OBJETIVO REUNIÓN:		Seguimiento trabajo de campo cualitativo – Eval Empleo Incluyente	
FECHA:	06/05/2025	**LUGAR:**	Reunión virtual vía teams
HORARIO:	03:30 pm – 05:00 pm	**ÁREA SDP A CARGO:**	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Distritales

TEMAS TRATADOS

- Presentación muestra definida para el trabajo de campo cualitativo
- Cambio en los instrumentos de recolección de la información

DESARROLLO DE LA REUNIÓN / COMPROMISOS Y/O ACUERDOS / CONCLUSIONES

Juliana Moreno de Ipsos inicia la reunión mencionando los principales hallazgos presentados en el trabajo de campo cualitativo:

- Al implementar la metodología de evaluación realista planteada en el informe metodológico se parten de unas hipótesis de trabajo que parten de la cadena de valor y de la teoría de cambio del programa. Con el desarrollo de la primera fase del levantamiento cualitativo se realiza validación de las hipótesis, luego se realiza una pausa para analizar lo encontrado, ajustar lo que se requiera y luego realizar la segunda fase del trabajo de campo.
- En el segundo levantamiento se utiliza el mismo instrumento, pero se realiza a otros actores especialmente a los que presentaron baja participación correspondiente a entrevistas a profundidad, incorporando los aspectos en los que se interesa profundizar o ajustar respecto a lo observado en la primera fase.

Lina Montoya de Ipsos presenta la muestra conforme a lo que se tenía planteado:

	Etapa de levantamiento		
PERSONAS	Primera	Segunda	Total
Entrevistas individual Alta participación	8	4	12
Entrevistas grupales a poblaciones baja participación (Estudios de Caso)	6	0	6
Entrevistas a profundidad (Estudios de Caso)	0	8	8
EMPRESAS	Primera	Segunda	Total
Grupos focales a servicios de intermediación	1	1	2
Entrevistas grupales con empresas beneficiarias	9	4	13
Talleres participativos con empleados de empresas beneficiarias	3	2	5
Entrevistas individuales con empresas postuladas no beneficiarias	3	1	3
Entrevistas individuales con empresas registradas no postuladas	3	1	3
	33	19	52

Nota: El diligenciamiento de esta página no reemplaza el acta cuando haya lugar a ella.

OBJETIVO REUNIÓN:		Seguimiento trabajo de campo cualitativo – Eval Empleo Incluyente	
FECHA:	06/05/2025	**LUGAR:**	Reunión virtual vía teams
HORARIO:	03:30 pm – 05:00 pm	**ÁREA SDP A CARGO:**	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Distritales

- Primera etapa: Se planeó realizar 8 entrevistas a personas de alta participación, dos entrevistas individuales de cada una de las poblaciones correspondientes a este grupo (mujeres, jóvenes, personas en condición de pobreza y mayores de 50 años). Adicionalmente se programó para la primera fase, realizar entrevistas grupales a personas de baja participación, correspondiente a las poblaciones migrantes, víctimas del conflicto armado, transgénero, población rural, con discapacidad y pertenencia étnica. Todas las entrevistas se realizaron, solo queda pendiente el de personas transgénero ya que se está a la espera de la validación de personas correspondiente a esta población por parte del equipo cuantitativo de IPSOS.
  Con relación a las empresas, con las beneficiarias se tenía 9 entrevistas grupales y 3 talleres participativos, los cuales se realizarán mañana terminando así la primera etapa, quedando pendiente la entrevista grupa con personas transgénero. Se han realizado así 33 aplicaciones de instrumentos cualitativos.

PRIMERA ETAPA					
ALTA	Mujeres	Entrevista individual	2	REALIZADO	2
	Jóvenes	Entrevista individual	2	REALIZADO	2
	Personas en condición de pobreza	Entrevista individual	2	REALIZADO	2
	Personas mayores de 50 años	Entrevista individual	2	REALIZADO	2
BAJA	Migrantes	Entrevista Grupal	1	REALIZADO	4
	Victimas del conflicto armado	Entrevista Grupal	1	REALIZADO	4
	Transgenénero	Entrevista Grupal	1	PENDIENTE	4
	Personas que viven en la ruralidad	Entrevista Grupal	1	REALIZADO	4
	Con Dispacidad	Entrevista Grupal	1	REALIZADO	4
	Con pertenencia etnica	Entrevista grupal	1	REALIZADO	4
Componente 2: EMPRESA					
EMPRESAS BENEFICIARIAS	Directivos y personas de la empresa encargado de la postulación	Entrevista Grupal	9	REALIZADOS 8. AGENDADOS 1	27
	Personas de empresas seleccionadas	Taller participativo	3	RELIZADOS 2. AGENDADOS 1	21
EMPRESAS REGISTRADAS CON POSTULACIONES RECHAZADAS	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	3	RELIZADAS	12
EMPRESA REGISTRADA SIN POSTULACIONES	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	3	REALIZADAS	12
INTERMEDIACIÓN	Cajas de compensación, Agencia Distrital de Empleo, SENA, bolsa de empleo, Universidad	Grupo focal	1	REALIZADA	5
		TOTAL:	33		109

- Segunda etapa: Se tiene también entrevistas a personas con alta participación, pero solo se tiene 1 por grupo, es decir 4 en total. Para personas del grupo de baja participación ya no serían grupales sino individuales (a profundidad) y se espera enfocar este instrumento a las historias de vida sobre una persona de cada grupo (mismas poblaciones que la primera etapa).

Nota: El diligenciamiento de esta página no reemplaza el acta cuando haya lugar a ella.

OBJETIVO REUNIÓN:		Seguimiento trabajo de campo cualitativo – Eval Empleo Incluyente	
FECHA:	06/05/2025	**LUGAR:**	Reunión virtual vía teams
HORARIO:	03:30 pm – 05:00 pm	**ÁREA SDP A CARGO:**	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Distritales

En el informe metodológico se había propuesto dos entrevistas adicionales, porque en la base de datos entregada por la SDDE, hay otros grupos correspondientes a recicladores, post penados, y víctimas de violencia de género que no se tuvieron en cuenta inicialmente en baja participación y que se realizarán en esta segunda fase.

Para el caso de empresas se van a realizar cuatro entrevistas grupales y dos talleres a empresas beneficiarias y un grupo focal a los aliados. No se considera necesario realizar entrevistas a los otros dos grupos de empresas por lo evidenciado en la primera etapa, ya que las respuestas de estos dos grupos son muy homogéneas, es decir, en caso de querer realizar un ejercicio adicional no se va a tener un cambio sustancial sobre las respuestas ya identificadas. Es por esto que, en la segunda etapa, se enfocarán en empresas beneficiarias y en aliados diferentes a los convocados en la primera etapa para tener una muestra más amplia de intermediación.

					30
SEGUNDA ETAPA					
Componente 1: PERSONAS					
ALTA	Mujeres	Entrevista individual	1		1
	Jóvenes	Entrevista individual	1		1
	Personas en condición de pobreza	Entrevista individual	1		1
	Personas mayores de 50 años	Entrevista individual	1		1
BAJA	Migrantes	Entrevista a profundidad	1		1
	Víctimas del conflicto armado	Entrevista a profundidad	1		1
	Transgénero	Entrevista a profundidad	1		1
	Personas que viven en la ruralidad	Entrevista a profundidad	1		1
	Con Dispacidad	Entrevista a profundidad	1		1
	Con pertenencia étnica	Entrevista a profundidad	1		1
	OTRO	Entrevista a profundidad	2		2
Componente 2: EMPRESA					
EMPRESAS BENEFICIARIAS	Directivos y personas de la empresa encargado de la postulación	Entrevista Grupal	4		16
	Personas de empresas seleccionadas	Taller participativo	2		16
EMPRESAS REGISTRADAS CON POSTULACIONES RECHAZADAS	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	0		0
EMPRESA REGISTRADA SIN POSTULACIONES	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	0		0
INTERMEDIACIÓN	Cajas de compensación, Agencia Distrital de Empleo, SENA, bolsa de empleo, Universidad	Grupo focal	1		5
		TOTAL	19		49

Lina Montoya comenta que, para la selección de personas para entrevistar en la segunda etapa, se analizó lo que se había encontrado en la primera etapa para lograr una mayor diversidad de la muestra, considerando el género junto con la información disponible de la base de datos, pues no hay tanta población para ciertos grupos.

Nota: El diligenciamiento de esta página no reemplaza el acta cuando haya lugar a ella.

OBJETIVO REUNIÓN:		Seguimiento trabajo de campo cualitativo – Eval Empleo Incluyente	
FECHA:	06/05/2025	**LUGAR:**	Reunión virtual vía teams
HORARIO:	03:30 pm – 05:00 pm	**ÁREA SDP A CARGO:**	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Distritales

Ana Suarez de la DEPPD, consulta sobre si al no realizar los ejercicios de empresas registradas con postulaciones rechazadas y las empresas sin postulaciones se estaría dando cumplimiento a lo estipulado en el anexo técnico y lo establecido en el informe metodológico. Lina Montoya indica que sí, el cumplimiento de lo dispuesto en el anexo técnico se realizó en la primera fase del trabajo de campo.

Ana solicita aclarar cuáles son los talleres que se pretende reforzar en la segunda etapa. Lina aclara que son los talleres a empresas beneficiarias, que en la primera fase se realizaron 3 y en la segunda etapa se realizarán 2 talleres; por anexo técnico son 5. Otro cambio realizado y consultado con el CTS fue el de una entrevista grupal a una empresa sin sede presencial, correspondiente al grupo de las registradas sin postulaciones y a la que se realizó de forma virtual. Otro cambio también consultado, fue la aplicación de la entrevista grupal para migrantes que se desarrolló de forma mixta (presencial-telefónica) porque se presentó una persona y la otra no, entonces se hizo el ajuste para no perder la oportunidad de entrevistar.

- <u>Cambios en los instrumentos</u>
  Los cambios en los instrumentos fuero originados a partir de 1) la validación de las cinco hipótesis planteadas para la evaluación y 2) el surgimiento de códigos emergentes de la unidad hermenéutica o temas emergentes que no se habían previamente incluidos en los instrumentos. A continuación, se presentan los ajustes:
  1. El aumento de la inserción laboral de las poblaciones priorizadas reduce las brechas a las que históricamente se han enfrentado de acceso al mercado laboral: Se confirma esta hipótesis. Se evidenció que el programa brinda a las personas la oportunidad de ingresar al mercado laboral, adquirir experiencia y por lo tanto tener mayores oportunidades de encontrar trabajo. Esto tiene más fuerza en unas poblaciones que otras, por ejemplo, en los jóvenes para poder integrarse al mercado laboral y en las personas mayores porque al pasar un tiempo muy largo sin trabajar, y que los reciban nuevamente les da mayor control sobre su economía, distraerse y hacer otras cosas. Esto también se evidenció en migrantes y en población con discapacidad.
     Si bien se confirmó la hipótesis, se considera importante profundizar en el tipo de información que las personas omiten o cambian para acceder al trabajo; esto no se había pensado en los instrumentos por lo que se va a indagar tanto en la entrevista a profundidad como en las entrevistas a los grupos de alta participación pues se evidenció que pasa en ambos tipos de población.
     También es importante incluir la información sobre documentación en los instrumentos a poblaciones migrantes, rurales o víctimas del conflicto, porque resulta ser un obstáculo constante para la formalización laboral en Bogotá; se busca indagar si la falta de documentación los lleva a sentir algún tipo de discriminación o qué tipo de ayudas reciben para tener esto completo por parte de las empresas.

Nota: El diligenciamiento de esta página no reemplaza el acta cuando haya lugar a ella.

OBJETIVO REUNIÓN:		Seguimiento trabajo de campo cualitativo – Eval Empleo Incluyente	
FECHA:	06/05/2025	**LUGAR:**	Reunión virtual vía teams
HORARIO:	03:30 pm – 05:00 pm	**ÁREA SDP A CARGO:**	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Distritales

2. Los incentivos monetarios motivarán a las empresas a contratar a personas de grupos con difícil colocación, reduciendo las barreras de acceso al empleo: esta hipótesis se confirma parcialmente. Esto es porque se evidencia que, si bien los incentivos monetarios sí motivan a las empresas a contratar a personas, no hace que se reduzcan las barreras de acceso al empleo. Se identificó que las personas postuladas por las empresas ya estaban contratadas, no se buscaron nuevas personas para postular y contratar, lo que significa que no redujeron las barreras. Tampoco se sabe si el incentivo se usó a beneficio de las empresas o a beneficio de las personas, en los casos observados fue de ayuda a la empresa porque se dijo que pasan por un mal momento económico y se necesitaba el dinero para cubrir otros gastos, que no se relacionan directamente con los empleados.
   Por lo anterior se requiere profundizar cuál es el uso del incentivo (administrativo, de uso para empleados, pago de deudas, etc.), sabemos que pueden no ser tan sinceros al responderlo, pero sí da contexto sobre el por qué lo consideran una motivación.

   Ana Suarez pregunta 1) cómo les ha ido en temas de honestidad o coerción en las entrevistas, qué han encontrado y que percepción tiene sobre el nivel de veracidad de la información, y 2) qué tan generalizable o extrapolable ha sido esa hipótesis parcial, es decir si existe una sensación general de los participantes, de no tener conocimiento, de sentir o percibir que no es un programa para ellos sino para las empresas.

   Lina responde a la primera pregunta que se ha evidenciado sí se comparte la experiencia como es, porque lo relacionan directamente con las necesidades de la empresa e indican que se motivaron precisamente por la situación económica por la que estaban pasando; no indican por ejemplo que usaron el incentivo para capacitaciones u otros gastos en beneficio de los empleados. Aunque cuando se les pregunta que piensan del programa indican que les parece muy bueno porque contrata gente, pero cuando se les pregunta por el incentivo no lo relacionan con las personas. Pero si se cree que están diciendo tal cual lo que piensan frente a cómo fue la experiencia.

   En otros temas manifiestan que les ha ido muy bien con el registro y las postulaciones; como aspecto negativo mencionan lo engorroso del proceso, sin embargo, este aspecto se ha evidenciado mayoritariamente en las empresas no beneficiarias, quienes además manifestaron que no conocen los motivos del rechazo pues no hubo retroalimentación del proceso.

   Además, en definitiva, desde las empresas se tiene la percepción de que el programa es para ellas porque son las beneficiarias; porque el ambiente laboral tampoco ha cambiado frente al programa, la mayoría de las empresas no tienen políticas de diversidad, no tienen iniciativas o no se encuentran establecidas formalmente. Por otra parte, la mayoría de las personas manifestó no tener conocimiento sobre su pertenencia al programa. Solo en

Nota: El diligenciamiento de esta página no reemplaza el acta cuando haya lugar a ella.

OBJETIVO REUNIÓN:		Seguimiento trabajo de campo cualitativo – Eval Empleo Incluyente	
FECHA:	06/05/2025	**LUGAR:**	Reunión virtual vía teams
HORARIO:	03:30 pm – 05:00 pm	**ÁREA SDP A CARGO:**	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Distritales

una entrevista a una empresa no beneficiaría, esta manifestó que si hubieran ingresado al programa sí le hubieran dado parte del incentivo a la persona, pero el resto de las empresas manifestó usar el incentivo para cubrir gastos.

3. La inserción laboral estable y formal incrementará los ingresos y el empoderamiento económico de las personas beneficiarias, mejorando su calidad de vida: esta hipótesis se confirmó en todas las entrevistas de la primera etapa del levantamiento de información. Como se mencionó, las personas vinculadas al tener la oportunidad del empleo perciben ingresos que les permiten tomar decisiones frente a su economía, mejora la calidad de vida, mejora el acceso a servicios financieros sobre todo para las personas que permanecen más tiempo en la empresa.
   Un tema emergente que surgió y que se ve necesario incluir en las entrevistas a profundidad a las poblaciones de alta participación es el de salud mental, que si bien es algo que puede estar asociada a la calidad de vida, las personas lo mencionan aparte, al indicar que les genera mucha paz mental, que venían de mucho estrés en la búsqueda de trabajo, etc. Esto sobre todo para jóvenes y mujeres cabeza de familia, a quienes les da tranquilidad poder seguir respondiendo por el hogar. Además, se va a profundizar entonces en el tema de toma de decisiones, gastos que no podía hacer y ahora si puede (antes y después) y sobre gastos específicos.

4. La participación en el programa promoverá prácticas de inclusión, diversidad y equidad en las empresas, generando entornos laborales más inclusivos: no se tiene evidencia de que se cumpla la hipótesis. Existe un desconocimiento generalizado en las empresas sobre qué es una práctica de inclusión, qué es una política de inclusión, qué significa inclusión y diversidad, lo que dificulta su establecimiento. Esto requiere un esfuerzo adicional en educación y sensibilización por parte del programa, y que ha sido recomendado por las empresa y personas para mejorar el programa. Algunas empresas manifestaron que a veces salen todos para almorzar y entendían ese evento como un entorno laboral inclusivo.

   Por esto se considera pertinente incluir las preguntas a las empresas sobre mecanismos utilizados para evidenciar cambios culturales posterior a la contratación de estas poblaciones, o saber si este era uno de los objetivos o expectativas de la empresa; si estarían dispuestas a implementar iniciativas o prácticas de inclusión considerando la diversidad de los empleados y cómo iniciarían este proceso; indagar sobre ajustes físicos, tecnológicos, costos y horarios sobre todo a las empresas que contrataron personas con discapacidad. Estas preguntas se incluirían en el instrumento de empresas beneficiarias.

   Ana menciona que el lenguaje sobre inclusión utilizado desde las entidades públicas es muy técnico y que las empresas pueden no conocer este lenguaje y no se quiere que se genere un sesgo en la respuesta de las empresas, al indicarle a las empresas por ejemplo si estarían dispuestas a

Nota: El diligenciamiento de esta página no reemplaza el acta cuando haya lugar a ella.

OBJETIVO REUNIÓN:		Seguimiento trabajo de campo cualitativo – Eval Empleo Incluyente	
FECHA:	06/05/2025	**LUGAR:**	Reunión virtual vía teams
HORARIO:	03:30 pm – 05:00 pm	**ÁREA SDP A CARGO:**	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Distritales

realizar una rampa. Además, esto corresponde a unas buenas prácticas empresariales que se encuentran en muy pocas empresas. Por lo que se quiere saber desde Ipsos que se ha pensado con respecto a este aspecto.

Lina comenta que, si se observa la cadena de valor del programa, no se tenían acciones destinadas a producir prácticas inclusivas o cambiar la cultura organizacional de las empresas hacia unos ambientes más diversos o inclusivos. De hecho, la hipótesis es que eso va a ser un efecto de diversificar la fuerza laboral por sí mismo, porque no hay acciones concretas al respecto. Lo que se está observando es que esto requiere de unas acciones deliberadas y planificadas, de parte de la empresa y que requiere un interés y una capacidad de las empresas y que posiblemente está relacionado con su tamaño.

Ana comenta que se puede generar una recomendación sobre que desde la SDDE se deben fortalecer los procesos de gestión empresarial, para un cambio de cultura, un cambio de mentalidad. Esto aunado al hallazgo sobre que las empresas buscan dentro de su personal el que encaja en el perfil para poder acceder al incentivo y generar un alivio económico, se considera una práctica perversa que se debe evitar, y que se debe analizar qué hacer con programas que generen este tipo de dinámicas del sector privado. Esto cuestiona a qué tipo de empresas se está dirigiendo el programa y si se hace necesario diversificar los programas o dividirlos según el tipo de empresas, lo que llevaría a generar apoyos a cierto tipo de empresas. El ecosistema también tiene que organizarse y el distrito tiene que entender las dinámicas distintas para cada tipo de empresa. Ana indica además que, si ya se tiene el hallazgo, se debe analizar con el equipo de Ipsos si vale la pena seguir indagando, pues ya que encontró que no hay evidencia y no cree que se va a encontrar algo más; Ana tampoco considera de aporte indagar sobre si a futuro estarían dispuestos a incluir prácticas inclusivas, pero pues es algo que deberá definir el equipo.

Lina manifiesta que no lo habían pensado como hallazgo y que es probable que no se encuentre nada más en la segunda etapa. Se consideró buscar más para ver que se encontraba sobre estas prácticas, conocer si existía alguna intensión o una reflexión debido a que son muy diversas en cuanto a empleados, estén o no postulados al programa, tengan una proyección a futuro sobre construir una política. Se evaluará si este aspecto se deja como hallazgo y se profundizará en otros aspectos en los que sí se encontró evidencia.

Ana además indica que se debe ser cuidadoso el análisis a la luz de la teoría de inclusión laboral, pues puede que las empresas no tengan claro lo que significa la inclusión, pero si se les preguntan sobre acciones específicas, puede que si hayan sido implementadas. Sin embargo, entrar en este detalle para este momento de la evaluación puede ser complejo por lo que es posible cambiar el lenguaje de las preguntas, si así lo considera la firma.

Nota: El diligenciamiento de esta página no reemplaza el acta cuando haya lugar a ella.

OBJETIVO REUNIÓN:		Seguimiento trabajo de campo cualitativo – Eval Empleo Incluyente	
FECHA:	06/05/2025	**LUGAR:**	Reunión virtual vía teams
HORARIO:	03:30 pm – 05:00 pm	**ÁREA SDP A CARGO:**	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Distritales

Juliana menciona que ser muy específico en la pregunta presenta un riesgo porque induce, pero sí es posible cambiar los términos de inclusión o políticas de inclusión por cosas más concretas. Eso ayudaría a ver si las empresas hacen las cosas sin saber que lo están haciendo pero que al menos identifica que hay una necesidad de hacer algunas adaptaciones para que esas personas con características particulares que llegan puedan adaptarse bien a la empresa y a las funciones que tiene que hacer.

Ana comenta que cuando a las personas se les habla de diversidad se quedan en la población LGTBI, o cuando se les da el ejemplo de la rampa se quedan en personas con discapacidad, y esto va a salir porque es parte de las preguntas orientadoras y es que no necesariamente todas las poblaciones deben estar en el programa. Además, para una empresa no es tan claro que debe hacer ajustes para que llegue una persona migrante llegue a trabajar ahí, o una persona mayor o un joven sin experiencia. Las empresas no tienen claro las condiciones que generan las vulnerabilidades. Esto es puro lenguaje de política pública.

Lina indica que van a revisar este tema, pero considera que, si una empresa tiene una política de inclusión y diversidad, entonces entiende este lenguaje. Juliana complementa que se analizará también con el tamaño de la empresa.

5. El aumento de la fuerza laboral diversa y talentosa aumenta el sentido de pertenencia de las personas empleadas impulsando la innovación y productividad en las empresas: esta hipótesis no se comprobó, y es algo que no se profundizó en la primera etapa por lo que se quiere realizar en las historias de vida y alta participación, pero desde las empresas esta afirmación no se ha podido identificar.
   Para esto se quiere profundizar en las empresas, sobre los criterios de selección del tipo de población que postulan, en relación con el sector al que corresponde las empresas, así como las habilidades asociadas a los tipos de población, lo que podría llevar a conclusiones sobre el impulso a la productividad e innovación.

Lina comenta que el instrumento de grupo focal de aliados no tuvo ajustes significativos porque el instrumento funcionó muy bien, las preguntas y temas fueron muy bien recibidos, se mencionaron otros temas no previstos y como se tiene aliados en la segunda etapa es posible que se ajuste la redacción de las preguntas o integrar preguntas que pudieran ser repetitivas. Los talleres participativos de empresas también tienen ajustes muy leves porque las actividades han funcionado muy bien, pero se incluyeron preguntas para ayudar a los moderadores en la explicación de las actividades.

Nota: El diligenciamiento de esta página no reemplaza el acta cuando haya lugar a ella.

OBJETIVO REUNIÓN:		Seguimiento trabajo de campo cualitativo – Eval Empleo Incluyente	
FECHA:	06/05/2025	**LUGAR:**	Reunión virtual vía teams
HORARIO:	03:30 pm – 05:00 pm	**ÁREA SDP A CARGO:**	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Distritales

Compromisos:

- La DEPPD se compromete a revisar los instrumentos ajustados para emitir aprobación a más tardar el viernes 9 de mayo.

ANEXOS Y/O ADJUNTOS

Relacionar los soportes de la sesión (si aplica) / pantallazo(s) de la reunión.

N/A

Listado de Asistencia de Reuniones Virtuales (Marcar con una X):

SI	**X**
NO	

(Se debe adjuntar el listado de asistencia en formato Excel si la opción es SI)

Nota: El diligenciamiento de esta página no reemplaza el acta cuando haya lugar a ella.

Id	Hora de inicio	Hora de finalización	Nombre y apellido	Entidad/área/cargo o rol	Correo de contacto	Número de teléfono
1	6/05/2025 15:58	6/05/2025 15:58	Natalia Bohorquez	SDP/DEPPD/ profesional univ	nbohorquez@sdp.gov.co	3192789227
2	6/05/2025 16:10	6/05/2025 16:10	Juliana Moreno	Ipsos - Public Affais	juliana.moreno@ipsos.com	3185853925
3	6/05/2025 16:25	6/05/2025 16:26	Ana Maria Suarez Huerta	SDP/DEPPD/Contratista	asuarezh@sdp.gov.co	3133570190
4	6/05/2025 16:25	6/05/2025 16:35	Lina Montoya	Ipsos - Public Affais	lina.montoya@ipsos.com	3160428919