

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)  PLAN DE TRABAJO POR PROCESO	MEDE01.05.02.P025.F001	
		VERSIÓN	002

MACROPROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	PROCESO: PLANEACION INSTITUCIONAL - SUBPROCESOS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	VIGENCIA: DICIEMBRE 2022
--	---	--------------------------

NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE: CLAUDA PATRICIA CHARRIA - SUBDIRECTOR DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ( E )	FIRMA DEL RESPONSABLE: CLAUDA PATTICIA CHARRIA - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano ( E )
---	--

N°	OBJETIVO	ACTIVIDADES	TAREAS	META POR ACTIVIDAD	RECURSOS	MESES												PRODUCTOS (BIENES O SERVICIOS)	SEGUIMIENTO AL PLAN							RESPONSABLES			
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		INDICADOR	PERIODICIDAD	I	II	III	IV	OBSERVACIONES				
1	Diligenciar el autodiagnóstico de la política de gestión y desempeño Institucional de Gestión del Conocimiento y su respectivo plan de trabajo	Utilizar la herramienta de autodiagnóstico sugerida por el DAFP, para su diligenciamiento	Recopilar información de la fases de implementación y analizarla de acuerdo a los criterios diferenciales	Un (1) autodiagnóstico diligenciado	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento	Número de autodiagnósticos diligenciados	Anual	1					Se desarrolló la herramienta de autodiagnóstico y se ajustó a partir de los resultados del plan de trabajo para la vigencia alimentando la estrategia de generación de productos y de socialización de la dimensión al interior de la organización.	Claudia Charro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación		
			Diligenciar la herramienta autodiagnóstico																										
		Teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico elaborar un plan de trabajo para la implementación de la política.	Elaborar plan de acción en formato establecido	Un (1) plan de trabajo de la política documentado															Plan de trabajo de la política de Gestión del Conocimiento	Número de planes de trabajo documentados	Anual	1						se elaboró y ajustó seguimiento al Plan de trabajo 2022, de acuerdo a los avances de implementación de la política de Gestión del Conocimiento se elaboró plan de trabajo para la vigencia de acuerdo al autodiagnostico. Y se dio cumplimiento al mismo durante la vigencia 2022. La Subdirección Estratégica de Talento Humano del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, líder en la implementación de la sexta dimensión y política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, alcanzó un puntaje de 98.0% sobre 100%, en la calificación del índice de desempeño institucional para la vigencia 2021, siendo el más alto dentro de las dieciocho políticas de desempeño institucional y 7 dimensiones del MIPG de la Alcaldía	Claudia Charro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
			Adelantar seguimiento a ejecución de plan de trabajo																										
2	Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.	Realizar el levantamiento del conocimiento explícito y actualizarlo periódicamente	Realizar mesas de asistencia técnica con los procesos	39 Matrices diligenciadas	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Matriz diligenciada	Número de matrices diligenciadas	semestral			39		39	Se realizó presentación, análisis y cierre de la primera fase de levantamiento de matrices de conocimiento tácito y explícito, dentro del plan de trabajo de implementación de la Gestión del Conocimiento en la Alcaldía Distrital de Cali con los 26 organismos y 39 procesos de la entidad. Se realizó validación de las matrices de conocimiento tácito y explícito y las institucionales de los 26 organismos y 39 procesos de la entidad.	Claudia Charro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación		
			Diligenciar formatos con los organismos y establecer matriz institucional																										
3	Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.	Gestionar en la pagina GESCO del DADDI, información relevante del desarrollo organizacional	Establecer con el equipo GESCO la identificación de conocimiento relevante para la misionalidad de la organización	Un (1) pagina WEB actualizada periódicamente	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Pagina WEB actualizada	Numero de actualizaciones	semestral			1		1	Se cuenta con una página dedicada a gestionar el conocimiento, actualmente se encuentra en su tercera versión, ya cuenta con información y normatividad, preguntas frecuentes, repositorio de buenas prácticas y de experiencia exitosas, que se actualiza periódicamente, con un grado medio de operabilidad y se tiene con un plan a mediano y largo plazo.	Claudia Charro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación		
			Diseñar documentos e integrarlos a la instancia de gestión del conocimiento.																										
4	Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.	Orientar a los procesos de la entidad, para que identifiquen e incluyan riesgos de fuga de capital intelectual en sus mapas de riesgos.	Realizar capacitación a los organismos sobre la herramienta para el registro de los riesgos de fuga de capital intelectual.	39 Matrices diligenciadas	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Matriz diligenciada	Número de matrices diligenciadas	semestral			39		39	Se viene desarrollando la herramienta metodológica, para la consolidación y análisis de riesgos institucional para controlar la fuga de Capital Intelectual, determinando las diferentes tipologías y eventos a ingresar a una matriz de seguimiento dirigida a los 39 procesos, con el fin de convertirla en una práctica institucional. Se adelantó reuniones con SGO, capacitación con los organismos y se inicio la aplicación de la misma con los procesos.	Claudia Charro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación		
			Diligenciar los formatos establecidos y establecer seguimientos																										
6	Elaborar, evaluar e implementar un programa de gestión del conocimiento articulado con la planeación estratégica de la entidad.	Realizar cuatro seguimientos a los avances en la implementación de la política de Gestión del conocimiento en el año	Diseñar plan de implementación, consignar en el formato plan de trabajo, en el de plan estratégico del talento humano y en el seguimiento de la política institucional las acciones adelantadas.	Cuatro (4) informes de seguimiento a la implementación de la política	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Informes de avance de implementación de la política	Número de informes de avance realizados	Trimestral			1		1		1	se adelantó la entrega de cuatro informes de seguimiento dentro del plan de implementación de la política de Gestión del conocimiento a través de un equipo de trabajo interdisciplinario La Subdirección Estratégica de Talento Humano - SGETH, el cual realiza seguimiento a la implementación de la política Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad.	Claudia Charro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
			Diligenciar formato de seguimiento trimestral																										
7	Seleccionar una persona o grupo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora al Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.	Seleccionar un equipo de implementación y seguimiento para el desarrollo de la dimensión de gestión del conocimiento en la Alcaldía de Cali	Conformar equipo de implementación	UN (1) equipo conformado	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Equipo GESCO	Numero de Personas	Anual			1				Se contó para la vigencia 2022, con la coordinación y un equipo de trabajo interdisciplinario a cargo de la implementación de la dimensión y la política de Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación para el desarrollo de cada una de sus cuatro fases de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, para implementación de la dimensión y la política de Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Claudia Charro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación	
			Determinar responsabilidades y metas en la implementación.																										

8	Incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano el fortalecimiento de capacidades en innovación y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados.	Seguimiento a las acciones desarrolladas en el Plan Estratégico del Talento Humano.	Diligenciar formato de plan de trabajo del Plan estratégico del talento humano	Cuatro (4) seguimientos	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Informes de avance de implementación de la política	Número de informes de avance realizados	Trimestral	1	1	1	1	se adelantó el desarrollo de cuatro informes de seguimiento dentro del plan de implementación de la política de Gestión del conocimiento a través de un equipo de trabajo interdisciplinario. La Subdirección Estratégica de Talento Humano - SGETH realiza seguimiento a la implementación de la política en la entidad.	Cecilia Chorro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
			Adelantar seguimiento a ejecución de plan de trabajo																							
9	Participar en eventos y actividades de innovación, además, divulgar los resultados de los proyectos de innovación de la entidad.	Participar activamente en eventos de innovación	Participar en eventos de innovación	Dos (2) participaciones	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Participaciones en eventos de innovación	Numero de Participaciones	Semestral	1		1		- Se logró la certificación de 124 funcionarios en el diplomado Introducción a la Innovación Pública, de la Alcaldía de Santiago de Cali Distrito Especial en convenio y gestiones con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). - Se adelantaron 16 sesiones de la escuela de gestión virtual del conocimiento INNOVA, orientadas a generar competencias para sensibilizar sobre temas de innovación y conocimiento. La escuela tiene un cronograma de capacitaciones cada quince días en temas encaminados al fortalecimiento de las competencias alrededor de la dimensión de gestión del conocimiento, así como también el compartir experiencias exitosas. Presentación del modelo Cali Inteligente, contando a la fecha con una asistencia de 854 funcionarios. -Se socializó en una sesión de la escuela innova los 9 Experiencias Exitosas inscritasen el Premio Nacional de Alta Gerencia de la DAFP. - Gestión del conocimiento participó como panelista en el Segundo Encuentro de MIPG - Modernización Institucional en el Marco de MIPG el 30 de Noviembre de 2022, donde se presentaron los avances logrados en la implementación de la sexta dimensión de MIPG: Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Cecilia Chorro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
			Realizare registro de actividades y proyectos de innovación que se adelanten en la Administración distrital																							
10	Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.	Diagnostico de necesidades de investigación	Adelantar mesas de trabajo con el subproceso de capacitación y estímulos para la recolección de información	Un (1) Diagnostico	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Documento diagnostico	Documento	Anual		1			Se entregaron y socializarón (3) tres documentos metodológicos 1) Diagnóstico de Necesidades de Investigación en la Alcaldía de Santiago de Cali, distrito espacial, deportivo, cultural, turístico y empresarial y de servicios – fase I 2) Diagnóstico de estado de analítica institucional en la Alcaldía de Santiago de Cali, distrito espacial, deportivo, cultural, turístico y empresarial y de servicios – fase I. 3) Caracterización de los observatorios constituidos en la Alcaldía de Santiago de Cali, distrito espacial, deportivo, cultural, turístico y empresarial y de servicios – fase I.	Cecilia Chorro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
			Desarrollar un documento diagnostico de las necesidades de investigación de los procesos y desarrollar acciones para cubrirlas.																							
11	Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista (presentación de ponencias, artículos de investigación, asistencia activa).	Participar activamente en eventos académicos	Diseñar un calendario de actividades académicas de formación y participación	Dos (2) participaciones	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Participaciones en eventos académicos	Numero de Participaciones	Semestral		1		1	● Se ha participado en eventos y en temáticas como: Congreso Internacional de Territorios Inteligentes CITI+ PLUS 3ra Edición 29-30 JUN 2022 Se adelantó la presentación de la dimensión de gestión del conocimiento, con los avances de la vigencia 2021 y el plan de trabajo 2022, con asistencia de 169 servidores públicos, lanzamiento donde se presentó un informe de los principales adelantos y logros en el desarrollo en la estrategia de implementación, así como los retos a futuro para su puesta en marcha a plenitud. Se desarrollaron las socializaciones de sensibilización y capacitación en Gestión del Conocimiento y la Innovación - GESCO, abarcando en este semestre la totalidad de los procesos, con una asistencia de 2.816 servidores públicos. Se participó en el diplomado de formador de formadores de la DAFP como miembro de la red de gestión del conocimiento nacional. Gestión del conocimiento participó como panelista en el Segundo Encuentro de MIPG - Modernización Institucional en el Marco de MIPG el 30 de Noviembre de 2022, donde se presentaron los avances logrados en la implementación de la sexta dimensión de MIPG: Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Cecilia Chorro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
			Implementar conferencias sobre temas estratégicos para la organización.																							
12	Participar en semilleros, equipos, grupos de investigación y/o redes académicas relacionadas con la misión de la entidad, además, publicar resultados.	Realizar investigaciones sobre diferentes temas de desarrollo institucional	Realizar capacitación sobre la formación de semilleros de investigación	Dos (2) Investigaciones	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Investigaciones realizadas	Numero de investigaciones desarrolladas	Semestral		1		1	Se realizó capacitación sobre Semilleros de Investigación como primera sesión de la Escuela INNOVA, dirigido a todo e personal de la Alcaldía. Se identifican 18 grupos de investigación en 9 organismos de los 26 que existen en la entidad. 6 Organismos tienen entre sus aliados estratégicos a las principales Universidades de la ciudad, además la entidad cuenta con la Escuela Nacional del Deporte entre sus entidades adscritas. Reuniones técnicas con 17 observatorios, conocer todo lo concerniente a los observatorios como su historia, estado actual, información de objetos de estudios, documentos producidos	Cecilia Chorro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
			Fomentar la identificación y creación de equipos de investigación al interior de la alcaldía y solicitar su publicación.																							
13	Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.	Realizar el levantamiento del conocimiento tácito y actualizarlo periódicamente	Realizar mesas de asistencia técnica con los procesos	39 Matrices diligenciadas	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Matriz diligenciada	Número de matrices diligenciadas	Semestral		39		39	Se realizó presentación, análisis y cierre de la primera fase de levantamiento de matrices de conocimiento tácito y explícito, dentro del plan de trabajo de implementación de la Gestión del Conocimiento en la Alcaldía Distrital de Cali con los 26 organismos y 39 procesos de la entidad. Se realizó validación de las matrices de conocimiento tácito y explícito y las institucionales de los 26 organismos y 39 procesos de la entidad.	Cecilia Chorro - Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
			Diligenciar formatos con los organismos y establecer matriz institucional																							



18	Desarrollar estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.	Realizar estrategia y boletines de avance en la implementación de la gestión del conocimiento	Realizar boletines con información de los diferentes eventos de desarrollo de la implementación.	Cuatro (4) Boletines	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Boletines con información de la implementación de gestión del conocimiento	Numero de boletines	Trimestral	1	1	1	1	Se han elaborado 26 veintiséis boletines de prensa que son los siguientes: Plan de trabajo 2022 y avances de implementación, diplomado de innovación en el sector público con la ESAP, Jefes de unidades de apoyo a la gestión reciben sensibilización en gestión del conocimiento, Alcaldía lanza escuela virtual del conocimiento "INNOVA" con taller de "SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN", la escuela virtual del conocimiento "INNOVA" realiza talleres por lo menos cada 15 días en temas de "INNOVA" PRESENTA EL MODELO DE "CALINTELIGENTES. BIG DATA: EXPLOTACIÓN MASIVA DE DATOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL, IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN." La subdirección de talento humano presenta avances y plan de acción de gestión del conocimiento para el 2022. DESARROLLO INSTITUCIONAL INICIA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE ANALÍTICA INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN, CIERRE DE MATRIZ CONOCIMIENTO TÁCITO Y EXPLÍCITO CON LOS 26 ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI, 22 - Escuela INNOVA - gestión del conocimiento en la región Pacífico y su aporte al sistema territorial, Taller colaborativo entre la oficina de transparencia y gestión del conocimiento, socialización de indicadores sociales de Santiago de Cali, Lanzamiento estrategia Banco de Experiencias, plataforma de Socialización de Avances gestión del conocimiento y la innovación, entre otros.	Claudia Charria - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
19	Participar con las buenas prácticas en sus proyectos de gestión en convocatorias o premios nacionales e internacional.	Participar en los premio de alta gerencia de la función pública con un trabajo de investigación aplicada	Realizar un convocatoria interna para la selección de proyectos de investigación que representen a la alcaldía en convocatorias. Participar en eventos convocados por el DAFP y otras entidades nacionales.	Un trabajo (1) presentado en los premios de Alta Gerencia de la DAFP	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Trabajo de investigación aplicada presentado al DAFP	Numero de trabajos presentados a la DFP	Annual				1	Se logró participar con 9 trabajos en la convocatoria del Premio Nacional de Alta Gerencia como parte de las buenas prácticas en sus proyectos de gestión llevados a cabo en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. temáticas como: zonas TeQueremosCali, Implementación de Audiencias Virtuales Secretaría de Movilidad, entre otras.	Claudia Charria - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
20	Desarrollar espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento en la programación de la entidad, evaluar su efectividad y llevar a cabo acciones de mejora.	Capacitar trimestralmente via WEB en temas de innovación y proyectos de investigación	Diseñar un calendario de actividades para compartir y retroalimentar el conocimiento Evaluar su impacto y desarrollo	Cuatro (4) Capacitaciones	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Capacitaciones en temas de desarrollo de innovación e investigación	Numero de Capacitaciones impartidas	Trimestral	1	1	1	1	se adelantaron 16 sesiones de la escuela de gestión virtual del conocimiento INNOVA, orientadas a generar competencias para sensibilizar sobre temas de innovación y conocimiento. La escuela tiene un cronograma de capacitaciones cada quince días en temas encaminados al fortalecimiento de las competencias alrededor de la dimensión de gestión del conocimiento, así como también el compartir experiencias exitosas. Presentación del modelo Cali Inteligente, contando a la fecha con una asistencia de 854 funcionarios	Claudia Charria - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
21	Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.	Participar activamente en eventos de gestión del conocimiento	Participar en eventos de gestión del conocimiento Presentar alcances de la experiencia desarrolladas	Dos (2) participaciones	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Participaciones en eventos de gestión del conocimiento	Numero de Participaciones	Semestral			1	1	Se realizó la divulgación a todos los funcionarios a través de sesión de la escuela Innova, de las 9 Experiencias de innovación pública en la Alcaldía de Cali de los diferentes organismos que se presentaron a los premios de Alta Gerencia de la Función Pública. - Gestión del conocimiento participó como panelista en el Segundo Encuentro de MIPG - Modernización Institucional en el Marco de MIPG el 30 de Noviembre de 2022, donde se presentaron los avances logrados en la implementación de la sexta dimensión de MIPG. Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Claudia Charria - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
22	Mantener cooperación técnica con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y facilitar su intercambio.	Realizar reuniones con entidades que potencien el conocimiento al interior de la organización	Realizar alianzas con organizaciones educativas y gremiales en función del conocimiento. Adelantar gestiones e intercambio de información en función del conocimiento.	Cuatro (4) Reuniones	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Reuniones con entidades estratégicas para el desarrollo del conocimiento.	Numero de reuniones	Trimestral	1	1	1	1	La entidad cuenta con 152 alianzas estratégicas distribuidas en sus diferentes organismos con las que actúa diariamente en función de su misionalidad. Las principales universidades de la ciudad con quienes además se trabaja cooperativamente en los frentes del conocimiento que se necesitan al interior de la organización, tales como Veeduría Distrital de Bogotá entidad líder en el desarrollo de la dimensión, Gobernación de Boyacá, Alcaldía de Pereira, Alcaldía de Medellín, Alcaldía de Bucaramanga, ESAP, MINCIENCIAS, Universidad Javeriana, Icesi, UNIMINUTO, Universidad Católica, Universidad Santiago de Cali, Universidad Libre, Universidad externado de Colombia y Unipanamericana. Además de las instituciones educativas también sobresalen otras entidades del estado del orden nacional como la Registraduría Nacional, Cámara de Comercio, Cajas de compensación, Bancóldex, Fortur, Ministerios, Fiscalía, Medicina Legal, fuerzas armadas.	Claudia Charria - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación