

RESOLUCIÓN No. 084

15 de Agosto de 2025

“POR LA CUAL SE INSTITUCIONALIZA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN (GESCO+I), DE ACUERDO AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA”

El Alcalde del Municipio de Palmira - Valle del Cauca, en uso de las atribuciones legales, especialmente las conferidas en las Leyes 87 de 1993, 489 de 1998 y 872 de 2003 y sus respectivos decretos reglamentarios, así como la Ley 1753 de 2015, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1083 de 2015 y en el Decreto Municipal No. 213 de agosto 1 de 2016, y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia, *“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”* y 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 el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 *“Todos por un nuevo país”*, integró en un solo sistema de Gestión los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, previstos en las leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, respectivamente.

Que el Decreto 1083 de 2015 reglamenta este Sistema de Gestión y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.

Que el artículo 2.2.22.3.1 del Decreto 1083 de 2015 adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG con el fin de lograr el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, en los términos del artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1083 de 2015.

Que el artículo 2.2.22.3.11 del Decreto 1499 de 2017, establece 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 artículo 2.2.23.1 de la misma norma señala que el Sistema de Control Interno previsto en las leyes 87 de 1993 y 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.

RESOLUCIÓN

TRD-2025-100.13.084

Que el Decreto Municipal 150 de julio 22 de 2013, unificó los Sistemas de Gestión (Calidad y SISTEDA) y de Control Interno (MECI) en el Municipio de Palmira; adoptando como herramienta metodológica y operativa el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y creando su Comité de Coordinación.

Que desde la vigencia 2015 el Sistema de Gestión del Municipio de Palmira fue certificado al aprobar los requisitos especificados en la norma ISO 9001:2008, actualmente, se mantiene la certificación en la versión ISO 9001:2015 y con alcance a quince actividades, para lo cual se cuenta con el código SC-CER415753.

Que en el Decreto Municipal 213 de agosto 1 de 2016 se establece como función de todas las dependencias de la Administración Central "Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión".

También, que en el municipio de Palmira a través del Decreto Municipal 213 de agosto 1 de 2016 adoptó la estructura de la administración central, definió las funciones de sus dependencias y dictó otras disposiciones, en su artículo tercero que corresponde a las Funciones del Despacho del Alcalde, se establecieron en los numerales 4 y 8 las siguientes competencias:

"(...)

4. Promover y coordinar la elaboración y el desarrollo de políticas y procesos estratégicos para el Municipio.

(...)

8. Dirigir, coordinar y hacer el respectivo seguimiento a la gestión de las Oficinas, Secretarías y Direcciones de la Administración Municipal.

(...)"

Que en el Decreto Municipal 285 de julio 28 de 2017 modificó el Sistema Integrado de Gestión del Municipio de Palmira y dictó otras disposiciones, con el objetivo de establecer las herramientas metodológicas, operativas, de integración y unificación de los Sistemas de Gestión de la Organización. Que, en cumplimiento la normatividad vigente, el Municipio de Palmira actualizó el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad a los lineamientos de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, conformando el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a través del Decreto 080 de junio 6 de 2018.

Que, en cumplimiento la normatividad vigente, el Municipio de Palmira actualizó el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad a los lineamientos de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, conformando el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a través del Decreto 080 de junio 6 de 2018.

Que mediante la Resolución No. 011 de abril 20 del 2020 se conformó el equipo operativo del Sistema Integrado de Gestión, el cual estará integrado por servidores públicos adscritos a las diferentes dependencias de la Administración Central.

Que la Administración Municipal emitió el Decreto 981 de 2020 "Por medio del cual se actualiza el Sistema Integrado de Gestión Institucional del Municipio de Palmira y se dictan otras disposiciones" actualizó el Sistema Integrado de Gestión Institucional del Municipio de Palmira, unificando y articulando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) con los sistemas de Gestión de Calidad, Documental y Administración de Archivos (SGDyA), Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), Control Interno, Seguridad de la Información y Gestión Ambiental. Este modelo busca fortalecer la planificación, ejecución, seguimiento y mejora continua de la gestión institucional, alineándose con el Plan de Desarrollo Municipal para atender las necesidades ciudadanas con integridad y calidad en el servicio.

RESOLUCIÓN

TRD-2025-100.13.084

Que el artículo vigésimo tercero del Decreto 981 de 2020 realizó la asignación de liderazgo y gestión de apoyo al cumplimiento de las Políticas de Gestión y Desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión para su implementación a nivel institucional.

Que el artículo vigésimo tercero del Decreto 981 de 2020 estableció que en línea con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y la estructura de la Alcaldía Municipal de Palmira, la Política de Gestión del conocimiento e Innovación sea liderada por la Subsecretaria de Gestión del Talento Humano y que cuyo apoyo será la Secretaria General.

Que el artículo vigésimo cuarto del Decreto 981 de 2020 estableció que "Los líderes de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional podrán conformar mesas o equipos de trabajo temáticos para elaborar propuestas, estrategias y operar los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, de manera articulada con las dependencias que tienen competencia para el desarrollo de las actividades requeridas para su cumplimiento".

Que la resolución 031 de 2021, estableció la conformación de las mesas de trabajo para las políticas de gestión y desempeño institucional de Talento humano, Integridad y Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Alcaldía Municipal de Palmira.

Que el CONPES 4069 de 2021: se establece una "(...) Política Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación 2022-2031.

Que el Plan Nacional de Desarrollo PND 2022-2026: establece la "Democratización del conocimiento: aprovechamiento de la propiedad intelectual y reconocimiento de los saberes tradicionales"...

Que el Plan de Desarrollo Municipal PDM 2024-2027 "Palmira Ejemplar - Palmira para Todos" establece como estrategia "Implementar la plataforma Centro Integrado de Control y Operación (CINCO) que integrará la información generada por la actual Red IoT (Internet de las Cosas), con toda la información producida por la entidad (...), fomentando la apropiación del conocimiento e innovación en Palmira, consolidándola como un Territorio Inteligente y con datos abiertos y accesibles para todos".

Que el manual operativo de MIPG Versión 6 de Diciembre de 2024, mantiene a la Gestión del conocimiento y la innovación como una dimensión del modelo y una Política institucional de desempeño.

Que en el manual operativo de MIPG Versión 6 de Diciembre de 2024, actualizo el contenido definiendo como los nuevos ejes, los siguientes:

- Herramientas de apropiación y analítica pública
- Saber Innovar para la Vida
- Cultura de compartir, comunicar y transformar

Teniendo en cuenta las anteriores disposiciones, se requiere la adopción e institucionalización de la política de gestión de conocimiento y la innovación con el fin de establecer aspectos claves para la dinamización e implicación activa del personal de la entidad.

En mérito de lo anterior, se



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

RESOLUCIÓN

TRD-2025-100.13.084

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO – DEFINICIÓN DE POLÍTICA. El texto de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Alcaldía Municipal de Palmira, será:

La **Alcaldía Municipal de Palmira**, reconoce y se compromete con el conocimiento y la innovación como pilares estratégicos para transformar la gestión pública, promover el aprendizaje organizacional y ofrecer soluciones efectivas a los retos sociales y territoriales, en línea con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); esta política busca posicionar a la entidad como una organización que aprende, comparte y crea valor público de manera continua.

El conocimiento colectivo y la innovación continua son herramientas clave para resolver desafíos públicos, optimizar recursos y garantizar servicios de calidad, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Plan de Desarrollo Municipal.

Por ello y a partir de la provisión y la gestión de los recursos, así como el involucramiento y el compromiso de la alta dirección como pilar ejemplificador y potencializador de la cultura organizacional de la entidad se buscara fortalecer las capacidades internas, consolidar redes de colaboración con actores estratégicos, y fomentar una institucionalidad basada en la identificación, clasificación y el compartir el conocimiento, así como la innovación y la mejora continua.

La articulación, gestión oportuna y diligente de las áreas responsables y catalizadoras, así como la participación activa de todo el personal de la entidad, permitirá crear el entorno idóneo para que las dinámicas definidas se conviertan en instrumentos eficaces y prácticos para el cumplimiento de la misionalidad institucional y generar valor público.

Esta política representa una visión de futuro donde la información se transforma en conocimiento útil para la toma de decisiones, y donde cada experiencia institucional es una oportunidad para innovar, aprender y construir mejores condiciones de vida para nuestros ciudadanos.

PARÁGRAFO: REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA. La revisión de la Política de Gestión del conocimiento y la Innovación, será realizada cada 2 años o antes en caso de que se presenten cambios fundamentales que así lo ameriten, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en reunión ordinaria dentro del tercer trimestre del año, el cual a su vez, indicará si la misma debe o no ser actualizada, para lo cual formulará igualmente las modificaciones a implementar dentro de la misma sesión.

ARTÍCULO SEGUNDO – OBJETIVO GENERAL. Promover una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la apropiación social del conocimiento, la gestión de la memoria institucional y la innovación pública, con el fin de mejorar la toma de decisiones, la calidad de los servicios y la respuesta a los retos públicos del territorio.

ARTÍCULO TERCERO – ALCANCE Y RESPONSABILIDAD. Esta política aplica a todas las dependencias, servidores públicos, contratistas y colaboradores de la Alcaldía Municipal de Palmira, por ello cada uno de los actores mencionados es responsable y cuenta con el deber misional de aplicar los lineamientos y consideraciones establecidas para el fortalecimiento y desarrollo de la Política en mención.

RESOLUCIÓN

TRD-2025-100.13.084

ARTÍCULO CUARTO – NIVEL DIRECTIVO. El nivel directivo, en cabeza del señor Alcalde como representante legal se compromete con el apoyo y desarrollo, así como a promover su adecuada gestión y articulación realizando las siguientes acciones, entre otras:

1. Destacar la relevancia de esta dimensión y política entre los servidores públicos y colaboradores de la entidad.
2. Facilitar el suministro de recursos que permitan el desarrollo y fortalecimiento de la dimensión y política.
3. Facilitar el proceso de articulación de los líderes que hacen parte del equipo de implementación, así como la participación de los demás servidores y colaboradores de la entidad que deban participar y sean requeridos en los diferentes espacios.

ARTÍCULO QUINTO – MESA DE TRABAJO PRINCIPAL. Acorde con la Resolución 031 del 2021 en la cual se estableció la conformación de las mesas de trabajo para las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional de Talento humano (Integridad y Gestión del Conocimiento y la Innovación) de la Alcaldía Municipal de Palmira, establece que para el caso de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación la siguiente conformación:

Mesa De Trabajo	Líder Mesa De Trabajo	Dependencias Integradoras
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Subsecretaria de Gestión del Talento Humano	Secretaria General
		Secretaria de Planeación
		Secretaria de Educación
		Dirección de Comunicaciones
		Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia
		Oficina de Control Interno

Cada área debe ser representada, preferiblemente, por su líder o por un delegado, algunas de las responsabilidades y funciones de los integrantes serán como mínimo y según corresponda las siguientes:

1. Hacer parte de la discusión sobre la dimensión y Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación desde las temáticas de su competencia, para el diseño e implementación de acciones que promuevan y fortalezcan los aspectos para la gestión del conocimiento y la innovación.
2. Articularse con los diferentes actores involucrados en el desarrollo de la dimensión.
3. Impulsar el diseño, elaboración, ejecución, evaluación y mejoramiento de la gestión del conocimiento y la innovación de manera articulada con las demás áreas que hacen parte del equipo de implementación de la dimensión, para ello, deben considerar, en lo posible, acciones, plazos, responsables y recursos necesarios para su implementación.
4. Participar activamente y de acuerdo a su alcance y responsabilidad en el diligenciamiento del autodiagnóstico, FURAG y cualquier otra herramienta diagnóstica que se establezca en lo correspondiente a la dimensión y Política de la Gestión del Conocimiento y la Innovación y hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones de mejoramiento que se propongan.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.360.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

RESOLUCIÓN

TRD-2025-100.13.084

Dependencia	Eje que impacta	Responsabilidades específicas
Secretaria General o quien haga sus veces	Cultura de compartir, comunicar y transformar	Establecer y generar mecanismos para preservar la memoria institucional de la entidad a través de las herramientas propias de la gestión documental, así como promover su adecuada consulta y uso.
	Cultura de compartir, comunicar y transformar	Actualizar y mantener vigente las Tablas de Retención Documental (TRD) de acuerdo con el quehacer de la entidad y a los procedimientos establecidos.
	Cultura de compartir, comunicar y transformar	Revisar, actualiza y comunicar oportunamente los procedimientos asociados a la preservación de la memoria institucional.
	Herramientas de apropiación y analítica pública	Establecer repositorios de información con apoyo de la Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia o quien haga sus veces para la digitalización y el acceso compartido de la información.
	Transversal	Apoyar de manera colaborativa el desarrollo de las actividades a las que haya lugar para el fortalecimiento de la gestión de la política.
Secretaria de Planeación o quien haga sus veces	Herramientas de apropiación y analítica pública	Brindar orientaciones y lineamientos sobre análisis y visualización de datos e información.
	Herramientas de apropiación y analítica pública	Gestionar y facilitar el acceso de los datos de la entidad.
	Herramientas de apropiación y analítica pública	Establecer herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidos y usados por el talento humano de la entidad.
	Herramientas de apropiación y analítica pública	Establecer parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permitan llevar a cabo su análisis para la toma de decisiones basadas en evidencias.
	Herramientas de apropiación y analítica pública	Desarrollar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de la gestión de la entidad para determinar el grado avance de las políticas y poder tomar acciones de mejora.
	Herramientas de apropiación y analítica pública	Asegurar que los datos y la información son suficientemente fiables y seguros.

RESOLUCIÓN

TRD-2025-100.13.084

Dependencia	Eje que impacta	Responsabilidades específicas
	Herramientas de apropiación y analítica pública	Desarrollar y fortalecer en articulación con la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces las habilidades y competencias del personal en materia de analítica institucional.
	Herramientas de apropiación y analítica pública	Promover la toma de decisiones y acciones basadas en la evidencia, equilibrando la experiencia y la intuición.
	Herramientas de apropiación y analítica pública	Evaluar los resultados de indicadores de la entidad pública y realizar ejercicios de autodiagnóstico.
	Transversal	Apoyar de manera colaborativa el desarrollo de las actividades a las que haya lugar para el fortalecimiento de la gestión de la política.
Dirección de Comunicaciones o quien haga sus veces	Cultura de compartir, comunicar y transformar	Generar estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de ésta, a través de herramientas físicas y digitales.
	Cultura de compartir, comunicar y transformar	Estructurar una visión estratégica de comunicación y la consolidación de redes de enseñanza-aprendizaje para difundir y reforzar la gestión del conocimiento y promover la innovación pública.
	Cultura de compartir, comunicar y transformar	Definir y fortalecer de manera continua los mecanismos y/o herramientas a través de los cuales se puede compartir el conocimiento.
	Cultura de compartir, comunicar y transformar	Gestionar la actualización constante de la página web para disponer de documentos y productos realizados por la entidad y que sean de interés para la ciudadanía, en articulación con la Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia o quien haga sus veces.
	Transversal	Apoyar de manera colaborativa el desarrollo de las actividades a las que haya lugar para el fortalecimiento de la gestión de la política.
	Saber innovar para la vida	Establecer la Infraestructura tecnológica para desarrollar la gestión del conocimiento y la innovación (repositorios, micrositio, software para analítica institucional, conectividad, entre otros).
	Saber innovar para la vida	Generar y establecer lineamientos para el desarrollo de procesos de Innovación



Alcaldía de Palmira
NIT.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

RESOLUCIÓN

TRD-2025-100.13.084

Dependencia	Eje que impacta	Responsabilidades específicas
Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia o quien haga sus veces		(ideación, creación o validación en el marco de la innovación).
	Saber innovar para la vida	Desarrollar repositorios de conocimiento, bibliotecas virtuales o espacios para el alojamiento de información de fácil acceso para el personal.
	Saber innovar para la vida	Gestionar la actualización constante de la página web para disponer de documentos y productos realizados por la entidad y que sean de interés para las ciudadanía, en articulación con la Dirección de Comunicaciones o quien haga sus veces.
	Saber innovar para la vida	Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.
	Saber innovar para la vida	Desarrollar pruebas de experimentación, así como documentar y analizar los resultados.
	Transversal	Apoyar de manera colaborativa el desarrollo de las actividades a las que haya lugar para el fortalecimiento de la gestión de la política.
Secretaria de Educación o quien haga sus veces	Transversal	Apoyar de manera colaborativa el desarrollo de las actividades a las que haya lugar para el fortalecimiento de la gestión de la política.
	Transversal	Articular y replicar las acciones, lineamientos y demás consideraciones que en materia de gestión del conocimiento y la innovación se determinen.
Oficina de Control Interno o quien haga sus veces	Transversal	Evaluar y realizar seguimiento, con el fin de lograr el mejoramiento continuo.

PARÁGRAFO. La Subsecretaria de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces como líder de Política tendrá las siguientes responsabilidades, entre otras:

1. Ser el interlocutor de la dimensión y Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
2. Articular los diferentes actores involucrados en el desarrollo de la dimensión.
3. Impulsar el diseño, elaboración, ejecución, evaluación y mejoramiento de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.
4. Presentar los temas relacionados con la gestión del conocimiento y la innovación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



RESOLUCIÓN

TRD-2025-100.13.084

5. Presentar cuando sea requerido al nivel directivo los avances en materia de gestión del conocimiento y la innovación, destacando el compromiso que debe haber desde el liderazgo de la entidad en relación con la dimensión y política.

ARTÍCULO SEXTO – ARTICULADORES DE IMPLEMENTACIÓN. Las demás dependencias deberán definir una persona de planta como enlace a fin de promover y articular las gestiones, lineamientos y acciones que desde y en pro de la política se definan para cada una de las dependencias.

PARÁGRAFO. En caso de que se realice un cambio en la persona designada, este deberá ser informado al correo de gestiondelconocimiento@palmira.gov.co, a través de nota interna.

ARTÍCULO SÉPTIMO – LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA.

1. La Alcaldía Municipal de Palmira, debe garantizar los recursos tanto económicos como de personal para el desarrollo, y mejora de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el cual permita promover una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo en pro la mejora de la toma de decisiones, la calidad de los servicios y la respuesta a los retos públicos del territorio.
2. El nivel directivo, los líderes de los procesos y todas las personas vinculadas a la entidad, brindarán especial interés y atención a los diferentes informes, espacios o solicitudes remitidas por parte de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces en el marco de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, así como a las de las otras dependencias que integran la mesa de trabajo principal acorde a su competencia, toda vez que los mismos se enmarcan en el desarrollo de acciones que permitan la construcción de un cultura organizacional colaborativa, innovadora que usa la información para la toma de decisiones objetiva.
3. Todas las personas vinculadas a la Alcaldía Municipal de Palmira y en el desarrollo de sus actividades para el cumplimiento de las funciones adscritas a cada una de las dependencias de la entidad, deben conocer y cumplir las directrices, lineamientos, recomendaciones y demás aspectos que en materia relacionada a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se detallen, así como participar activamente en las diferentes capacitaciones, actividades u otros espacios que se generen o cuando les sea específicamente requerido; para estos casos el nivel directivo facilitará dicha participación.
4. El nivel directivo de la entidad y demás líderes de sus procesos, deben velar por el cumplimiento de estos lineamientos asegurándose de su comunicación, difusión y comprensión por parte de su personal a cargo por medio de los diferentes canales de comunicación de los que dispone la entidad; así mismo, acogerán y gestionaran acorde a su competencia y responsabilidad, las acciones que sean identificadas y les sean comunicadas por parte y en relación a la Política de Gestión del conocimiento y la Innovación.
5. El nivel directivo de la entidad, promoverá la correcta identificación, clasificación, transferencia y socialización de los conocimientos y/o matrices en cada una de las dependencias que representan en concordancia con los lineamientos que para el caso se expidan desde la mesa de trabajo principal liderada por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces a fin de asegurar la correcta gestión del mismo, reducir los ciclos de política y asegurar la continuidad de los procesos de la administración en beneficio de la generación de valor público.

RESOLUCIÓN

TRD-2025-100.13.084

6. Las personas de planta de la Alcaldía Municipal de Palmira a las que se les otorgue comisiones de servicios para la asistencia a capacitaciones, simposios, seminarios, congresos u otros espacios en los cuales se comparte nuevo conocimiento, tendencias y demás aspectos que enriquezcan el saber y saber hacer del personal de la entidad, deberán aportar informes de acuerdo a las consideraciones de contenido, forma y tiempo que sean establecidos desde la mesa de trabajo principal liderada por la Subsecretaria de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces.
7. El nivel directivo de la entidad deberá brindar los espacios y el apoyo para realizar una adecuada orientación del personal que sea reubicado o ingrese a la entidad a la dependencia a la cual se encuentra a cargo, conforme a los lineamientos establecidos en la circular TRD 2024 -171.2.1.13 del 19 de abril de 2024 y posteriores, que para el caso sean expedidas.
8. El personal de la entidad con el apoyo del nivel directivo promoverá la formalización de la documentación de buenas prácticas, lecciones aprendidas y casos de éxito que se estén desarrollando al interior de cada una de las dependencias, a fin de fortalecer la memoria histórica y el aprendizaje organizacional de la entidad.

ARTÍCULO OCTAVO – DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN. La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Alcaldía Municipal de Palmira, deberá ser divulgada y socializada por los diferentes canales de comunicación internos de que disponga la entidad a todos sus servidores públicos y demás personas vinculadas.

Igualmente, esta política debe hacer parte de los diferentes procesos de inducción y reinducción del Plan Institucional de Capacitación de la Administración Municipal.

ARTÍCULO NOVENO – VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga cualquier otra proferida por este despacho.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Despacho del Alcalde Municipal de Palmira – Valle del Cauca, a los quince (15) días del mes de agosto de dos mil veinticinco (2025).



VÍCTOR MANUEL RAMOS VERGARA
Alcalde Municipal de Palmira

Proyectó: Luis David Nizate Zambrano – Profesional Universitario 219028411
Revisó: Luis Felipe González Mora – Subsecretario de Despacho
Aprobó: Juan Carlos Suárez Soto – Secretario de Despacho

