	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-04
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 23/01/2025
		Versión: 2
		Página 1 de 17


# PLAN DE ANUAL DE VACANTES

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### FECHA DE APROBACIÓN


Mediante Acta No. 3 del 23/01/2025 del Comité 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**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 2 de 17

## Tabla de contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>3. DIAGNÓSTICO</b>	<b>5</b>
<b>4. OBJETIVO GENERAL</b>	<b>5</b>
4.1. Objetivos específicos	5
c. Vacancias definitivas y provisión Proceso de Selección Distrito 6 definido en el año 2024	11
<b>11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>16</b>
<b>12. INSTANCIA QUE APRUEBA</b>	<b>17</b>
<b>14. RESPONSABLES DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN</b>	<b>17</b>


 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 3 de 17

## 1. INTRODUCCIÓN

Los Planes Anuales de Vacantes es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con la provisión, caracterización y disponibilidad de la planta de personal con el fin de contar con información actualizada para la distribución de empleos, sus formas de provisión y las vacantes definitivas y temporales en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte- SCRD con el fin de garantizar una adecuada prestación de los servicios en la Secretaría.

El Plan Anual de Vacantes-PAV se convierte en una herramienta de medición para identificar el número de empleos de carrera administrativa que se encuentran disponibles para proveer definitivamente en la SCRD para facilitar la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

En ese sentido, la SCRD tendrá como uno de sus propósitos distribuir de manera proporcional entre las diferentes dependencias y Grupos Internos de Trabajo, el talento humano de acuerdo con la disponibilidad de los empleos para el cumplimiento de las funciones, metas e indicadores.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 4 de 17

## 2. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

### 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

### VISIÓN


En el 2030, la Secretaría Distrital 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 recreodeportiva 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.

### PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

Se enfoca en el mejoramiento continuo de las habilidades, competencias y desempeño de los servidores públicos como generador de conocimiento, apropiación, sentido de pertinencia y clima laboral, así como en la construcción y sostenibilidad de una cultura de aprendizaje institucional.

### 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 5 de 17

### 3. DIAGNÓSTICO

El Plan Anual de Vacantes se generan teniendo en cuenta que el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano de la SCR D tiene entre sus funciones atender las necesidades de personal en las diferentes dependencias y Grupos Internos de Trabajo y la necesidad de actualización de los perfiles y funciones de los empleos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una las dependencias estratégicas, misionales y administrativas.

Por lo tanto, a continuación, se relaciona la instancia rectora para llevar a cabo para los procesos de selección para la provisión de vacantes.

**La Comisión Nacional del Servicio Civil**, establece los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos. Así mismo, la entidad expidió la Circular No. 20 del 08 de julio de 2020, mediante la cual se establece el procedimiento para realizar la provisión transitoria de empleos a través de encargo.

### 4. OBJETIVO GENERAL


Programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, discriminando los de carrera administrativa de la planta de empleos con el propósito de facilitar la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

#### 4.1. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de personal de la planta de personal en cada dependencia y Grupo Interno de Trabajo
- Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes definitivas atendiendo la normatividad vigente.

### 5. VIGENCIA

El presente plan se ejecutará en la vigencia 2025

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 6 de 17

## 6. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes inicia con la identificación de empleos en vacancia definitiva y termina con la definición y ejecución de las acciones que se programarán para la provisión definitiva del empleo.

## 7. JUSTIFICACIÓN

Durante la vigencia 2025 se definirá la provisión de los empleos reportados en el Proceso de Selección Distrito 6 el cual se encuentra en etapa de verificación de requisitos de los inscritos, participan las personas que acreditaron requisitos y condiciones requeridas para el desempeño de los empleos) y en ascenso (dirigido a servidores/as con derechos de carrera administrativa) adelantados por la CNSC o la entidad que esta delegue o desconcentre la función.

### 7.1. Sustento Normativo

Constitución Política al regular la naturaleza de los empleos públicos y su forma de provisión, dispone:

*“ARTICULO [125](#). Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

***Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.***


***El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.***

### Ley 909 de 2004

la Ley [909](#) de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política, reglamenta el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, establece:

*ARTÍCULO [23](#). Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.*

*Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 7 de 17

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.


(...)

**ARTÍCULO 27.** Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

(...)

**ARTÍCULO 29.** Concursos. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.




 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04 Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2 Página 8 de 17

## 7.2. Estructura Organizacional de la SCR D

como resultado del ajuste de su estructura organizacional efectuado mediante el Decreto Distrital 400 de 2022, la cual se presenta a continuación:





	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 9 de 17

### 7.3. Composición de la Planta de Personal

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Distrital No. 401 de 2022, se modificó la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, la cual está conformada y distribuida de la siguiente manera:


#### a. Distribución por Dependencia

##### Despacho de la Secretaría

Nivel Directivo	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Secretario de Despacho	020	09	1
<b>Nivel Asesor</b>			
Asesor	105	07	1
Asesor	105	05	2
Asesor	105	04	2

##### Planta Global


Nivel Directivo	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Subsecretario de Despacho	045	08	2
Director Técnico	009	08	3
Director Técnico	009	06	7
Subdirector Técnico	068	06	2
Jefe de Oficina	006	07	1
Jefe de Oficina	006	06	1

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 10 de 17

Nivel Asesor	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	08	1
Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	07	1

Nivel Profesional	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Profesional Especializado	222	32	4
Profesional Especializado	222	26	7
Profesional Especializado	222	22	4
Almacenista General	215	22	1
Profesional Especializado	222	21	3
Profesional Especializado	222	19	66
Profesional Universitario	219	18	1
Profesional Universitario	219	12	12
Profesional Universitario	219	10	3
Profesional Universitario	219	07	7
Profesional Universitario	219	01	11

Nivel Técnico	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Técnico Operativo	314	22	1
Técnico Operativo	314	16	1

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 11 de 17


Nivel Asistencial	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Auxiliar Administrativo	407	27	6
Auxiliar Administrativo	407	23	2
Auxiliar Administrativo	407	22	13
Auxiliar Administrativo	407	19	1
Auxiliar Administrativo	407	17	9
Auxiliar de Servicios Generales	470	14	4
Auxiliar de Servicios Generales	470	05	1
Conductor Mecánico	482	14	1
<b>Total planta de empleos</b>			<b>184</b>

Fuente: Decreto Distrital 401 de 2022

**b. Estado de provisión de la planta de personal**

<u>SITUACIÓN ADMINISTRATIVA</u>	<u>CÓDIGO</u>	<u>GRADO</u>	<u>PLANTA GLOBAL</u>
PROPIEDAD			83
PROVISIONAL			31
COMISIÓN			1
ENCARGO			50
VACANTE			19
<b>Total</b>			<b>184</b>


**c. Vacancias definitivas y provisión Proceso de Selección Distrito 6 definido en el año 2024**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Código: HUM-PN-04
			Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Versión: 2
			Página 12 de 17

En el transcurso de la vigencia (2024) se definió el Proceso Distrito 6 con base en las siguientes vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa, reportadas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, atendiendo la periodicidad y lineamientos de la referida Comisión.

Denominación	Código	Grado	No de vacantes	Forma de Provisión		Vacante sin proveer	Total
				Encargo	Provisio nal		
Profesional Especializado	222	32	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	26	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	22	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	21	3	2	1	0	3
Profesional Especializado	222	19	20	11	9	0	20
Profesional Universitario	219	12	1	1	0	0	1
Profesional Universitario	219	10	1	0	1	0	1
Profesional Universitario	219	7	2	1	1	0	2
Auxiliar Administrativo	407	27	3	3	0	0	3
Auxiliar Administrativo	407	23	1	1	0	0	1
Auxiliar Administrativo	407	22	3	2	0	1	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	14	1	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>			<b>38</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>38</b>

Fuente: SIDEAP- Reporte detalle plan anual de vacantes 13/01/2025

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 13 de 17


**Vacantes definitivas y provisión presentadas a la CNSC posterior a la definición del Proceso de selección Distrito 6**

Denominación	Código	Grado	No de vacantes	Forma de provisión		Vacante sin proveer	Total
				Encargo	Provisional		
Profesional Especializado	222	26	1	0	0	1	1
Profesional Especializado	222	19	1	0	0	1	1
Auxiliar Administrativo	407	17	1	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>			<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Fuente: SIDEAP- Planta de Personal SCRD 13/01/2025

**d. Resumen de la conformación de la planta de personal:**



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 23/01/2025
		Versión: 2
		Página 14 de 17



Fuente: SIDEAP- Planta de Personal SCRD 13/01/2025

#### e. Metodología de Provisión a Mediano Plazo

Concurso de Méritos: El fin es orientar los esfuerzos para proveer de manera definitiva los empleos de la Planta de Personal con servidores públicos inscritos en el sistema de Carrera Administrativa, a través del Concurso de Méritos. En el año 2023 se inició la etapa de planeación del concurso de méritos en la SCRD y en el año 2024 se definió el proceso en 38 empleos en vacancia definitiva.


La provisión definitiva se llevará a cabo una vez se surtan las diferentes etapas del proceso. En la presente vigencia se encuentra en etapa 2 “**Verificación de requisitos de aspirantes inscritos**”.

### 8. DEFINICIONES

**BNLE:** Banco Nacional de Listas de Elegibles

**DASCD:** Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

**EMPLEO PÚBLICO:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 15 de 17

**PLANTA GLOBAL:** “(...) *Por su parte, la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.*

*Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.*

*En el escenario de la planta global se pueden establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales (o dependencias) se tengan contempladas para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad. (...)*

**MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES--MEFCL:** Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.

**SERVIDOR PÚBLICO:** Persona con una vinculación legal y reglamentaria, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.

## 9. RESPONSABLES


Las entidades, grupos y personas que participan en la construcción, ejecución y seguimiento de los planes son las siguientes:

- Secretaría Distrital de Hacienda
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
- Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano
- Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
- Profesional del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano con funciones de Coordinación

## 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En el desarrollo del Proceso de Selección Distrito 6 se presentarán los informes periódicos de acuerdo con el comportamiento del Proceso




 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 2
		Página 16 de 17

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Provisión de vacantes I Trimestre	02/01/2025 5	31/03/2025 5
2.	Provisión de vacantes II Trimestre	01/04/2025 5	30/06/2025 5
3.	Provisión de vacantes III Trimestre	01/07/2025 5	30/09/2025 5
4.	Provisión de vacantes IV Trimestre	01/10/2025 5	30/12/2025 5

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar el seguimiento y evaluación al plan de vacantes 2025, se establecen los siguientes indicadores:

Índice	Fórmula	Cumplimiento
Vinculación	$(\text{Número de servidores vinculados} / \text{Total vacantes aprobadas para vinculación en el período}) * 100\%$	100%
Provisión de cargos de la Planta de Personal	Planta provista: $[\text{Total de empleos provistos} / \text{Total empleos de planta}] * 100$	100%
Rotación de Personal	Índice de rotación: $\text{Número de servidores retirados de planta en la vigencia} / \text{Total de funcionarios Planta en la vigencia}$	$\leq 10\%$

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 17 de 17

### 12. INSTANCIA QUE APRUEBA

El Plan de Vacantes será presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

### 13. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	20/12/2023	Emisión inicial. Ver solicitud de creación del documento anexa al radicado 20237300565983 del 20/12/2023
2	23/12/2025	Se genera la versión 2 del documento de 2025. Radicado 20257300042203

### 14. 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 <i>Instancia correspondiente</i>
NOMBRE: Gloria Patricia Castro Gomez	NOMBRE: <b>Lucila Guerrero R</b>  Sandra Castiblanco	NOMBRE:  Vilma R. Villarraga	NOMBRE Comité Institucional de Gestión Desempeño
CARGO:  Profesional Especializado Código 222- Grado 26	CARGO Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano  Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO:  Profesional Universitario	CARGO: N/A
FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente mediante Acta No 3 en la cual se aprueba con Radicado 20251700034923



Radicado: **20257300042203**

Fecha 31-01-2025 13:08

<b>El Documento 20257300042203 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 17:18:36
<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 17:16:30
<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 17:05:19
<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: 31-01-2025 15:08:51
<b>Gloria Patricia Castro</b>	<b>Profesional Especializado,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51615620, gloria.castro@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 14:44:16
 91378b5f0a8f0492efa8f459940f1e9325bcff85b44f913b85761fb6900d88f0 Codigo de Verificación CV: 817b4	

