

DECRETO 4112.010.20.0578 DE 2023

(julio 14)

Boletín Oficial No 112 Año 2023, julio 14

ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

Por el cual se conforma el comité técnico y el equipo de trabajo operativo para articular acciones e implementar la gestión del conocimiento y la innovación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) de la administración distrital de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones.

Concordancias CALI

2023:

Decreto [4112.010.20.0850](#) de 2023, por el cual se adoptan medidas para optimizar los recursos del Distrito Especial de Santiago de Cali destinados a la elaboración y divulgación de estudios, información, documentos, diagnósticos, publicaciones y otros de producción intelectual, y se dictan otras disposiciones

EL ALCALDE DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI,

en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en el Artículo 315 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política determina que. "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".

Que el artículo 269 de la misma normatividad establece que. "En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de Control Interno, de conformidad con lo que disponga la Ley".

Que, en desarrollo del anterior mandato constitucional, la Ley 87 de 1993 estableció las normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.

Que el Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019, en su Artículo 38, Numeral 32 establece entre los Deberes de todo Servidor Público. "Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna de que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen".

Que el artículo 2o.2o.21.1o.1o del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", define el Sistema Nacional

de Control Interno, como "el conjunto de instancias de articulación y participación, competencias y sistemas de control interno, adoptados en ejercicio de la función administrativa por los organismos y entidades del Estado en todos sus órdenes, que de manera armónica, dinámica, efectiva, flexible y suficiente, fortalecen el cumplimiento cabal y oportuno de las funciones del Estado".

Que el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo relativo a la organización de las Oficinas de Control Interno, su rol y actualizarlo relativo al Comité de Coordinación de Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional frente a las nuevas tendencias internacionales en materia de auditoría interna, así mismo, fortalece el control interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, creando instancias de coordinación y articulación ejercicio de la auditoría interna y la colaboración interinstitucional.

Que el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Que el Decreto en mención señala en su Capítulo 3o "MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION", en su artículo 2o.2o.22.3o.1o adopta la versión actualizada del Modelo integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

Que en el Decreto ibidem en su artículo 2o.2o.22.3o.2o define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como "(...) un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio".

Que el Decreto en mención en su artículo 2o.2o.22.3o.4o define el ámbito de Aplicación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en los siguientes términos. "se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público".

Que el Decreto en cita en su artículo 2o.2o.22.3o.11 - definió los Criterios Diferenciales, indicando que. "la implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; en las entidades del orden territorial, tal como lo prevé el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, se hará con criterios diferenciales atendiendo sus características y especificidades que definirán los líderes de política".

Que el Decreto en comento en su artículo 2o.2o.23, indica que. "El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo integrado de Planeación y Gestión - MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno - MECI".

Que mediante el artículo 5o del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 se establecieron las siguientes derogatorias. "El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga el

artículo 2o.2o.21.1o.4o, el segundo inciso del literal c, del artículo 2o.2o.21.2o.2o, el numeral 4o del artículo 2o.2o.21.2o.4o, el segundo y tercer incisos del literal e) del artículo 2o.2o.21.2o.5o, el artículo 2o.2o.24.3o y el Capítulo 6o del Título 21; sustituye los Títulos 22 y 23 y modifica el literal I) del artículo 2o.2o.21.3o.9o, los artículos 2o.2o.21.3o.14 y 2o.2o.24.4o del Decreto número 1083 de 2015; deroga el Decreto número 1826 de 1994 así como las normas y disposiciones que le sean contrarias. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, una vez sea expedido el presente decreto, quedan derogados los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003".

Que la derogatoria de las anteriores normas tiene como consecuencia la pérdida de obligatoriedad de los fundamentos de derecho que sirvieron para la expedición de las disposiciones municipales en materia de los Sistemas de Gestión de la Calidad y Sistema de Desarrollo Administrativo, razón por la cual se hace necesario incorporar y establecer todos los elementos enunciados en el Manual Operativo del Modelo - MIPG, con el fin de ajustarlo a las nuevas directrices y herramientas de planeación, gestión y control, para que se puedan cumplir los fines esenciales del Estado a nivel departamental.

Que el Consejo Nacional para la Gestión y el Desempeño institucional, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2o.2o.22.3o.5o, del Decreto 1499 de 2017 presentó en agosto de 2018 la segunda versión del Marco General y del Manual Operativo del Modelo integrado de Planeación y Gestión –MIPG, los cuales tiene como propósito brindar los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada.

Que el Decreto Municipal 411.020.0058 del 23 de febrero de 2009 modificó el Modelo Estándar del Control Interno "MECI" de la Alcaldía municipal de Santiago de Cali. "Por el cual se modifica el decreto 0622 del 15 de septiembre de 2005, en el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno en la Administración central del municipio de Santiago de Cali y se adopta la Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública NTCGP 1000; 2004".

Que el Decreto Municipal 411.0.20.0910 del 27 de octubre de 2011 adopta el Modelo de Operación por Procesos y el Manual de Calidad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali.

Que el Decreto 411.0.20.0089 del 2o de marzo de 2015 "Por medio del cual se Adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI, la Norma Técnica para la Gestión Pública NTCGP. 1000- 2009 y el Modelo Integrado de Planeación" adoptó la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI) el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en la Administración Central Municipal.

Que el Decreto Municipal 411.0.20.0559 de 4o de agosto de 2015 adopta la Actualización del Modelo de Operación por Procesos y el Mapa de Procesos de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali.

Que, mediante el Acuerdo Municipal No. 0412 de 2017 el Concejo Municipal adoptó el Sistema de Desarrollo Administrativo en el Municipio de Santiago de Cali, quedando vigente hasta tanto el Gobierno Nacional reglamente la versión 2 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión o

disponga otras directrices sobre la materia.

Que el Decreto Municipal No. 4112.010.20.0599 de octubre 12 de 2018 define el Consejo Superior de Desarrollo Administrativo como una instancia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se integra y se define su funcionamiento en la Administración Central Municipal de Santiago de Cali.

Que mediante Decreto Municipal No. 4112.010.20.0600 del 16 de octubre de 2018, se crea el Comité Técnico de Gestión CTG y se definen roles y responsabilidades para los Sistemas de Gestión y Control Integrados de la Administración Central Municipal de Santiago de Cali.

Que mediante Decreto Municipal No. 4112.010.20.0601 del 16 de octubre de 2018, se crea el Comité Municipal de Gestión y Desempeño como una instancia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y se Establece el Reglamento de Funcionamiento en el Municipio de Santiago de Cali de carácter territorial.

Que mediante Decreto Municipal No. 4112.010.20.0154 del 22 de marzo de 2019 se crea y se establece el reglamento de funcionamiento del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Santiago de Cali.

Que mediante Decreto Municipal No. 4112.010.20.0110 del 1o de marzo de 2021 se modifica el Decreto No. 4112.010.20.0601 de octubre 16 de 2018 “Por el cual se crea el Comité Municipal de Gestión y Desempeño como una instancia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y se establece el reglamento de funcionamiento en el Municipio de Santiago de Cali”

Que el Decreto Municipal No.4112.010.20.0153 de 2021 del 24 de marzo del 2021 modificó el Decreto No.4112.010.20.0110 de marzo 1o de 2021, y señala el responsable de ejercer la Secretaría Técnica del Comité Municipal de Gestión y Desempeño en la Alcaldía

Que el Consejo Nacional para la Gestión y el Desempeño institucional, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.22.3.5, dentro del marco del Decreto 1499 de 2017 presento en marzo de 2021 la cuarta versión del Marco General y del Manual Operativo del Modelo integrado de Planeación y Gestión

Que mediante el Decreto Extraordinario Municipal 411.0.20.0516 del 28 de septiembre de 2016 se determinó la estructura de la administración central y las funciones de sus dependencias.

Que el Artículo 58, del precitado decreto señala que el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, es el organismo encargado de coordinar los sistemas de gestión y control integral de la Administración Central, liderar los procesos. continuos de modernización organizacional, impartir lineamientos para la aplicación de la estrategia antitrámites y atención al ciudadano; Así mismo, El Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional (DADII), es el organismo coordinador en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el Distrito de Santiago de Cali.

Que el Artículo 63 del Decreto Extraordinario señala que son funciones de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano perteneciente al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional (DADII), las siguientes. “1o. Elaborar e impartir lineamientos

para la planeación estratégica del talento humano de la administración central de la Alcaldía de Santiago de Cali y elaborar los planes necesarios para su desarrollo, así como la articulación con la Secretaría de Educación para elaborar los planes necesarios para su desarrollo 2o. Desarrollar planes, programas y proyectos para la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Central de la Alcaldía de Santiago de Cali.”

Que la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano es la responsable del mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal, dentro de los cuales se encuentra la administración, mantenimiento y preservación de la memoria institucional.

Que mediante documento CONPES 3920 de 2018 "Política Nacional de Explotación de Datos (Big Data)", señala el aprovechamiento de datos, para transferir conocimiento para actualizar y fortalecer el capital humano del ecosistema de datos, que orienta a las entidades para responder oportunamente a los retos que estos proyectos imponen y permita la gestión del conocimiento al interior de cada entidad; así como la creación de una sociedad que promueve la innovación y generación de nuevos servicios, industrias y crecimiento, mediante el uso de datos abiertos y Big Data.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG - opera a través de la implementación de siete dimensiones, siendo una de estas la de Gestión del Conocimiento y la Innovación, y que cada dimensión se desarrolla por medio de una o varias políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

Que recae en la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, el liderazgo de la implementación de la Dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación y de su respectiva política o políticas de desempeño institucional. Esta Dimensión fortalece de forma transversal a las demás dimensiones del Modelo (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto al conocimiento que se genera o produce en la entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución.

Que la gestión del conocimiento transforma la información en capital intelectual para el Distrito Especial de Santiago de Cali, esto se logra a través de la elaboración de acciones, productos, proyectos, programas y planes que se crean en los cuatro ejes de gestión del conocimiento, operados a través del doble ciclo de gestión.

Que de acuerdo con la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), de diciembre de 2020, la gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en la entidad para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión. Esto se logra mediante los siguientes ejes de acción.

- Eje de Generación y producción. Consolidar prácticas de investigación, espacios de ideación y procesos de innovación que permitan consolidar nuevos enfoques o habilidades en la entidad.

- Eje de Herramientas para uso y apropiación. Crear y usar herramientas que permitan la gestión de los datos y la información de manera articulada.

- Eje de Analítica institucional. Fortalecer la capacidad de la entidad de reconocer y utilizar sus datos e información para el análisis y la toma de decisiones.

- Eje de Cultura de compartir y difundir. Compartir el conocimiento adquirido o desarrollado en la entidad a través de la generación de redes interinstitucionales o interdependencias.

Que, en octubre del 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública publicó el “Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación” Versión No. 1o por parte de la Dirección de Gestión del Conocimiento. Documento que brinda a las entidades un punto de partida para introducir e iniciar la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en forma sistémica y transversal con las otras dimensiones. direccionamiento estratégico, talento humano, gestión con valores para resultados, evaluación de resultados, información y comunicación y control interno, como un mecanismo clave para el aprendizaje organizacional y la adaptación al cambio.

Que en octubre del 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública publicó la “Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas”, Versión No. 1o parte de la Dirección de Gestión del Conocimiento, guía que contribuye a la prestación efectiva de servicios, a generar un mayor cuidado y a la preservación del conocimiento en las entidades del sector público, teniendo en cuenta su valor estratégico para el cumplimiento de la misión y funciones encomendadas, lo que ayudará a mejorar la relación Estado-ciudadanía, aumentar la confianza en las instituciones y a garantizar que las entidades respondan de manera efectiva a los retos públicos. En este orden, la Dirección de Gestión del Conocimiento del DAFP acompañará a las entidades en este camino.

Que, en diciembre del 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública publicó el documento “Abecé de la integración de la gestión del conocimiento y la innovación” parte de la Dirección de Gestión del Conocimiento, que aborda algunos acercamientos a los conceptos de conocimiento e innovación y las relaciones entre ellos; para la aplicación de la política de GESCO+I en las entidades del Estado colombiano.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, publicó en agosto del 2022 el documento “Aprendizaje Organizacional a través de las buenas prácticas y lecciones aprendidas”, versión 1o, por parte de la Dirección de Gestión del Conocimiento, en donde se abordan temas del aprendizaje organizacional en las entidades públicas, identificación y documentación de buenas prácticas, socialización y transferencias de buenas prácticas como mecanismo para fortalecer el aprendizaje.

Que, mediante decreto 4112.010.20.0930 del 2022, la Alcaldía Distrital de Cali, “Adopta el lineamiento técnico del Departamento Administrativo de la Función Pública, para la implementación de la dimensión y política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en forma sistémica y transversal en la alcaldía distrital de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones” como un mecanismo clave para el aprendizaje organizacional y la adaptación al cambio de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 del Modelo integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA.

CAPITULO I.

DEL COMITÉ TÉCNICO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN DEL DISTRITO ESPECIAL DE SANTIAGO DE CALI.

ARTÍCULO PRIMERO. CONFORMAR el Comité Técnico para la Gestión del Conocimiento y la Innovación del Distrito Especial de Santiago de Cali, el cual estará integrado de manera articulada con los diferentes organismos de la Administración Distrital, mediante acciones que busquen la implementación de la dimensión de la gestión del conocimiento en sus cuatro fases y la planificación de las mismas en la Administración Distrital de Santiago de Cali.



ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETIVO. El Comité Técnico para la Gestión del Conocimiento y la Innovación del Distrito Especial de Santiago de Cali, propiciará las condiciones cuantitativas y cualitativas en la implementación del Gestión del Conocimiento y la Innovación con el fin de generar, capturar, apropiar, analizar, difundir, compartir, transferir, generar alianzas y preservar el conocimiento institucional, para fortalecer la gestión de la Administración Distrital y facilitar procesos de conocimiento e innovación del Talento Humano con el fin de mejorar la prestación de servicios a sus grupos objetivo, generando valor en lo público.



ARTÍCULO TERCERO. GESTIÓN INSTITUCIONAL. El Comité Técnico para la Gestión del Conocimiento y la Innovación del Distrito Especial de Santiago de Cali, actuará como instancia administrativa para el estudio, el análisis, formulación de lineamientos metodológicos, valorativos y evaluativos en el Desarrollo e implementación de la dimensión de la gestión del conocimiento en sus cuatro fases y la planificación de las mismas y cumplirá las funciones estipuladas en el presente Decreto y las que le asigne la ley en esta materia.



ARTÍCULO CUARTO. INTEGRACIÓN. El Comité Técnico para la Gestión del Conocimiento y la Innovación del Distrito Especial de Santiago de Cali, estará integrado por los siguientes representantes.

1. Un Servidor público del Departamento Administrativo de Desarrollo e innovación Institucional, adscrito a la Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano.
2. Un Servidor Público del Departamento Administrativo de Desarrollo e innovación Institucional, adscrito a la subdirección de Gestión Organizacional.
3. Un Servidor Público del Departamento Administrativo de Desarrollo e innovación Institucional, adscrito a la subdirección de subdirectora de Trámites, Servicios y Gestión Documental.
4. Un Servidor Público del Departamento Administrativo de Planeación Municipal, adscrito al proceso de información estratégica.
5. Un Servidor Público de la Secretaría de Gobierno, adscrito a la oficina de transparencia.

6. Un Servidor Público de la Secretaría de Gobierno, adscrito a la oficina de comunicaciones.
7. Un Servidor Público del Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública.
8. Un Servidor Público del Departamento Administrativo de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, adscrito a la Subdirección de Tecnología Digital
9. Un Servidor Público del Departamento Administrativo de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, adscrito a la Subdirección de Innovación Digital
10. Un Servidor Público del Departamento Administrativo de Contratación Pública, adscrito a la subdirección de Gestión del Conocimiento

PARÁGRAFO. La designación del funcionario público deberá conferirse por medio de acto-administrativo u oficio.



ARTÍCULO QUINTO. El Comité Técnico para la Gestión del Conocimiento y la Innovación del Distrito Especial de Santiago de Cali, se reunirá de acuerdo con su cronograma y programación establecida para la implementación de la dimensión y su respectiva política, por lo menos una vez al mes, mediante convocatoria de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, quien lo presidirá como líder de implementación.



ARTÍCULO SEXTO. El Comité Técnico para la Gestión del Conocimiento y la Innovación del Distrito Especial de Santiago de Cali, ejercerán las funciones relacionadas a continuación, las cuales serán tenidas en cuenta para la concertación de compromisos funcionales, cuando sea del caso.

1. Contribuir técnicamente en la elaboración de los productos transversales derivados de la implementación de la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación en sus diferentes fases de acuerdo con sus competencias y funciones asignadas.
2. Presentar propuestas para el desarrollo adecuado del conocimiento y la innovación en el Talento Humano de la Administración Distrital.
3. Impartir lineamientos técnicos con los demás organismos en la creación de actividades, cumplimiento de requerimientos y productos para la gestión del conocimiento y la innovación que defina la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, líder de implementación.
4. Promover el uso de espacios y encuentros para el desarrollo de la gestión del conocimiento y la Innovación en sus diferentes tareas.
5. Apoyar en la consolidación de la información de cada una de las fases de desarrollo de la gestión del conocimiento y la Innovación de acuerdo con la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública.
6. Apoyar en la articulación con los diferentes organismos, quienes deberán disponer de un equipo de apoyo a la implementación, para asegurar el cumplimiento de los planes, programas y proyectos dentro de las estrategias planteadas para la implementación de la Gestión del Conocimiento y la

Innovación.

7. Apoyar en la elaboración de los reportes de información que consolidara la secretaría técnica, y que son requeridos por entidades del orden nacional entidades administrativas u órganos de control, para que se generen de manera articulada, oportuna y consistente.

8. Definir, en coordinación con las dependencias competentes, las acciones que permitan dar cumplimiento a los estándares definidos en el manual de implementación de la dimensión de gestión del conocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el sistema de gestión de la calidad y otros sistemas.

9. Apoyar con el registro y reportes de información para la presentación del informe general al Consejo Superior de Gestión y Desempeño Institucional, sobre los avances de la implementación de la Dimensión de Gestión de Conocimiento y la Innovación.

10. Identificar aquellas acciones de su dependencia, responsabilidad compartida con los demás organismos, que apuntan a la política de gestión del conocimiento y la Innovación, sus diferentes productos y comunicarlas al líder de implementación y al comité para su apropiación, desarrollo y seguimiento.

11. Generar alianzas externas con entidades públicas o privadas en función del desarrollo e implementación de la gestión de conocimiento y la Innovación

12. Realizar en conjunto el diagnóstico anual de gestión de conocimiento y la Innovación

13. Elaborar en conjunto el plan de acción de gestión del conocimiento y la innovación

14. Generar informes periódicos de las acciones adelantadas.

15. Aplicar los formatos para documentar las acciones adelantadas.

16. Asistir a las reuniones convocadas por el Líder de la implementación con el fin de desarrollar el cronograma propuesto para análisis de las temáticas propuestas.

17. Identificar en coordinación con los organismos, las acciones que permiten demostrar resultados de la Gestión del conocimiento en correspondencia al FURAG.



ARTÍCULO SÉPTIMO. La gestión documental de la Dimensión de Gestión de Conocimiento y la Innovación está a cargo de la Subdirección Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo Desarrollo e Innovación Institucional, líder de la implementación de la dimensión y la política de gestión del conocimiento y la innovación.



ARTÍCULO OCTAVO. La coordinación y la Secretaría Técnica del Comité Técnico para la Gestión del Conocimiento y la Innovación del Distrito Especial de Santiago de Cali, será ejercida por la Subdirección Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo Desarrollo e Innovación Institucional, líder de la implementación de la dimensión y la política de gestión del conocimiento y la innovación

CAPÍTULO 2o.

DEL EQUIPO DE TRABAJO OPERATIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN, “GESTORES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN”



ARTÍCULO NOVENO. CONFORMAR el equipo de trabajo operativo para la Gestión del Conocimiento y la Innovación, así como la política o políticas a cargo, cuyos integrantes se denominarán “Gestores de Gestión del Conocimiento y la Innovación” y que serán designados por los titulares de cada organismo, mediante acto administrativo u oficio que se enviará a la Subdirección Estratégica del Talento Humano para su registro y convocatoria.



ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. El equipo de trabajo operativo para la Gestión del Conocimiento y la innovación se reunirá de acuerdo con su cronograma y programación establecida para la implementación de la dimensión y su respectiva política o políticas, por solicitud de la Subdirección Estratégica del Talento Humano, líder de su implementación.



ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Los Gestores de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, ejercerán las actividades relacionadas a continuación, para lo cual deberán dedicar un espacio de su jornada laboral, alienado con el proceso o procesos que maneja.

1. Apoyar técnicamente en la elaboración de los productos derivados de la implementación, desarrollo y mejora de la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación en sus diferentes fases en su organismo o proceso.
2. Asistir a las reuniones convocadas por el Líder de la implementación con el fin de desarrollar el cronograma propuesto y actividades temáticas para su desarrollo en su organismo o proceso.
3. Asistir a las jornadas de capacitación y generación de competencias programadas dentro del marco de la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación que defina el líder de implementación.
4. Contribuir en el desarrollo de propuestas para el manejo adecuado del conocimiento y la innovación en el Talento Humano en su organismo o proceso.
5. Apoyar en el desarrollo de las actividades de implementación para la gestión del conocimiento y la innovación en sus respectivos organismos y procesos.
6. Apoyar a los organismos en la creación de actividades, desarrollo de requerimientos y productos para la gestión del conocimiento y la innovación que defina el líder de implementación.
7. Servir de puente operativo y de gestión con el equipo técnico de gestión de la calidad y otros equipos transversales para adelantar acciones de implementación y desarrollar requerimientos técnicos del comité técnico central de la Gestión del Conocimiento y la Innovación.
8. Apoyar en la promoción y uso de espacios para el desarrollo de la gestión del conocimiento y la Innovación en sus diferentes tareas en su organismo o proceso.

9. Archivar y salvaguardar la información de la implementación de la gestión del conocimiento en su organismo.

10. Apoyar en la consolidación de la información adelantadas en su organismo o proceso en cada una de las fases de desarrollo de la gestión del conocimiento y la Innovación de acuerdo con la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública.

11. Apoyar en la realización del diagnóstico anual de gestión de conocimiento y la Innovación

12. Apoyar en la elaboración del plan de acción de gestión del conocimiento y la innovación

13. Aplicar los formatos para documentar las acciones adelantadas.

14. Generar informes periódicos de las acciones adelantadas

15. Recibir y aplicar los lineamientos recibido del Comité Técnico de central de la Gestión del conocimiento y la innovación.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los Gestores de gestión del conocimiento y la innovación deberán realizar sensibilización y socialización de la gestión del conocimiento y la innovación en su organismo, los lineamientos y productos señalados y requeridos por el líder de implementación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las personas designadas como Gestores de Gestión del Conocimiento y la Innovación deben estar abiertas al cambio, ser comunicativos, líderes del cambio y no tener conflicto de intereses, ser reconocidos por sus compañeros de trabajo y tener compromiso con la entidad



ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. La gestión documental de la Dimensión de Gestión de Conocimiento y la Innovación está a cargo de la Subdirección Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo Desarrollo e Innovación Institucional



ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. La coordinación del equipo de trabajo operativo de la política de gestión del conocimiento y la innovación estará a cargo de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo Desarrollo e Innovación Institucional



ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. VIGENCIA. el presente Acto Administrativo rige a partir de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santiago Cali a los catorce días del mes de julio del Año dos mil veintitrés

JORGE IVAN OSPINA GOMEZ

Alcalde Distrital de Santiago de Cali



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de CALI

n.d.

Última actualización: 30 de diciembre de 2025 - (Diario Oficial No. 53.335 - 15 de diciembre de 2025)



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**