 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 1 de 14

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

GESTIÓN TALENTO HUMANO

29 DE ENERO DE 2026

(Mediante Acta No. 2 del 29/01/2026 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño con radicado No. 20261700090893)

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 2 de 14

Tabla de contenido

1.	Introducción	3
2.	Alineación estratégica.....	4
3.	Diagnóstico.....	5
4.	Objetivo General	8
5.	Objetivos específicos	9
6.	Vigencia	9
7.	Beneficiarios	10
8.	Responsables.....	10
9.	Definiciones.....	10
10.	Línea de acción o componente.....	12
11.	Seguimiento.....	12
12.	Instancia que aprueba	12
13.	Anexos	13
14.	Control de cambios.....	13
15.	Responsables de elaboración, revisión y aprobación	13

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 3 de 14

1. Introducción

La planeación estratégica debe concebirse con una visión de largo plazo, pero también incorporar objetivos y metas de corto y mediano plazo que permitan materializar esa visión de manera progresiva. En este sentido, la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano debe partir de una visión integral del talento humano de la entidad, orientada a identificar, diagnosticar, desarrollar e intervenir mediante acciones concretas que impulsen a los servidores públicos hacia mayores niveles de productividad.

Dado que el talento humano es el principal activo de las entidades públicas y un factor crítico para el cumplimiento de sus metas institucionales, su adecuada gestión genera resultados como: servidores públicos con mayor bienestar, desarrollo y compromiso; un Estado más productivo; mayores niveles de confianza ciudadana; y un incremento en la satisfacción de los Grupos de Interés frente a los servicios ofrecidos por el Estado.

Dentro del presente Plan Estratégico se tiene en cuenta la plataforma estratégica de la entidad, es decir: la visión, la misión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y objetivos propuestos y la articulación con los demás instrumentos de planeación del talento humano, tales como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 4 de 14

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 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.

Objetivos estratégicos asociados al proceso de Gestión del Talento Humano:

Objetivo Estratégico 2. Optimizar la gestión de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y de las entidades que conforman el sector, articulando e implementando procesos que den soluciones eficaces a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

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.

Objetivo Estratégico 4. Gerenciar de manera eficiente, integral e innovadora los recursos físicos, tecnológicos, jurídicos, financieros y humanos de la entidad, para optimizar y asegurar el funcionamiento institucional, así como gestionar nuevos recursos y capacidades organizacionales para el cumplimiento de la misionalidad y aportar en la garantía de los derechos culturales, recreativos y deportivos de los ciudadanos.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 5 de 14

3. Diagnóstico

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) destaca como eje principal la administración del Talento Humano en las instituciones como el factor clave de éxito dentro de la gestión pública, para lograr los resultados, es el activo más importante de las entidades porque de ello depende la atención, el servicio al ciudadano, la innovación de procesos, la mejora continua de la gestión, el cumplimiento de las metas, entre otros.

“MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”. Manual Operativo del MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2024, Pág. 17.

Y para la evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Manual Operativo menciona: *“...La gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política”.*

En tal sentido, la Secretaría de Cultura Recreación y Deporte tomó como diagnóstico los resultados del FURAG 2023 y 2024, el autodiagnóstico que se realizó en el 2025 y los resultados de la Auditoría que realizó Control Interno a “Seguimiento a la articulación de los planes del Decreto 612 de 2018 en materia de Talento Humano con el PETH” que finalizó en diciembre de 2025, obteniendo lo siguiente:

Resultados FURAG

Tabla No. 1 Comparación resultados FURAG

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 6 de 14

	2023	2024	Resultado
POL01 Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano	93,7	96,7	Subió
I01 Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	89,7	97,1	Subió
I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	81,7	93,8	Subió
I03 Desarrollo del talento humano en la entidad	97,9	98,9	Subió
I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0	83,3	Bajó
POL02 Índice de Integridad	91,9	87,7	Bajó
I05 Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	90,9	83,3	Bajó
I06 Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	94,4	93,9	Bajó
I07 Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	89,7	85,9	Bajó

Fuente: Página web Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Resultados Medición del Desempeño Institucional 2023 – MIPG*. Función Pública. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultado-historico-2023>

Resultados AUTODIAGNÓSTICO 2025

El autodiagnóstico es un insumo para el diagnóstico actual de la Planeación estratégica del Talento Humano, y se divide por componentes y categorías:

Tabla No. 2 Resultados autodiagnóstico

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación
PLANEACIÓN	94,58	Conocimiento normativo y del entorno	100
		Gestión de la información - planeación	93
		Planeación Estratégica	95,56
		Manual de funciones y competencias	100
		Arreglo institucional	80
INGRESO	85,67	Provisión del empleo	81
		Gestión de la información - ingreso	92,67
		Meritocracia	100
		Gestión del desempeño - ingreso	100
		Conocimiento institucional - ingreso	100

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 7 de 14

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación
		Diversidad e Inclusión	67,33
DESARROLLO	92,33	Conocimiento institucional	100
		Gestión de la información - desarrollo	75,25
		Gestión del desempeño - desarrollo	84,29
		Capacitación	95,47
		Bienestar	99,09
		Administración del talento humano	97,14
		Clima organizacional y cambio cultural	92,51
		Seguridad y salud en el trabajo	95
		Valores	90
		Contratistas	20
		Negociación colectiva	100
		Gerencia Pública	83,11
RETIRO	83,33	Gestión de la información - retiro	100
		Administración del talento humano - retiro	100
		Desvinculación asistida	60
		Gestión del conocimiento	80

Fuente: Elaboración propia de los resultados del autodiagnóstico

Resultado de la Auditoría realizada por Control Interno **Seguimiento a la articulación de los planes del Decreto 612 de 2018 en materia de Talento Humano con el PETH:**

Tabla No. 3 Resultados de la auditoría

Tipo de resultado	Cantidad	Referenciación	Descripción
Fortalezas	0	NA	
Cumplimientos	1	5.1.1	Cumplimiento general de la estructura y ejecución de los planes en materia de Talento Humano definidos por el Decreto 612 de 2018.
Incumplimientos	1	5.2.1	Falta el diligenciamiento y publicación del seguimiento en los formatos establecidos para los planes de Gestión de Talento Humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 8 de 14

Oportunidades de Mejora	2	5.3.1	La disposición de los expedientes voluminosos en Orfeo de los planes hace complicado localizar los soportes específicos de cada componente de cada uno de los planes. En especial, sus insumos y sus seguimientos o avances. En contraste, existen expedientes con poco o ningún movimiento.
		5.3.2	Mejorar o complementar los planes con ajustes al inicio de la vigencia.

Fuente: Elaboración propia de los resultados de la auditoría

En virtud de lo anterior, teniendo pleno convencimiento de que las metas de ciudad y en especial las referidas al Sector Cultura, Recreación y Deporte, repercuten positivamente en los habitantes de Bogotá D.C., nos corresponde en el marco de la primera dimensión aunar esfuerzos para invertir, consolidar, fortalecer y apostar por el activo más importante para la entidad el cual es el talento humano, mejorando las estrategias y acciones que se adelantan, las cuales se plasman en los diversos planes contenidos en este documento.


Imagen No. 1: Componentes del Plan estratégico del Talento Humano



Fuente: Elaboración propia

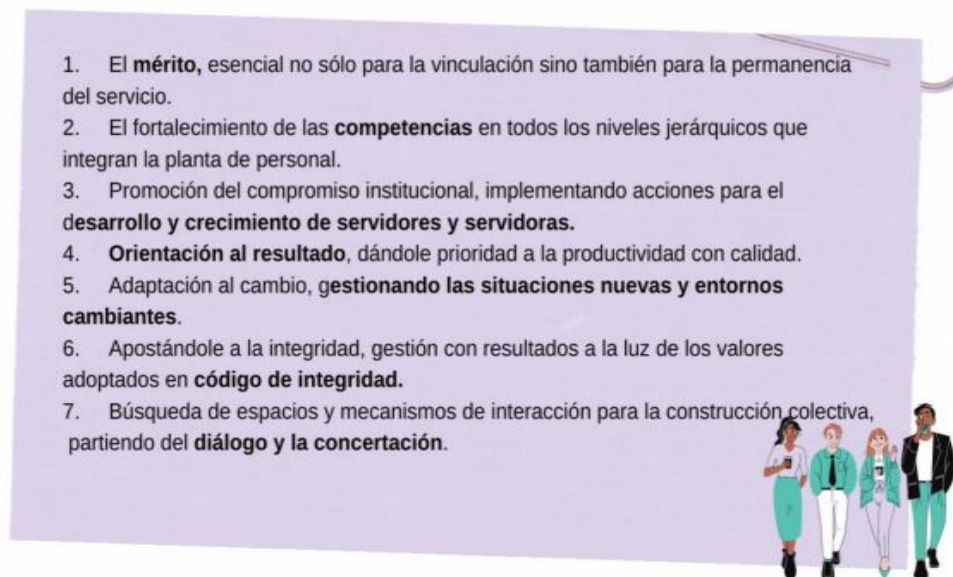
4. Objetivo General

Fortalecer el talento humano a través de la implementación de los planes asociados al proceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y consolidar

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 9 de 14

la información relacionada con el talento humano de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte. Esto permitirá optimizar la toma de decisiones y fortalecer los pilares del empleo público.

Imagen No. 1. Pilares del empleo público




Fuente: Elaboración propia

5. Objetivos específicos

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de las y los servidores en el puesto de trabajo, a través de la inclusión y ejecución de actividades que contribuyan a tal fin.
- Generar acciones que fomenten la identidad y la vocación por el servicio público y hacer seguimiento al cumplimiento de dichas actividades.
- Promover la participación en actividades que fomenten el aprovechamiento del tiempo libre, a través de actividades culturales, sociales, recreativas y deportivas para las y los servidores y sus familias.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades que se deben llevar a cabo y que se encuentran programadas dentro de los diferentes planes institucionales relacionados con Talento Humano y que hacen parte del Decreto 618 de 2018.

6. Vigencia

Este plan tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 10 de 14

7. Beneficiarios

El Plan Estratégico de Talento Humano está dirigido a todos los servidores de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, beneficiándose en cada uno de los planes creados

8. Responsables

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

9. Definiciones

Talento Humano: Conjunto de personas que laboran en la administración pública y que, bajo los valores del servicio público, contribuyen al cumplimiento de la misión estatal. (Manual Operativo del MIPG, DAFP (2024), citado en el documento).

Gestión del Talento Humano: Acciones, prácticas y procesos orientados a administrar, desarrollar, fortalecer y evaluar el talento humano para alcanzar los objetivos institucionales. (Manual Operativo del MIPG, DAFP (2024)).

Planeación Estratégica: Proceso mediante el cual se establecen objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo para orientar las acciones institucionales. (Circular Externa No. 24 del DASCD 2025)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: Marco de gestión pública que articula políticas, prácticas y procesos para fortalecer la eficiencia institucional y la administración del talento humano. (Manual Operativo del MIPG, DAFP (2024)).

Manual Operativo del MIPG: Documento que establece lineamientos, criterios, instrumentos de medición y orientaciones para implementar el MIPG en las entidades públicas. (Manual Operativo del MIPG, DAFP (2024), citado en el documento).

Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG): Instrumento de evaluación con el que se mide el desempeño institucional, incluidos los resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano. (Manual Operativo del MIPG, DAFP (2024)).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 11 de 14

Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano (POL01): Indicador del FURAG que evalúa la calidad, eficacia y madurez de la gestión estratégica del talento humano en una entidad. (Manual Operativo FURAG – MIPG (2024)).

Integridad: Comportamiento ético basado en valores, coherencia, transparencia y cumplimiento del servicio público. (Política de Integridad del Estado Colombiano, citada en el MIPG).

Meritocracia: Principio según el cual la provisión de empleos públicos debe realizarse con base en méritos, competencias y calificaciones verificables. (MIPG y normas de empleo público).

Gestión del Desempeño: Proceso mediante el cual se evalúa el cumplimiento de metas, funciones y resultados de los servidores públicos. (Manual Operativo del MIPG).

Desvinculación asistida: Acompañamiento institucional al servidor en su proceso de retiro, incluyendo acciones de cierre laboral y transferencia del conocimiento. (Manual Operativo del MIPG).

Retención del conocimiento: Conjunto de acciones orientadas a preservar el conocimiento clave generado por los servidores públicos antes de su retiro. (Manual Operativo del MIPG).

Clima organizacional: Percepción que tienen los servidores sobre su ambiente laboral, relaciones, cultura institucional y condiciones de trabajo. (MIPG, Política de Talento Humano).


Plan Institucional de Capacitación (PIC): Instrumento que establece necesidades, objetivos, acciones y evaluación de la capacitación para los servidores públicos. (Decreto 1083 de 2015).

Plan de Bienestar Social e Incentivos: Plan que contiene acciones orientadas al desarrollo personal, laboral y motivacional de los servidores. (Decreto 1083 de 2015).

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Conjunto de acciones y programas para prevenir riesgos laborales y promover el bienestar físico, mental y social de los servidores. (Sistema de Gestión de SST – Decreto 1072 de 2015).

Plan Anual de Vacantes: Documento que define las necesidades de personal y los perfiles requeridos para garantizar la provisión de empleos en la entidad.(Decreto 1083 de 2015).

Plan de Previsión de Recursos Humanos: Instrumento para anticipar, proyectar y planificar las necesidades de talento humano de la entidad. (Decreto 612 de 2018).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 12 de 14

Plan de Integridad: Plan institucional orientado a promover comportamientos éticos, prevenir conflictos de interés y fortalecer la cultura de integridad. (Política de Integridad del Estado – MIPG).

Diversidad e Inclusión: Acciones que garantizan igualdad de oportunidades para todos los servidores, respetando sus particularidades y diferencias. (MIPG, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano).

10. Línea de acción o componente

De acuerdo con los resultados del diagnóstico mencionado anteriormente, se evidencia la existencia de aspectos por fortalecer la gestión del Talento Humano de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, para los cual se van a realizar las siguientes acciones, las cuales se incluirán dentro de Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Talento Humano:

- Programar y realizar actividades que fortalezcan las capacidades, conocimientos y habilidades de las y los servidores en el puesto de trabajo.
- Llevar a cabo actividades que fomenten la identidad y la vocación por el servicio público.
- Fomentar la participación de servidores (as) y sus familias en actividades que contribuyan al aprovechamiento del tiempo libre, a través de actividades culturales, sociales, recreativas y deportivas.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades que se encuentran programadas dentro de los diferentes planes institucionales relacionados con Talento Humano.

11. Seguimiento

Trimestralmente se diligenciará el formato DES-PR-11-FR-02 “Informe ejecutivo de gestión de planes institucionales”, al cual se le adjuntará diligenciado el formato DES-PR-11-FR-01 “Formato para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos”, y se remitirá firmado por el (la) líder de proceso a la Oficina Asesora de Planeación para su seguimiento, como segunda línea de defensa.

12. Instancia que aprueba

El Plan Estratégico Talento Humano será presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 13 de 14

y Desempeño.

13. Anexos

Anexo 1. Formato para la formulación, seguimiento y monitoreo del Plan de Previsión de Talento Humano.

14. Control de cambios

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	27/1/2022	Versión inicial (01)
2	30/1/2023	Se actualizan aspectos diagnósticos y actividades del Plan. Ver solicitud con Ver solicitud con radicado 20237300040353
3	31/07/2023	Ver Solicitud de elaboración, actualización o eliminación de documento / Radicado: 20237300312593. Fecha: 31/07/2023. Los principales cambios en esta actualización del documento son que se eliminan los objetivos a corto, mediano y largo plazo, los cuales están implícitos en el objetivo general y los objetivos específicos, y se adiciona al plan existente los indicadores que miden el plan, evidenciando la articulación entre los 5 planes de talento humano que aportan al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano
4	21/12/2023	Ver Solicitud de elaboración, actualización o eliminación de documento / Radicado: 20237300569193 Fecha: 21/12/2023 Se realiza la actualización de la caracterización de la planta de personal con base en el tablero de control del DASCD, se actualiza el contenido de cada uno de los planes que conforman el PETH, se crea un cuadro con las actividades propias del PETH, se crean los indicadores del PETH y se actualiza la información del teletrabajo.
5	30/1/2025	Con base en la actualización de los planes que conforman este Plan estratégico se elaboró la actualización para la vigencia 2025; presupuesto ajuste de nuevas capacitaciones y teniendo en cuenta el diagnóstico realizado a través de encuesta en diciembre de 2024, en cuanto al Plan de Bienestar cambió el presupuesto y se distribuyó con nuevas actividades que fueron el resultado del diagnóstico efectuado a través de encuesta en el mes de diciembre de 2024, con respecto a previsión se tiene en cuenta lo dispuesto por la CNSC en lo concerniente a los resultados de la Convocatoria Distrito 6, se actualizó la información del teletrabajo. Radicado 20257300040763
6	29/01/2026	Ver solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos radicada en GLPI con el consecutivo número xxx de fecha xx/01/2026. Las principales modificaciones del documento fueron: Ajuste de la información de los ítems 3. Diagnóstico, 5. Objetivos específicos, y 10. Líneas de Acción o Componentes del Plan, conforme a las actividades programadas para la vigencia 2026. En el ítem 11. Seguimiento, se incluyó lo relacionado con los reportes trimestrales que se deben realizar en cuanto al avance del plan y se incluyó el ítem 13. Anexos.

15. Responsables de elaboración, revisión y aprobación


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-01
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 14 de 14

ELABORÓ	APROBÓ	VALIDÓ	AVALÓ
NOMBRE: Shirley Ramírez	NOMBRE: Lucila Guerrero R. Sandra Patricia Castiblanco Monroy	NOMBRE Nelson Velandia.:	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Contratista Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	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: No aplica
FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado electrónicamente mediante Acta No. 2 del 29/01/2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño con radicado No. 20261700090893



Radicado: **20267300092163**

Fecha 30-01-2026 14:26

El Documento 20267300092163 fue firmado electrónicamente por:	
Luis Fernando Mejia Castro	Jefe Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 15:50:33
Nelson Javier Velandia Castro	Profesional Universitario Código 219 Grado 12, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79905104, nelson.velandia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 15:38:16
Sandra Patricia Castiblanco Monroy	Directora de 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: 30-01-2026 15:30:13
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: 30-01-2026 14:55:27
Shirley Ramirez Cantor	contratista, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 52080266, shirley.ramirez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 14:27:50
 dc2c5472afc4ab1e00b7931793b293a1c608dec122a1176a34456e3342258b3f Codigo de Verificación CV: 7e84d	

