

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI  DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO PLANEACION INSTITUCIONAL	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)  <b>PLAN DE TRABAJO POR PROCESO</b>	MEDE01.05.02.P025.F001	
		VERSIÓN	002

MACROPROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO															PROCESO: PLANEACION INSTITUCIONAL - SUBPROCESOS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN															VIGENCIA: JUNIO 2022
NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE: RAFAEL FERNANDO MUÑOZ CERÓN - SUBDIRECTOR DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO															FIRMA DEL RESPONSABLE: FERNANDO MUÑOZ - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano															
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.	Fernando Muñoz - Subdirector 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					
			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	En este semestre se adelantó por parte del equipo técnico de conocimiento tácito y explícito, la validación de la información enviada por los 39 procesos y la registrada en la plataforma DARUMA, la cual hace parte del Modelo de Operación por Procesos y ha sido actualizada en los meses de abril, mayo y junio	Fernando Muñoz - Subdirector 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.	Fernando Muñoz - Subdirector 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 convertirlo en una práctica institucional. Se adelantó reuniones con SGO, capacitación con los organismos y se inicio la aplicación de la misma con los procesos.	Fernando Muñoz - Subdirector 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	1	se adelantó la entrega de tres 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 en la entidad.	Fernando Muñoz - Subdirector 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 mantiene para la vigencia 2022, y un equipo de trabajo interdisciplinario para el desarrollo de cada una de sus cuatro fases de acuerdo con los lineamientos del DAFP para implementación de la dimensión y la política de Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Fernando Muñoz - Subdirector 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 tres 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 en la entidad.	Fernando Muñoz - Subdirector 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	<ul style="list-style-type: none"><li>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).</li><li>Se creó la escuela de gestión virtual del conocimiento INNOVA, que a junio 30 ha desarrollado 9 sesiones de capacitación orientadas a generar competencias para sensibilizar sobre temas de innovación y conocimiento con una asistencia de 539 funcionarios. Se socializó en una sesión de la escuela innova los 9 proyectos inscritos al plan de alta gerencia de la DAFP.</li></ul>	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
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			<ul style="list-style-type: none"><li>Se adelantó la segunda fase generando una base de datos informativa y argumental, para elaborar un documento diagnóstico de necesidades de investigación de los organismos en pro su desarrollo institucional, como insumo para generar un plan de competencias de investigación, en varios frentes de interés institucional.</li><li>Se elaboró y aplicó el cuestionario para detectar las necesidades de investigación de la alcaldía distrital de Santiago de Cali, como insumo para argumentar el documento diagnóstico de necesidades de investigación</li></ul>	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
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.	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
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 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.	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
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 adelantó por parte del equipo técnico de conocimiento tácito y explícito, la validación de la información enviada por los 39 procesos y la registrada en la plataforma DARUMA, la cual hace parte del Modelo de Operación por Procesos y ha sido actualizada en los meses de abril, mayo y junio.	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
14	Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	Capacitación continua en temas inherentes a la analítica de datos.	Adelantar con el Departamento Administrativo de Planeación mesas de trabajo y desarrollar un calendario de necesidades de investigación	Dos (2) Capacitaciones	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Capacitaciones realizadas	Numero de capacitaciones impartidas	Semestral		1		1	Se desarrolló en la escuela Innova durante dos sesiones con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública temática: - Analítica de datos en sector público - El Poder de los datos Se desarrolló también en la escuela Innova sesión con el apoyo de DATIC subdirección de Innovación temática: - Big Data: el nuevo petróleo y las nuevas tecnologías que hacen a las ciudades inteligentes	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
15	Definir los indicadores de medición de madurez de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, medir el grado de avance y analizar los resultados para definir un programa de gestión del conocimiento y la innovación, así también, llevar a cabo acciones de mejora.	Realizar la documentación del subproceso definiendo indicadores de avance	Desarrollar la documentación del subproceso de gestión del conocimiento, incluyendo sus indicadores de seguimiento	Dos (2) Informes de Avance	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.													Informes con indicadores de avance de la implementación GESCO	Numero de informes de avance	Semestral		1		1	se cuenta con indicadores para medir la Gestión del conocimiento en la entidad y realiza plan de trabajo a través de la generación de los indicadores para el alcance de cada uno de los criterios diferenciales establecidos mediante la implementación de la política.	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
	Desarrollar repositorios de información de fácil acceso	Desarrollo de un repositorio con recursos de búsqueda	Desarrollar la pagina de la Alcaldía en su tercera fase	Un (1) pagina WEB	Profesionales del grupo GESCO, equipos de																				se cuenta con repositorios de información, como medio herramienta de uso y apropiación reforzando la cultura del compartir y avanzando en la construcción del repositorio de contenidos de la dimensión, que	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación

16	o conocidos por el talento humano de la entioad, además de definir lineamientos para documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas.	e información de experiencias exitosas y buenas practicas de la pagina de Gestión del Conocimientos	Mejorar la capacidades de los repositorios de conocimiento en contenido y tecnológicamente	actualizada penoicamente con repositorio de buenas prácticas	computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.												Página WEB con repositorio actualizado	Numero de actualizaciones	Semestral			1		1	1	ya cuenta con informacion y normativa, preguntas frecuentes, repositorio de buenas prácticas y de experiencia exitosas, información sobre indicadores de gestión y analítica de datos, información recopilada, organizada y de fácil acceso, que se actualiza periódicamente.	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
17	Desarrollar documentación de la memoria institucional de fácil acceso, así mismo, llevar a cabo la divulgación de dicha información a sus grupos de valor a través de medios físicos y/o digitales.	Adelantar documentos con la memoria institucional de la organización de la Alcaldía de Cali y colocarlos en la pagina web de Gestión del Conocimiento.	Elaborar documentos importantes de la memoria institucional  Incluir en la pagina de gestión del conocimiento los documentos producidos.	Dos (2) Documentos de memoria institucional publicados	Profesionales del grupo GESCO, equipos de computo, conexión a internet, transporte y salas de reuniones.												Documentos elaborados de memoria institucional publicados	Numero de documentos	Semestral			1		1	1	Se adelantó socialización con el equipo de Secretaría de Gobierno que lidera la estrategia de Cali Distrito Especial de la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación brindando lineamientos para mantener la memoria institucional y cómo desarrollar la estrategia de gestión del conocimiento. La entidad cuenta con información documental de su historia en la pagina web de gestión del conocimiento.	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación
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	1	Se han elaborado quince 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", entre otros,	Fernando Muñoz - 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	Anual					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.	Fernando Muñoz - 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 vía 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	1	La escuela tiene un cronograma de capacitaciones cada quince días en temas encaminados al fortalecimiento de innovación y proyectos de investigación en temas como: Cultura y Clima orientados a la innovación, Asesoría sobre Documentación de Buenas Prácticas, Analítica de datos en sector público - El Poder de los datos - sesión 2 Big Data: el nuevo petróleo y las nuevas tecnologías que hacen a las ciudades inteligentes	Fernando Muñoz - 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	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.	Fernando Muñoz - 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	1	La entidad cuenta con 152 alianzas estratégicas distribuidas en sus diferentes organismos con las que actúa diariamente en función de su misión. 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 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, Fonitur, Ministerios, Fiscalía, Medicina Legal, fuerzas armadas.	Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano - Daniel Chacón - Profesional Universitario IV - Coordinador Implementación