Usos, beneficios y módulos de Cutured
- Normativa
- Plan de Ordenamiento territorial (POT)
- Mecanismos de contratación
- Metodologías de mejora continua en procesos, como Lean o TOC. Process Mining (Minería de Procesos)
- Manual Operativo Presupuestal del Distrito Capital
- Normas Globales de Auditoría Interna
- Ciberseguridad

**Especifique qué tema de los que usted lidera, debe conocer la comunidad institucional**  
Tenga en cuenta que usted o a la o servidor que designe, será la o el encargado de realizar la capacitación respectiva

- Temas de contenido disciplinario (deberes, actos de corrupción, funciones, etc.)
- IVC y fortalecimiento a entidades sin ánimo de lucro (ESAL)
- Responsabilidad fiscal, delitos contra la administración pública, estatuto general de contratación, responsabilidad disciplinaria
- Cutured y módulo de pagos
- Distritos Creativos
- Bogotá 24/7
- Estudios económicos
- Formación en competencias emprendedoras y empresariales
- Convergencia digital
- Ampliación de mercados
- Operación del MIPG en tres niveles (Directivos, enlaces e institucional)
- Gestión de riesgos (Enlace Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo) - identificar posibles situaciones en la parte misional y hacer la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos.
- Presupuesto, pagos y contabilidad
- Indicadores de gestión
- Mejoramiento Continuo a partir de los resultados de auditoría interna
- Inteligencia Artificial, robotización de procesos repetitivos

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 13 de 16

**Si tiene alguna propuesta adicional, por favor indíquela a continuación**

- Proyectos
- Implementación, reporte y seguimiento de enfoques, tanto en los productos de Políticas Públicas como en los Proyectos de inversión
- Construcción, reporte y análisis de Indicadores de gestión
- Gestión Presupuestal en el marco de la implementación de los Proyectos de Inversión
- Mecanismos de medición para la obtención de datos cuantitativos y análisis de información
- Enfoques poblacionales en la implementación de proyectos de inversión
- Inteligencia de procesos
- Gestión de riesgos

**10.3. Otros Insumos del Plan Institucional de Capacitación**

Se consideraron los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas en las actividades formativas realizadas en el marco del PIC 2024.

**10.4. Presupuesto**

Para la vigencia 2025 se asignó un presupuesto de cincuenta y tres millones cuatrocientos mil pesos m/cte. (\$53.400.000), para desarrollar los eventos formativos propuestos. La distribución de este presupuesto se puede evidenciar en el Plan Institucional de Capacitación 2025 con el cronograma de actividades (Excel), que hace parte integral de este documento.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 14 de 16

### 10.5. Indicadores

Indicador de Satisfacción 3.4/4.0 - Medición Semestral -  $\sum$  Calificaciones de las actividades formativas

### 11. Seguimiento

El seguimiento de este plan se realizará mensualmente por parte del profesional a cargo, el cual pertenece al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

### 12. Instancia que aprueba

La formulación y actualización de este plan será aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### 13. Cronograma de actividades

#### Anexo. Cronograma de actividades del Plan

Se anexa el documento que incluye las actividades que se desarrollarán en el marco del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025.

### 14. Control de cambios

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	07/07/2023	Este documento sustituye el Plan de Capacitación 2023 aprobado con el radicado 20227300555903. En este documento se ajustan las actividades del plan para la vigencia 2024 (ver anexo), se actualizan los datos del diagnóstico realizado para el 2024, se ajusta el presupuesto asignado para la vigencia 2024 y se crea un capítulo referente a los indicadores del Plan.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 3
		Página 15 de 16

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
2	22/11/2024	<p>Este documento sustituye el Plan de Capacitación 2023 aprobado con el radicado 20241700527273.</p> <p>En este documento se ajusta el plan al nuevo formato establecido por la entidad incluyendo campos como: Alineación estratégica, objetivos específicos, vigencia, seguimiento e instancia que aprueba, así mismo, se ajustaron actividades dentro del anexo (cronograma de actividades del plan) como: aumento en el número de la población objetivo, se ajusta la fecha de las actividades dejando rangos de fechas de ejecución de las capacitaciones, se ajusta el presupuesto de las capacitaciones, se cambia el nombre de la actividad: Innovación y Productividad en el Sector Cultural por: Competitividad e innovación, se asigna presupuesto a la capacitación de redacción, se cambió de eje la capacitación de Gerencia de Proyectos, se consolidan las actividades de la sección: lo que debes saber de..., dentro de las actividades de inducción y reinducción, con el fin de incluir capacitaciones como: Gestión Documental, temas tributarios, contratación pública, procesos de impacto institucional, semana del derecho. Del eje 3 se ajusta la capacitación Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos por Excel para financieros. Para el eje 4 se agrupa comunicación asertiva con lenguaje claro, se elimina la capacitación: Resiliencia y solución pacífica de conflictos, se ajusta el nombre de la capacitación: Competencias Comportamentales por Consolidación y desarrollo de Competencias blandas</p>
3	23/01/2025	<p>Se genera la versión 3 del documento Plan de Capacitación 2025, con las actividades resultado del diagnóstico realizado en diciembre de 2024 y el presupuesto asignado para esta vigencia. Radicado 20257300039043</p>

### 15. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

<b>ELABORÓ</b> <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	<b>APROBÓ</b> <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	<b>VALIDÓ</b> <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	<b>AVALÓ</b> <i>Instancia correspondiente</i>
---	---	--	--

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p><b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 23/01/2025
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Versión: 3
		Página 16 de 16

<p><b>NOMBRE:</b></p> <p>Amanda del Pilar Alvarez Acevedo</p>	<p><b>NOMBRE:</b></p> <p>Lucila Guerrero Ramírez</p> <p>Sandra Patricia Castiblanco Monroy</p>	<p><b>NOMBRE:</b></p> <p>Vilma Rosa Villarraga</p>	<p><b>NOMBRE:</b></p> <p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>
<p><b>CARGO:</b></p> <p>Profesional Especializado (E)</p>	<p><b>CARGO:</b></p> <p>Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano</p> <p>Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano</p>	<p><b>CARGO:</b></p> <p>Profesional Universitario</p>	<p><b>CARGO:</b></p> <p>N/A</p>
<p><b>FIRMA:</b></p> <p>Firmado Electrónicamente</p>	<p><b>FIRMA:</b></p> <p>Firmado Electrónicamente</p>	<p><b>FIRMA:</b></p> <p>Firmado Electrónicamente</p>	<p><b>FIRMA:</b></p> <p>Firmado Electrónicamente mediante Acta No.03 en la cual se aprueba con Radicado 20251700034923</p>



Radicado: **20257300039043**

Fecha 30-01-2025 14:18

<b>El Documento 20257300039043 fue firmado electrónicamente por:</b>	
<b>Vilma Rosa Villarraga Gongora</b>	<b>Profesional Universitario 219 Grado 10,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 51650932, vilma.villarraga@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 17:39:05
<b>Luis Fernando Mejia Castro</b>	<b>Jefe Oficina Asesora de Planeación,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 17:30:19
<b>Sandra Patricia Castiblanco Monroy</b>	<b>Directora Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano,</b> Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52100983, sandra.castiblanco@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 10:50:04
<b>Lucila Guerrero Ramirez</b>	<b>Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51678950, lucila.guerrero@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2025 17:12:25
<b>Amanda Del Pilar Álvarez Acevedo</b>	<b>Profesional Especializado Código 222 Grado 19,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 63395450, amanda.alvarez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2025 14:29:18
 d242764b007d59325f354ee9b7553ff4e1e91e9d7501eaf3043ca3620ba475dc Codigo de Verificación CV: 06eef	

