	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
		Página 1 de 16

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

GESTIÓN DEL 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 DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 3
			Página 2 de 16

Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. Alineación estratégica	3
3. Diagnóstico.....	4
4. Objetivo General	11
5. Objetivos específicos	11
6. Vigencia.....	11
7. Beneficiarios.....	12
8. Responsables	12
9. Definiciones	12
10. Línea de acción o componentes	13
10.1 Proveer las vacantes definitivas y temporales a través de convocatorias de encargos	13
11. Seguimiento	13
12. Instancia que aprueba.....	14
13. Cronograma de actividades	14
15. Control de cambios.....	15
16. Responsables de elaboración, revisión y aprobación.....	15

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
		Página 3 de 16

1. Introducción

El Plan de Previsión de Talento Humano 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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de cómo cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.


Así mismo, el Plan de Previsión de Talento Humano facilita contar con la disponibilidad de personal, mientras se surten los concursos de empleos o cuando existan vacantes temporales o proyectos especiales de personal en la SCRD.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 3
			Página 4 de 16

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.

Objetivo Estratégico


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.

3. Diagnóstico

El Plan de Previsión de Talento Humano se genera teniendo en cuenta que el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano de la SCRD, 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 relacionan las estrategias llevadas a cabo para la provisión de vacantes definitivas

Encargos: A través de la Circular Conjunta 117 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Circular Externa 0007 de 2021 Comisión Nacional del Servicio Civil

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
		Página 5 de 16

Nombramiento ordinario: Empleos de libre nombramiento y remoción: De conformidad con la Ley 909 de 2004, 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. En concordancia, con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

Nombramiento Provisional: En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida, efectuar revisión de requisitos mínimos del cargo, realizar entrevistas y/o pruebas de comportamiento a los candidatos postulados. Los candidatos seleccionados serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.


Traslado: Los cargos vacantes podrán ser provistos a través de traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, garantizando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Reubicación: Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente. Ahora bien, la reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

De conformidad con el Decreto 401 de 2022 *“Por el cual se modifica la Planta de Empleos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y se dictan otras disposiciones”* la planta de personal se encuentra conformada así:

Tabla No. 1 Empleos del Despacho de la Secretaría

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 3
			Página 6 de 16

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Nivel Directivo			
Secretario de Despacho	020	09	1 (uno)
Nivel Asesor			
Asesor	105	07	1 (uno)
Asesor	105	05	2 (dos)
Asesor	105	04	2 (dos)

Fuente: Decreto 401 de 2022



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 3
			Página 7 de 16

Tabla No. 1. Planta Global SCRD

Nivel Directivo			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Subsecretario de Despacho	045	08	2 (dos)
Director Técnico	009	08	3 (tres)
Director Técnico	009	06	7 (siete)
Subdirector Técnico	068	06	2 (dos)
Jefe de Oficina	006	07	1 (uno)
Jefe de Oficina	006	06	1 (uno)
Jefe de Oficina	006	05	2 (dos)
Nivel Asesor			
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	08	1 (uno)
Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	07	1 (uno)
Nivel Profesional			
Profesional Especializado	222	32	4 (cuatro)
Profesional Especializado	222	26	7 (siete)
Profesional Especializado	222	22	4 (cuatro)
Almacenista General	215	22	1 (uno)
Profesional Especializado	222	21	3 (tres)
Profesional Especializado	222	19	66 (sesenta y seis)
Profesional Universitario	219	18	1 (uno)
Profesional Universitario	219	12	12 (doce)
Profesional Universitario	219	10	3 (tres)
Profesional Universitario	219	07	7 (siete)
Profesional Universitario	219	01	11 (once)
Nivel Técnico			
Técnico Operativo	314	22	1 (uno)
Técnico Operativo	314	16	1 (uno)
Nivel Asistencial			
Auxiliar Administrativo	407	27	6 (seis)
Auxiliar Administrativo	407	23	2 (dos)
Auxiliar Administrativo	407	22	13 (trece)
Auxiliar Administrativo	407	19	1 (uno)
Auxiliar Administrativo	407	17	9 (nueve)
Auxiliar de Servicios Generales	470	14	4 (cuatro)
Auxiliar de Servicios Generales	470	05	1 (uno)
Conductor Mecánico	482	14	1 (uno)
Total planta de empleos			184 (Ciento ochenta y cuatro)

Fuente: Decreto 401 de 2022

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 3
			Página 8 de 16

Estado de Provisión de la planta de personal

Tabla No. 2. Estado de Provisión de la planta de personal

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA	PROVISTOS TITULAR	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	19	19				19
ASESOR	7	7				7
PROFESIONAL	119	46	35	19	16	119
TÉCNICO	2	1		1	0	2
ASISTENCIAL	37	2	12	17	6	37
TOTAL	184	82	47	37	22	184

Fuente: SIDEAP- Planta de Personal SCRD 31/12/2025

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

Al 1 de enero de 2026 la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte contaba con las siguientes vacantes definitivas de carrera administrativa no incluidas en el proceso de selección.


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 3
			Página 9 de 16

Tabla No. 3 Vacantes definitivas y provisión presentadas a la CNSC


Denominación	Código	Grado	No de vacantes	Forma de provisión			Total
				Encargo	Provisional	Vacante sin proveer	
Profesional Especializado	222	26	1	0	0	1	1
Profesional Especializado	222	22	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	19	4	1	1	2	4
Profesional Universitario	219	12	1	1	0	0	1
Profesional Universitario	219	1	4	3	0	1	4
Técnico Operativo	314	16	1	0	1	0	1
Auxiliar Administrativo	407	22	1	0	0	1	1
Auxiliar Administrativo	407	17	2	1	0	1	2
TOTAL			15	8	1	6	15

Fuente: SIDEAP- Planta de Personal SCRD 31/12/2025

Metodología de Provisión a Corto Plazo

La provisión general de los empleos vacantes de la planta de personal de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte se realizará atendiendo las normas que regulan la provisión de los empleos públicos, así:

- **De libre nombramiento y remoción:** Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente en la Secretaría.
- **De carrera administrativa:** Serán provistos en periodo de prueba o en ascenso con las personas que ocupen posición de mérito en las listas de elegibles que se conformen en el marco de la Convocatoria Distrito 6.
- **En encargo:** para la provisión de vacantes definitivas informadas a la CNSC después de la conformación del proceso Distrito 6 y mientras se efectúa el concurso de méritos, se

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
		Página 10 de 16

realizará provisión de empleos mediante encargo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

- **Con nombramiento en provisionalidad:** procede cuando no existe servidor de carrera administrativa con derecho preferencial a ser encargado o que existiendo, este no acepta o no se posesiona en los términos de ley.

- I. Una vez se genera una vacante, se debe actualizar en la base de datos mensual que administra el (la) profesional del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
- II. Realizar el cronograma para el trámite de encargos de acuerdo con lo establecido en el INSTRUCTIVO PARA EL TRÁMITE DE ENCARGOS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, preparando el informe de verificación de cumplimiento de requisitos de los servidores que se hayan postulado.

Igualmente se podrán realizar traslados y/o reubicaciones de acuerdo con el análisis de cada caso


Vinculación de Personal en Situación de Discapacidad

En cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 en el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, en la SCRD se estableció el cálculo de este porcentaje conforme al tamaño total de la planta de personal obtenida con la sumatoria de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, entendiendo que a 31 de diciembre de 2027 la entidad deberá contar con el 4% de su planta de personal ocupado por personas en situación de discapacidad.

En ese sentido se fortalecerá la política de vinculación para personas con cualquier tipo de discapacidad y se deberán proponer los lineamientos que se deben tener en cuenta para la vinculación de personas en condición de discapacidad y se generarán las estadísticas correspondientes.

Ley de Cuotas

La Ley 581 de 2000 de Colombia, o más conocida como La Ley de cuotas es el nombre que recibe por medio de la cual se dispone que el 30 por ciento de los altos cargos públicos deben

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 3
			Página 11 de 16

ser ejercidos por mujeres. Es así, como a través de la citada Ley se crean los mecanismos para que las autoridades, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

La participación de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la ley en mención, se hacen efectivos aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.


4. Objetivo General

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, para que las diferentes dependencias y Grupos Internos de Trabajo de la SCRD cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

5. Objetivos específicos

- Realizar mínimo una (1) convocatoria trimestral de encargos de las vacantes surjan en el periodo.
- Vincular mínimo dos (2) personas en condición de discapacidad durante la vigencia 2026 con el fin de avanzar en el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.
- Incluir en el informe ejecutivo de gestión trimestral del Plan de Previsión de Talento Humano el estado de las vacantes de los empleos, el porcentaje de cumplimiento en cuanto a la Ley de Cuotas y la información de los empleos que cumplan acciones afirmativas y de especial protección constitucional (prepensionados, fueros de salud, maternidad, discapacidad).

6. Vigencia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha: 29/01/2026
			Versión: 3
			Página 12 de 16

El presente plan se ejecutará en la vigencia 2026

7. Beneficiarios

El Plan de Previsión de Talento Humano cubre la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencial, sometidos a las condiciones establecidas para la provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal.

8. Responsables

Quienes se encargan de verificar que lo descrito en Plan se lleve a cabo son:

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

9. 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.

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha: 29/01/2026
			Versión: 3
			Página 13 de 16

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.

10. Línea de acción o componentes

10.1 Proveer las vacantes definitivas y temporales a través de convocatorias de encargos


El profesional del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano designado debe identificar las vacantes a proveer e informar a la Dirección Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano para conocimiento e indicaciones de la forma de provisión.

Adelantar la convocatoria de encargos atendiendo los procedimientos establecidos

El profesional del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano designado debe aplicar los criterios establecidos en la normas para la vinculación de las personas en condición de discapacidad identificadas.

Elaborar trimestralmente el informe ejecutivo de gestión incluyendo la información del estado de las vacantes de los empleos, el porcentaje de cumplimiento en cuanto a la Ley de Cuotas y la información de los empleos que tengan especial protección constitucional (prepensionados, fueros de salud, maternidad, discapacidad) para aplicar las acciones afirmativas en caso de que existan vacantes del mismo nivel o equivalentes, con el fin de evitar futuras acciones legales.

11. Seguimiento

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 3
			Página 14 de 16

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.

El (La) profesional encargado(a) de hacer seguimiento a la ejecución del Plan remitirá un informe trimestralmente, sobre el avance de las actividades del plan a el (la) Coordinadora (a) del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.


12. Instancia que aprueba

El Plan de Previsión de Talento Humano será presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

13. Cronograma de actividades

Tabla No 4.Cronograma de Actividades

ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE EJECUCIÓN
Proveer las vacantes definitivas y temporales a través de convocatorias de encargos	Marzo de 2026	Diciembre de 2026
Realizar lo requerido para la vinculación de las personas en condición de discapacidad dando cumplimiento el Decreto 2011 de 2017	Marzo de 2026	Diciembre de 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 3
			Página 15 de 16

Elaborar trimestralmente el informe ejecutivo de gestión del Plan	Abril de 2026	Diciembre de 2026
---	---------------	-------------------

Fuente : Elaboración propia SCRD

14. Anexos


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

15. Control de cambios

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	18/12/2024	Se genera la versión 1 inicial del documento de 2024 Radicado: 20231700564053
2	23/01/2025	Se genera versión 2 para el plan de 2025 aplicando la normatividad, con radicado 20257300042233
3	29/01/2026	Ver solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos radicada en GLPI con el consecutivo número 143070 de fecha 26/01/2026. 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 en el ítem 14. Se actualizó el Cronograma de Actividades y se incluyó el ítem 14. Anexos.

16. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORÓ	APROBÓ	VALIDÓ	AVALÓ
NOMBRE: Gloria Patricia Castro Gomez	NOMBRE: Lucila Guerrero R. Sandra Patricia Castiblanco Monroy	NOMBRE: Nelson Velandia.	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Profesional Especializado Código 222- Grado 26	CARGO: Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento	CARGO: Profesional universitario	CARGO: No aplica

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-06
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha: 29/01/2026
			Versión: 3
			Página 16 de 16

	Humano		
	Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano		
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: **20267300091973**

Fecha 30-01-2026 12:42

El Documento 20267300091973 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 15:49:19
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 15:42:26
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 15:28:36
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 15:11:27
Shirley Ramirez Cantor	contratista, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 52080266, shirley.ramirez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 14:18:12
Gloria Patricia Castro	Profesional Especializado, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51615620, gloria.castro@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 14:20:36





1ddf7dcafb32cac731869c15b681132f7fb4582286c34609e93596f0e1aa8c59

Código de Verificación CV: 961f6

