

	<b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b>	Versión: 1
		Página 1 de 13

# PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS

## GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

**12 de marzo de 2025**

Acta No. 09 del 12/03/2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño  
con radicado No. 20251700142163

**OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN**

	<b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b>	Versión: 1
		Página 2 de 13

### Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Alineación Estratégica	3
3. Diagnóstico	4
4. Objetivo General	6
4.1 Objetivos Específicos	6
5. Vigencia	6
6. Beneficiarios	6
7. Responsables	7
8. Definiciones	7
9. Línea de acción o componente	8
9.1 Formulación del plan de acción Institucional por dependencias:	8
9.2 Coherencia y alineación con el MIPG:	9
9.3 Puesta en marcha de las acciones:	9
9.4 Diseño e implementación del sistema de seguimiento y monitoreo	9
9.5 Evaluación anual del impacto del plan de acción	9
9.6 Comunicación de avances y resultados	10
10. Seguimiento	10
11. Instancia que aprueba	10
12. Cronograma de actividades	11
Control de cambios	12
Responsables de elaboración, revisión y aprobación	12

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p><b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<p><b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b></p>	Versión: 1
		Página 3 de 13

## 1. Introducción

El Plan de Acción Institucional por Dependencias es una herramienta fundamental para la gestión de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte. Este plan detalla las actividades que las dependencias llevará a cabo para cumplir con los objetivos estratégicos de la entidad, alineados con el Plan de Desarrollo y el Plan Estratégico Institucional.

Esta herramienta no solo facilita el seguimiento y evaluación de los avances, sino que también promueve la transparencia y la rendición de cuentas ante la ciudadanía. Al alinear las acciones con las políticas públicas y los principios de la Ley de Transparencia, se garantiza una gestión eficiente y eficaz.

Por lo tanto, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, a través de la Oficina Asesora de Planeación diseña y propone el Plan de Acción Institucional por Dependencias como una herramienta que contribuye a la gestión institucional, a través de los procesos, instrumentos y recursos disponibles asignados a las diferentes dependencias de la entidad para el cumplimiento de sus objetivos y funciones institucionales.

## 2. Alineación Estratégica

A partir del Plan Distrital de Desarrollo PDD “Bogotá Camina Segura” 2024-2027 en el objetivo 05 Bogotá confía en su gobierno, las entidades deben buscar subir la confianza de los ciudadanos, por lo cual, se debe formular un plan que sirva como herramienta a la gestión institucional, a través de los procesos, instrumentos y recursos disponibles asignados a las diferentes dependencias de la entidad para el cumplimiento de sus objetivos y funciones institucionales.

Este plan se presenta de manera estructurada en cumplimiento de los principios de la Ley 1712 de 2014, «Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones» y de la Ley 1474 de 2011., «Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública» y se convierte en una fuente de información para los procesos de rendición de cuentas y seguimiento a la gestión institucional de la entidad.

Este plan se alinea con los objetivos estratégicos y de calidad de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, que buscan satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos y partes interesadas. Para lograrlo, se enfoca en la perspectiva de procesos, optimizando las actividades internas y sectoriales que generan valor para la ciudadanía. La alineación de estos procesos con los

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p><b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<p><b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b></p>	Versión: 1
		Página 4 de 13

objetivos e indicadores de la perspectiva ciudadana asegura que las acciones respondan eficazmente a las demandas de la población, mejorando así la gestión de la entidad. El objetivo estratégico es:

***“Optimizar la gestión de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y de las entidades que conforman el sector, mediante la articulación e implementación de procesos que ofrezcan soluciones eficaces a las necesidades y expectativas de la ciudadanía”.***

En resumen, este plan busca transformar la gestión de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y de las entidades del sector, orientándola hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía a través de la optimización de los procesos internos y sectoriales.

### 3. Diagnóstico

Este plan se concibe como una respuesta estratégica a la necesidad crítica de robustecer la gestión institucional. Su objetivo primordial es optimizar el desempeño de cada una de las áreas que conforman la entidad, en consonancia con los lineamientos y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La iniciativa cobra especial relevancia al involucrar a todos los servidores públicos, actores fundamentales en el engranaje institucional y garantes del cumplimiento de los objetivos trazados. Su participación activa y comprometida es esencial para el éxito de este plan.

Con la implementación del PAID, en 2024 se logró un avance del 84,76% en el fortalecimiento del MIPG. Las acciones ejecutadas por cada dependencia, alineadas con las recomendaciones del DAFP y el FURAG 2023, han sido clave para alcanzar este resultado que impulsa a seguir mejorando, sin embargo, para continuar mejorando la aplicación del MIPG en la entidad se detecta la siguiente problemática:

**Problema:** A pesar de la voluntad y el esfuerzo de los servidores públicos, la gestión institucional aún presenta desafíos que dificultan el logro óptimo de los objetivos y el cumplimiento cabal de las políticas del MIPG. Algunas de estas dificultades podrían ser:

- **Falta de claridad en los roles y responsabilidades:** La ambigüedad en la definición de roles y responsabilidades puede generar duplicidad de funciones, omisión de tareas críticas y dificultades en la rendición de cuentas.

	<b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b>	Versión: 1
		Página 5 de 13

- **Procesos internos ineficientes:** La existencia de procesos internos complejos, redundantes o mal diseñados pueden obstaculizar la fluidez del trabajo, generar demoras y aumentar los costos operativos.
- **Comunicación interna deficiente:** La falta de comunicación directa entre las áreas puede dificultar la gestión adecuada, generar malentendidos y entorpecer la toma de decisiones.
- **Falta de capacitación y desarrollo:** La ausencia de programas de capacitación y desarrollo adecuados puede limitar el crecimiento profesional de los servidores y la adquisición de habilidades necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Falta de herramientas tecnológicas adecuadas:** La carencia de herramientas tecnológicas actualizadas y eficientes puede dificultar la gestión de la información, el seguimiento de los procesos y la evaluación del desempeño.
- **Resistencia al cambio:** La implementación de nuevas políticas y procesos puede generar resistencia al cambio por parte de algunos servidores, lo que puede obstaculizar la adopción de nuevas prácticas y la mejora continua.

Por lo anterior, este plan busca abordar estos desafíos mediante la implementación de acciones específicas que permitan:

- **Definir claramente los roles y responsabilidades:** Establecer de manera precisa las funciones y responsabilidades de cada área y servidor público, evitando ambigüedades y garantizando la rendición de cuentas.
- **Optimizar los procesos internos:** Revisar y rediseñar los procesos internos, simplificándolos, eliminando redundancias y utilizando herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia.
- **Fortalecer la comunicación interna:** Establecer canales de comunicación claros y efectivos, fomentando la colaboración y el intercambio de información entre las áreas.
- **Promover la capacitación y el desarrollo:** Implementar programas de capacitación y desarrollo que permitan a los servidores adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y el logro de los objetivos institucionales.
- **Implementar herramientas tecnológicas adecuadas:** Dotar a la entidad de herramientas tecnológicas actualizadas y eficientes que faciliten la gestión de la información, el seguimiento de los procesos y la evaluación del desempeño.
- **Gestionar el cambio de manera efectiva:** Implementar estrategias de gestión del cambio que permitan a los servidores comprender la importancia de las nuevas políticas y procesos, y facilitar su adopción.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p><b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<p><b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b></p>	Versión: 1
		Página 6 de 13

En resumen, este plan busca fortalecer la gestión institucional mediante la identificación y el abordaje de los desafíos que dificultan el logro de los objetivos y el cumplimiento de las políticas del MIPG. Al involucrar a todos los servidores públicos y promover la mejora continua, se espera transformar la gestión de la entidad y garantizar la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

#### 4. Objetivo General

Fortalecer la gestión institucional a través de la articulación del plan de acción institucional por dependencias con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, garantizando el monitoreo, seguimiento y evaluación de las acciones programadas para el logro de los objetivos y resultados institucionales.

##### 4.1 Objetivos Específicos

- a. Formular un Plan de Acción Institucional por Dependencias (PAID) que defina acciones específicas, responsables, plazos y recursos para alcanzar los objetivos institucionales, asegurando su coherencia y alineación con los principios, políticas y directrices del MIPG, y contribuyendo así al fortalecimiento integral de la gestión institucional.
- b. Poner en marcha como mínimo el 95% de las acciones programadas en el plan de acción, asignando responsabilidades claras, proporcionando los recursos necesarios y estableciendo mecanismos de seguimiento y control.
- c. Implementar el esquema de las líneas de defensa para monitorear, seguir y evaluar el avance del plan de acción, permitiendo identificar desviaciones y realizar ajustes oportunos, así como comunicar de forma clara y oportuna los resultados a todos los grupos de interés, fomentando la transparencia y la rendición de cuentas.

#### 5. Vigencia

El presente plan tendrá una vigencia anual, renovándose y ajustándose en cada periodo a partir de la identificación de aspectos por mejorar, ya sean identificados en los resultados del FURAG o propuestos por los líderes y equipos de las diferentes áreas.

#### 6. Beneficiarios

	<b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b>	Versión: 1
		Página 7 de 13

Al fortalecer la gestión institucional se benefician de la implementación de este plan los servidores públicos, los directivos y jefes de cada área, la ciudadanía y las partes interesadas.

Se espera que este plan contribuya a construir una entidad más eficiente, eficaz, transparente y orientada a la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

## 7. Responsables

Alta Dirección, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, líderes de dependencias y equipos de trabajo.

Es importante destacar que la responsabilidad del Plan de Acción Institucional por Dependencias es compartida y requiere del compromiso y la colaboración de todos los miembros de la entidad. Solo así se podrá lograr el fortalecimiento de la gestión institucional y la mejora continua en la prestación de servicios a la ciudadanía.

## 8. Definiciones

**Dimensiones MIPG:** El MIPG opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del conocimiento y Control Interno), implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG funcione.

**Evaluación:** Es el proceso de valoración del impacto del plan de acción en el logro de los objetivos y resultados institucionales.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

**Monitoreo:** Es el proceso de comparación del desempeño real con el desempeño esperado, identificando desviaciones y tomando medidas correctivas.

**Líneas de Defensa:** Es un esquema de líneas de defensa que define las responsabilidades en relación con la gestión de riesgos para asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad. Esto se

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p><b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<p><b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b></p>	Versión: 1
		Página 8 de 13

logra a través de establecer funciones y deberes relacionados entre los diferentes frentes de la gestión de riesgos y asegurar que no se realicen controles o esfuerzos duplicados a cargo. Las líneas de defensa se componen por:

- **LÍNEA ESTRATÉGICA:** Alta Gerencia: Secretario (a) de Despacho y los Subsecretarios Miembros del CICCI
- **PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA:** Colaboradores(as) de la entidad, Gerentes públicos y líderes de procesos, programas y proyectos de la entidad (controles de gerencia operativa).
  - **SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA:** Servidores(as) de media y alta gerencia (nivel directivo que realizan actividades de autoevaluación sobre un tema transversal de la entidad (temas que son desarrollados varias dependencias de la entidad), frente al cual responde ante el(la) representante legal.
  - **TERCER LÍNEA DE DEFENSA:** Oficina de Control Interno, auditoría interna o quien haga sus veces.

La coordinación efectiva entre las líneas garantiza que estos controles operen de manera óptima, maximizando la cobertura de riesgos y la eficacia de la gestión de la SCRD.

**Plan de Acción por Institucional por Dependencias:** Es un plan específico para las áreas o dependencias que conforman la entidad, en el cual, se incluye actividades estratégicas que generen valor y no se encuentren incluidos en otros documentos del Sistema de Gestión o instrumentos de gestión. Este plan se alinea con el modelo integrado de planeación y gestión y contribuye al logro de los objetivos generales de la institución.

**Parte interesada:** Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad. (ISO 9000:2015).

**Seguimiento:** Es el proceso de recolección y análisis continuo de información sobre el avance de las acciones y el logro de los objetivos.

## 9. Línea de acción o componente

Para lograr los objetivos planteados se requiere la combinación de planificación estratégica, monitoreo y seguimiento, comunicación efectiva y compromiso de todos los actores involucrados. A continuación, pasos básicos para la formulación, ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación del plan:

	<b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b>	Versión: 1
		Página 9 de 13

### 9.1 Formulación del plan de acción Institucional por dependencias:

- Involucrar a las dependencias: Construir plan con los responsables de cada dependencia para identificar las acciones específicas, los recursos necesarios y los plazos realistas para alcanzar los objetivos institucionales.
- Alinear con el MIPG: Asegurar que el plan de acción institucional por dependencias esté en línea con los principios, políticas y directrices del MIPG.
- Detallar las acciones: Especificar claramente las actividades, tareas y entregables que se deben realizar para cada acción. Definiendo los responsables, los indicadores de desempeño y los criterios de éxito.
- Asignar recursos: Identificar los recursos financieros, humanos, tecnológicos y materiales necesarios para la ejecución de cada acción. Asegurando que estos recursos estén disponibles y asignados de manera oportuna.
- Conocer el MIPG: Apropiar los principios, políticas y directrices del MIPG. Comprender cómo el MIPG puede contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional.
- Asegurar la coherencia: Verificar que las acciones y los objetivos del plan de acción institucional por dependencias sean coherentes con los objetivos estratégicos de la SCR D y con las políticas del MIPG.

### 9.2 Puesta en marcha de las acciones:

- Asignar responsabilidades: Definir claramente quiénes son los responsables de ejecutar cada acción.
- Proporcionar recursos: Asegurar que los recursos necesarios (financieros, humanos, tecnológicos y materiales) estén disponibles y asignados de manera oportuna para la ejecución de las acciones.
- Establecer mecanismos de seguimiento y control: Definir cómo se va a realizar el seguimiento del avance de las acciones. Utilizar instrumentos de seguimientos para registrar el progreso, identificar desviaciones y tomar medidas correctivas.

### 9.3 Implementación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a partir del esquema de líneas de defensa

- Definir indicadores: Identificar los indicadores clave de desempeño que permitirán medir el avance en la ejecución del plan de acción y el logro de los objetivos.
- Establecer fuentes de información: Definir las fuentes de información que se utilizarán para recopilar los datos de los indicadores.
- Definir la frecuencia: Establece la frecuencia con la que se van a recopilar y analizar los datos de los indicadores.

	<b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b>	Versión: 1
		Página 10 de 13

- Definir la metodología: Establecer la metodología que se utilizará para evaluar el impacto del plan de acción. Definir los criterios de evaluación, las fuentes de información y los métodos de análisis.
- Realizar la evaluación: Llevar a cabo la evaluación anual del plan de acción. Analizar los resultados obtenidos, identificar los logros y las áreas de mejora.
- Utilizar los resultados: Utilizar los resultados de la evaluación para ajustar el plan de acción, mejorar la gestión de las dependencias y tomar decisiones informadas.

#### 9.4 Comunicación de avances y resultados

- Identificar a los grupos de interés: Definir quiénes son los grupos de interés a los que se debe comunicar los avances y resultados del plan de acción (servidores públicos, directivos, ciudadanía, etc.).
- Establecer canales de comunicación: Utilizar diferentes canales de comunicación (reuniones, informes, boletines, redes sociales, etc.) para difundir la información de manera clara y oportuna.
- Promover la transparencia: Asegurar que la información comunicada sea transparente, accesible y comprensible para todos los grupos de interés.

#### 10. Seguimiento

El seguimiento del presente plan se lleva a cabo mediante un reporte cuatrimestral por cada área en el instrumento que comparte la OAP, actuando como primera línea de defensa. La Oficina Asesora de Planeación, como segunda línea de defensa, realiza el monitoreo y seguimiento correspondiente, lo cual incluye la revisión de lo reportado y las evidencias presentadas para verificar la ejecución de las actividades programadas. Además, se generan alertas y recomendaciones basadas en los resultados obtenidos en los informes de monitoreo y seguimiento que genera la OAP. Finalmente, la Oficina de Control Interno como tercera línea de defensa, realiza la evaluación del plan, tomándolo como un insumo para la evaluación por dependencias de forma anual.

El plan incluye metas/actividades, indicadores y productos, lo que facilita el seguimiento y permite evidenciar el cumplimiento o avance, así como identificar la correcta ejecución de las actividades programadas durante el año.

#### 11. Instancia que aprueba

	<b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b>	Versión: 1
		Página 11 de 13

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, es la instancia encargada de aprobar el Plan de Acción Institucional por Dependencia –PAID

## 12. Cronograma de actividades

A continuación, el cronograma de monitoreo, seguimiento y evaluación del PAID:

Actividad	Responsable	Producto	Cuatrimestre 1	Cuatrimestre 2	Cuatrimestre 3
<b>Formular Plan</b>	Todas las áreas	PAID Estructurado con las áreas	Enero a marzo		
<b>Aprobar Plan</b>	Comité -CIGD	PAID aprobado, evidencia acta de sesión del comité	Marzo		
<b>Realizar capacitación para explicar cómo se debe reportar y hacer seguimiento del PAID, por parte de la 1ra línea de defensa</b>	Oficina Asesora de Planeación	Acta de la socialización	Abril		
<b>Reporte de ejecución de las actividades</b>	Todas las áreas	Reporte 1er cuatrimestre DES-PR-11-FR-01 Formato	Primeros 10 días hábiles del mes de mayo		
<b>Monitoreo y Seguimiento</b>	Segunda Línea de Defensa	Informe de avance OAP	Finales de mayo		
<b>Reporte de ejecución de las actividades</b>	Todas las áreas	Reporte 2do cuatrimestre DES-PR-11-FR-01 Formato		Primeros 10 días hábiles del mes de septiembre	
<b>Monitoreo y Seguimiento</b>	Segunda Línea de Defensa-OAP	Informe de avance OAP		Finales de septiembre	

	<b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b>	Versión: 1
		Página 12 de 13

<b>Reporte de ejecución de las actividades</b>	Todas las áreas	Reporte 3er cuatrimestre DES-PR-11-FR-01 Formato			Finales de diciembre Primeros 8 días hábiles del mes enero 2025
<b>Monitoreo y Seguimiento</b>	Segunda Línea de Defensa-OAP	Informe final OAP			Enero 2025
<b>Evaluación del Plan</b>	Tercera Línea de Defensa-OCI	Informe de SCI			Finales de enero 2025

Fuente: Elaboración propia,2025

### 13. Control de cambios

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	22/04/2025	<p>Versión inicial dentro de la documentación MIPG. Ver Solicitud de creación, modificación o eliminación de documento radicada en GLPI con el caso número 118224 fecha 12/03/2025</p> <p><b>Nota:</b> Las anteriores versiones, que no habían sido codificadas conforme al Manual de Creación y Control de Documentos vigente, se encuentran publicadas en el enlace: <a href="https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/transparencia-acceso-informacion-publica/planeacion-presupuesto-informes/plan-de-accion">https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/transparencia-acceso-informacion-publica/planeacion-presupuesto-informes/plan-de-accion</a></p> <p>Con base en la DES-PR-11-GU-01 V1 Guía para la formulación y seguimiento de Planes Institucionales, se elaboró el Plan de Acción Institucional por dependencias. En este plan se incluyeron actividades estratégicas y algunas recomendaciones del DAFP a partir del IDI 2023 que no se encuentran contempladas en otros planes o instrumentos de gestión, pero cruciales para la gestión del área y el cumplimiento de la política de Gestión y Desempeño del MIPG.</p>

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

ELABORÓ	APROBÓ	VALIDÓ	AVALÓ
---------	--------	--------	-------

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p align="center"><b>GESTIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	Código: DES-PN-01
		Fecha: 12/03/2025
	<p align="center"><b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS</b></p>	Versión: 1
		Página 13 de 13

<i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	<i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	<i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	<i>Instancia correspondiente</i>
NOMBRE: Alejandra Trujillo Díaz	NOMBRE: Luis Fernando Mejía	NOMBRE: Nelson Velandia	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión Desempeño
CARGO: Contratista OAP	CARGO: Jefe Oficina Asesora de Planeación	CARGO: Profesionales y Contratistas OAP	CARGO: N.A
FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente mediante Acta No. 9 en la cual se aprueba con Radicado 20251700142163



Radicado: **20251700192293**

Fecha 22-04-2025 16:58

<b>El Documento 20251700192293 fue firmado electrónicamente por:</b>	
<b>Diana Carolina Arteaga Arteaga (E)</b>	<b>Jefe Oficina Asesora de Planeación (E),</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 37086098170, diana.arteaga@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 23-04-2025 10:05:49
<b>Nelson Javier Velandia Castro</b>	<b>Profesional Universitario,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79905104, nelson.velandia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 22-04-2025 17:32:01
<b>Jenny Alejandra Trujillo Diaz</b>	<b>Contratista,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 53077552, jenny.trujillo@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 22-04-2025 16:59:08
 f4277eb4582040c297a19b26c9a01302b12e847c65228a5cd4e0a255be83d414 Codigo de Verificación CV: 93fc5	

