REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ
MUNICIPIO DE VALPARAÍSO
NIT. 800.050.407-1

ALCALDÍA DE VALPARAÍSO

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

MANUAL OPERATIVO

Versión 6 diciembre de 2024

DIMENSON 6: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

POL18

POLITICA DE POL18: ÍNDICE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

ALCALDÍA DE VALPARAÍSO CAQUETÁ

ARBENZ PEREZ QUINTERO

Alcalde Municipal

YESSIKA ADRIANA JIMENEZ FORERO

Secretaria de Planeación, Desarrollo e Infraestructura

ANA MILENA QUIROGA CUBILLOS

Secretaria de Gobierno y Asuntos Comunitarios

NUBIA VARGAS TRUJILLO

Secretaria de Hacienda

Elaborado Por:

JAIRO MEDINA PEREZ

Contratista

Consultoría 007 (Asesoría POL18-2025) FUNYDESO

Aprobó

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE VALPARAÍSO

CONTENIDO

LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN 5

NORMATIVA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN 24

CRITERIOS DIFERENCIALES POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN 24

LÍDERES DE POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN 25

HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS TÉCNICOS POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN 25

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO 25

RESULTADOS DE AUTODIAGNOSTICO 27

PROPÓSITO, OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 40

ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA POR EJES (DETALLE) 41

ACCIONES, PRODUCTOS Y RESPONSABLES (MATRIZ) 43

- PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SGCI 43
- PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SMGCI 44

INSTRUMENTO PARA LA GESTION DEL CONOCIMINENTO Y LA INNOVACIÓN 45

- COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN (SGCI) 45
- COMPONENTES DEL SISTEMA MUNICIPAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN (SMGCI) 48

INVENTARIO INSTITUCIONAL DEL CONOCIMIENTO TÁCITO Y EXPLÍCITO 52

CAPACITACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN – MIPG.....61

LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

- Para contribuir a la comprensión de la dimensión se debe entender el conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades. En este orden, el conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con su generación permanente, preservación y difusión.
- El conocimiento en las entidades se presenta de distintas formas, una de ellas es el conocimiento intangible que se manifiesta en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones; en términos técnicos esto es el conocimiento tácito. Otra de las maneras de evidenciar el conocimiento de la entidad se hace a través de los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones, a esto se le llama conocimiento explícito.
- Así mismo, la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación cuenta con un modelo estructurado de tres ejes, cada uno de ellos tiene una serie de componentes y acciones que permiten fortalecer la misión de las entidades, los cuales se pueden visualizar en la figura 1.
- Así mismo, la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación cuenta con cuatro ejes, cada uno de ellos tiene una serie de acciones que permiten fortalecer la misión de las entidades.

Gráfico 16. Sexta Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación
Fuente: Función Pública, 2024



- **EJE 1. HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN Y ANALÍTICA PÚBLICA**

El propósito de este eje se centra en la generación, organización y apropiación del conocimiento a partir de datos e información inicial, en sistemas que sean usados y aplicados de manera continua por las y los servidores públicos de la entidad. La transformación de datos crudos en conocimiento estratégico es fundamental para fortalecer la toma de decisiones, la creación de políticas públicas y la mejora de los procesos operativos dentro de las entidades públicas.

Se compone de tres elementos claves:

–Datos: se refiere a la a la fuente de datos operacionales del área. Incluye el conocimiento tanto tácito como explícito que se utiliza para análisis y toma de decisiones.

–Información: la organización de datos y el uso de herramientas de tecnologías de la información (TI), inteligencia artificial (IA)I y analítica permiten estructurar y manejar la información de manera eficiente.

–Conocimiento: en este nivel, se genera conocimiento estratégico a través de la creación de mapas de conocimiento, lo cual facilita la toma de decisiones informadas.

En el desarrollo de este eje se debe tener en cuenta:

• Memoria y conocimiento: creación y mantenimiento de bases de datos y sistemas de gestión que faciliten el acceso y uso de información relevante y lecciones aprendidas.

• Analítica pública: procesamiento, análisis eficiente de los datos de la entidad y sistematización de información para apoyar la toma de decisiones estratégicas.

• Caja de herramientas digitales: metodologías y recursos tecnológicos y colaborativos que optimizan el proceso de aprendizaje y la aplicación del conocimiento. Apropiar nuevas herramientas digitales como Inteligencia artificial, software especializado de estadísticos, tableros de visualización, lenguajes de programación.

•Actualización sistemas de información: generar una cultura de actualización por vigencia de los datos básicos recogidos en los sistemas de información de las entidades con base en su misión. La organización de la información y de los datos dentro de este eje es más efectiva con la implementación y alimentación constante de las bases de datos, los sistemas de archivística, los gestores de conocimiento, las

bibliotecas físicas y virtuales y otros tipos de herramientas tecnológicas que faciliten la organización y clasificación.

- Herramientas utilización y apropiación del conocimiento: busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad; dichas herramientas deben ser usadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos.

Un análisis eficiente de los datos de la entidad, posibilita la comunicación con los sistemas de información de otras entidades. El acceso a los datos de la entidad promueve la innovación en tanto que los ciudadanos como los servidores públicos pueden contar con la información y el análisis para la identificación de oportunidades que posteriormente pueden ser implementadas en soluciones innovadoras, en un mejor diseño y seguimiento de políticas públicas para fortalecer la relación ciudadano- Estado.

- **EJE 2. SABER INNOVAR PARA LA VIDA**

El propósito de este eje es fomentar una innovación que reconozca la diversidad de saberes y formas de conocimiento, promoviendo la co-creación de soluciones orientadas al bienestar de las comunidades y a la sostenibilidad. Este eje se enfoca en la creatividad, la participación y la efectividad en la implementación de políticas públicas que respeten y valoren el entorno natural y social.

Se compone de dos elementos claves:

- Co-creación: este nivel fomenta la ideación participativa y la investigación aplicada, permitiendo el desarrollo de proyectos de I+D+i (Investigación, Desarrollo tecnológico e Innovación) y la producción de documentos técnicos y/o académicos para solución de problemas territoriales y nacionales.

- Innovación: en este componente se promueve una cultura innovadora al interior

de las entidades mediante proyectos de innovación y el desarrollo de laboratorios de innovación pública que son espacios abiertos de experimentación que vinculan diferentes actores (co-creación) y saberes (transdisciplinario y transectorial) que, a través de un proceso de aprender haciendo, innovan en la forma de abordar problemas públicos para la solución efectiva.

En el desarrollo de este eje se debe tener en cuenta:

- Ideación y experimentación: procesos colaborativos de generación de ideas que recojan los sentires y conocimientos de las comunidades, activando la inteligencia colectiva para superar los retos públicos.

- Innovación pública para la vida: desarrollo de iniciativas innovadoras que fortalezcan la gestión pública en los territorios, integrando a los actores locales en la co-creación de soluciones sostenibles y corresponsables.

- Investigación y bio-administración: orientación de la investigación hacia problemas de interés público, bajo un enfoque de bio-administración que promueva la responsabilidad y la comprensión de la interdependencia entre seres humanos y el entorno natural.

La generación de nuevas ideas debe ser incentivada al interior de las entidades mediante mecanismos que puedan relacionarse con el pensamiento de diseño, es decir,

analizar y resolver problemas complejos de manera colaborativa para convertirlos en retos. Por lo tanto, es importante que se fomente una cultura de comunicación y cooperación que propicie un ambiente confiable para abordar un proyecto de investigación o tema específico, de manera innovadora en los procesos de ideación. Las ideas generadas en este proceso deben ser documentadas y puestas en consideración para ser posteriormente evaluadas.

Las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la trasparencia. De ahí la importancia de promover una cultura institucional afín a la innovación y fortalecer las competencias de los servidores públicos en esta materia, a través de programas de capacitación que brinden herramientas que contribuyan a impulsar la innovación en la práctica.

- **EJE 3. CULTURA DE COMPARTIR, COMUNICAR Y TRANSFORMAR**

El propósito es promover una cultura organizacional que valore el intercambio de conocimientos, la comunicación efectiva y la transformación de saberes en acciones concretas. Este eje enfatiza la importancia de compartir experiencias y prácticas significativas, fortalecer capacidades con actividades de cierre de brechas en el conocimiento y generar espacios que promuevan aprendizajes colaborativos.

Se compone de tres elementos claves:

-Capacidades: se enfoca en la capacitación y formación para desarrollar habilidades. Se llevan a cabo actividades para cerrar brechas, potenciando así las capacidades en el proceso de innovación.

- Aprendizaje: consiste en la sistematización de prácticas y lecciones aprendidas significativas para ser compartidas y aplicadas en las entidades. Por otro lado, se integra el concepto de espacios de comunidades de práctica para intercambio de conocimiento teórico, metodológico y práctico.

- Apropiación: involucra la divulgación y transferencia de conocimiento. Se utilizan herramientas digitales de apropiación como cápsulas de conocimiento, podcasts, videos y espacios de interacción como "Cafés del conocimiento" para compartir y fortalecer el aprendizaje.

• Espacios de intercambio de aprendizaje: espacios para compartir información, recibir retroalimentación y promover la accesibilidad y adaptabilidad del conocimiento, incluyendo la inteligencia colectiva y el aprendizaje colaborativo. fomento de la cultura de intercambio de saberes y experiencias entre servidores públicos, ciudadanos y comunidades.

• Capacitación y formación: actividades técnicas de formación de cierre de brechas en el conocimiento de las y los servidores públicos con el desarrollo de talleres, cursos, Masterclass, comunidades de práctica, repositorios vivos, para el fortalecimiento de capacidades técnicas y blandas.

• Comunicación efectiva: desarrollo de canales y estrategias de comunicación que faciliten la difusión y comprensión del conocimiento dentro y fuera de la organización como cafés del conocimiento, videos de cápsulas de conocimiento, piezas didácticas de divulgación de prácticas y

lecciones significativas.

- Transformación de saberes: aplicación práctica del conocimiento compartido para generar cambios tangibles en la gestión pública y en las políticas que impactan a la ciudadanía.

Es necesario tener en cuenta que las entidades deben difundir el conocimiento que producen; en esencia, este es uno de los fines de la gestión del conocimiento, para lo cual se debe fortalecer el trabajo en equipo, así como emprender acciones que motiven la comunicación efectiva al interior y exterior de la entidad. Las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos del aprendizaje y fomentan la innovación pública.

La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido de conocimientos de la entidad. Igualmente, tiene una relación constante con los demás ejes, donde se dispone del conocimiento en conjunto con las comunidades de práctica y equipos transversales para generar mayor difusión con los grupos de interés; esto constituye un gobierno más transparente, eficiente y participativo.

Este modelo tiene como eje transversal la construcción de la Paz, en tanto la Gestión del Conocimiento al diversificar las miradas sobre la realidad, desde los saberes fomenta nuevas formas de gobernanza más inclusivas y democráticas. Por ende, las administraciones públicas se comprometen con la protección de la vida y con la construcción de una cultura de paz que permita superar las diversas formas de violencia que siguen presentes en la realidad del país. Al integrar diferentes perspectivas y experiencias en la toma de decisiones, se promueve una sociedad más justa, equitativa y en paz.

- Ruta de implementación

La ruta de implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se estructura en una serie de fases orientadas a construir una administración pública adaptativa y eficiente, en la que el conocimiento sea valorado, gestionado y utilizado para la innovación y la mejora continua. Esta ruta se articula en torno a los tres ejes fundamentales que configuran la política: herramientas de apropiación y analítica pública, saber innovar para la vida, y cultura de compartir, comunicar y transformar. La implementación de cada eje permitirá a las entidades públicas fortalecer sus procesos de toma de decisiones, innovación y aprendizaje organizacional de forma integral.

– Fase 1: Diagnóstico y Planificación Estratégica

- Autodiagnóstico inicial:

Cada entidad debe comenzar con un análisis exhaustivo de sus capacidades actuales en gestión del conocimiento e innovación. Este autodiagnóstico, disponible en el sitio web de MIPG, evaluará el estado actual de los datos, información, conocimientos y competencias, identificando brechas y necesidades específicas de mejora en los tres ejes de la política.

- Definición de objetivos y metas:

A partir de los resultados del diagnóstico, se debe definir un plan estratégico alineado con los ejes de gestión del conocimiento e innovación. Este plan incluye:

Objetivos de cada eje
Eje 1: Establecer sistemas de análisis y organización de datos que fortalezcan la toma de decisiones mediante el uso de herramientas de analítica pública.

Eje 2: Crear una cultura de innovación inclusiva y participativa que respete los conocimientos locales y promueva la co-creación de soluciones.
Eje 3: Promover el intercambio continuo de conocimientos y experiencias, generando espacios de comunicación y transformación de saberes.

Definición de Indicadores y Resultados Esperados:

Para cada objetivo, se establecen indicadores específicos de seguimiento que permitan medir la efectividad de las acciones y ajustar las estrategias conforme se implementen.

–Fase 2: Implementación del plan de acción en cada eje Eje 1: Herramientas de Apropiación y Analítica Pública
Organización de Datos e Información: consolidar los datos de la entidad en sistemas accesibles y actualizados que permitan una consulta ágil y segura. Esto implica crear y mantener bases de datos estructuradas, implementando tecnologías como inteligencia artificial y analítica avanzada para transformar la información en conocimiento estratégico.
Creación de Mapas de Conocimiento: identificar el conocimiento clave de la entidad y crear mapas que faciliten su consulta y gestión. Estos mapas de conocimiento incluyen tanto conocimiento explícito (documentos, manuales, guías, procedimientos, reportes) como conocimiento tácito (habilidades y experiencias de los servidores públicos).

Actualización Continua: generar una cultura organizacional de actualización de sistemas y bases de datos, asegurando que el conocimiento esté vigente y se adecue a los cambios del entorno.

Evitar la fuga del conocimiento: para evitar la fuga de conocimiento se recomienda desarrollar las siguientes acciones:

- Revisar procedimientos, mecanismos y formatos para retiro de los cargos por cualquier situación administrativa.

- Definir estrategias por parte de las áreas de talento humano para la transferencia del conocimiento resultado de retiro de los cargos.

- Revisar y establecer procedimientos, tablas de retención documental y repositorios de información (ver dimensión información y comunicación de MIPG), con el fin de transferir el conocimiento.

- Usar las tecnologías de la información y las comunicaciones para mejorar los procesos de archivo y gestión documental.

- Identificar, documentar, consolidar y compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas, en especial las que lleven a cabo las áreas misionales.

- Definir espacios y estrategias para compartir el conocimiento tácito y explícito de la entidad.

Para tomar decisiones basadas en evidencias las entidades deben:

- Poner a disposición de las personas todos los datos necesarios.

- Asegurarse de que los datos y la información son fiables y seguros.

- Analizar y evaluar los datos y la información.

- Asegurarse de que las personas son competentes para analizar y evaluar los datos.

• Analizar la caracterización de los grupos de valor para tomar decisiones sobre la gestión de la organización.

• Analizar las peticiones, quejas y reclamos para prestar un mejor servicio.

•Realizar ejercicios de autodiagnóstico.

Herramientas recomendadas:

- Identificación de necesidades en analítica de datos: tipos de datos, fuentes de información, métodos de captura de información, limpieza de datos, tipo de datos desde el tipo de variables, tipos de analítica pública.
- Estadísticos análisis de datos y presentación de gráficos: Lenguajes de programación Python, Lenguaje RStudio, Excel, Power BI, Tree Map (mapa de árbol), Gráficos en R: Diagramas de barras (barplots) y Heatmap (mapa de calor) para mostrar intensidad o concentración dentro de un rango de valores.
- Inventario de Conocimiento tácito: Esta herramienta tiene como objetivo identificar y documentar el conocimiento tácito de la entidad. Toma como punto de inicio las temáticas más relevantes y las asocia con los servidores públicos que tienen ese conocimiento, así la entidad puede tener claridad sobre dónde está el conocimiento clave y las acciones que deberá desarrollar para mitigar su fuga.
- Inventario de Conocimiento explícito: Esta herramienta tiene como objetivo relacionar de manera detallada los documentos generados en un área o proceso de la entidad.
- Tablero de acciones para mitigar la fuga de conocimiento: Esta herramienta tiene como objetivo identificar el conocimiento que puede llegar a fugarse de la entidad, ya sea por razones como: cambios de situación administrativa, baja apropiación, pocas personas poseen el conocimiento o no se encuentra documentado, entre otros. De la misma manera, la herramienta permite hacer seguimiento a las acciones a desarrollar para mitigar la fuga.
- Retención de Conocimiento: Esta herramienta busca una adecuada y oportuna transferencia del conocimiento cuando un servidor público se separa del cargo por

retiro del servicio o por alguna situación administrativa. En consecuencia, la información se conserva en la entidad, de modo que genera conocimiento relevante para la gestión y la toma de decisiones.

- Herramientas de inteligencia artificial: ChatGPT, Paperpal Write AI, ChatPDF, PDFAI, Consensus, Gemini.

Eje 2: Saber Innovar para la Vida

Fomento de la Co-Creación y Participación: implementar laboratorios de innovación y espacios de experimentación donde los servidores públicos, ciudadanos y actores sociales colaboren en la generación de soluciones a problemas públicos. Este proceso debe ser inclusivo, integrando conocimientos locales y diversas perspectivas.

Innovación Pública para el Bienestar Social: desarrollar iniciativas innovadoras que respondan a necesidades sociales específicas, fomentando la bio-administración, que promueve la sostenibilidad y responsabilidad con el entorno natural y social.

Documentación y Evaluación de Ideas: establecer mecanismos para documentar las ideas generadas y evaluar su aplicabilidad y efectividad en la resolución de problemas públicos.

Producir conocimiento estratégico para la entidad: para producir conocimiento estratégico, se aconseja adelantar las siguientes acciones, entre otras:

- Identificar necesidades de nuevo conocimiento estratégico para la entidad. Diagnóstico de necesidades de: investigación sobre temas clave para la entidad, capacitación, analítica institucional para la toma de decisiones, entre otros.

- Analizar el mapa de conocimiento de la entidad (cuál es el conocimiento clave de la entidad, el nivel requerido, dónde está este conocimiento clave, etc.) y proponer la ruta a seguir para gestionar el “conocimiento faltante” o aquel sobre el cual se debe

profundizar.

• Analizar los resultados de las evaluaciones de desempeño para establecer planes de capacitación o fortalecimiento de competencias de los servidores públicos.

• Analizar los resultados obtenidos de las distintas auditorías realizadas en la entidad, como fuente de necesidades de conocimiento o fortalecimiento en áreas específicas del saber requerido.

• Fortalecer los procesos de generación de conocimiento, a través de los proyectos de aprendizaje en equipo u otros.

• Propiciar procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de las competencias y habilidades del talento humano.

• Caracterización del talento humano.

• Analizar los resultados de los ejercicios de rendición de cuentas de la entidad que pueden aportar elementos para la generación de nuevo conocimiento que la entidad deba poner a disposición de sus grupos de valor.

• Consultar a los grupos de valor a través de los mecanismos de los cuales disponga la entidad.

Herramientas recomendadas:

- Identificación de necesidades de investigación o análisis: Esta herramienta tiene como objetivo consolidar información preliminar sobre temas de investigación necesarios para la entidad y que están orientados al cumplimiento de sus funciones.
- Vigilancia científico tecnológica: Manejo de bases de datos especializadas, bibliometría, análisis con herramientas bibliometrix lenguaje R
- Formulación de proyectos de investigación aplicada: Técnicas de ideación, priorización de problemas públicos, técnicas de escritura documentos técnicos,

construcción de indicadores.

- Matriz de identificación de retos de innovación: Esta herramienta busca que los equipos puedan identificar de manera preliminar los retos que tiene la entidad para el cumplimiento de su misionalidad. Está compuesta por 5 acciones: retos generales, priorización de retos, valores para medir la innovación, vacíos de conocimiento y definición del reto.
- Bitácora de conocimiento para el diseño de iniciativas de innovación: Esta herramienta tiene como objetivo identificar información y conocimiento relevante dentro de un proceso de innovación. Esta información es fundamental para el mejoramiento de las acciones de la entidad pública de cara a sus usuarios, y al mismo tiempo para fortalecer los procesos de innovación.
- Guía metodológica para realizar procesos de innovación: "laboratorios itinerantes en contextos territoriales": El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha elaborado la guía metodológica para el desarrollo de laboratorios de innovación pública desde la perspectiva de la "bioadministración pública o administración pública para la vida", con el propósito de brindar una ruta de experimentación colaborativa y de cocreación de soluciones frente a los, cada vez más novedosos problemas y retos. En este sentido, se busca facilitar la gestión de la innovación pública en los equipos de servidores y servidoras públicas, a través de una ruta metodológica ágil que articula el pensamiento de diseño con la investigación-acción y la inteligencia colectiva, en cuatro momentos que permiten: 1) definir el problema público y abordar e identificar retos públicos a partir de una lectura estratégica situacional; 2) idear y cocrear soluciones innovadoras; 3) coproducir acciones y rutas de experimentación; y 4) sistematizar, validar y evaluar la experiencia de innovación pública.
- Caja de herramientas de innovación pública: Aplicación de diferentes herramientas de innovación pública para solución de retos de innovación.

Eje 3: Cultura de Compartir, Comunicar y Transformar

Creación de Comunidades de Práctica: organizar grupos de servidores públicos que compartan conocimientos y experiencias en comunidades de práctica. Estas

comunidades facilitan el intercambio de saberes y la creación de redes de conocimiento colaborativas.
Capacitación y Cierre de Brechas: Ofrecer capacitaciones continuas que fortalezcan habilidades técnicas y blandas, cerrando brechas de conocimiento y potenciando las competencias de los servidores públicos. Estas capacitaciones incluyen talleres, cursos, masterclass, y espacios de interacción como "Cafés del Conocimiento."

Difusión de Lecciones Aprendidas y Buenas Prácticas: Desarrollar plataformas y herramientas digitales para la diseminación de lecciones aprendidas y prácticas significativas, asegurando que el conocimiento se traduzca en mejoras tangibles en la gestión pública.

Herramientas recomendadas:

 Documentos de buenas prácticas al interior de la entidad: Esta herramienta tiene como objetivo registrar la información de experiencias que se han implementado dentro de una entidad pública y que han tenido resultados positivos, eficaces y útiles en un contexto concreto.
 Documentación de lecciones aprendidas: Esta herramienta tiene como objetivo registrar reflexiones críticas sobre factores que pudieran haber influido de manera negativa o positiva un resultado de una entidad pública.
 Transferencia de aprendizaje: Esta herramienta tiene como objetivo gestionar el aprendizaje de servidores públicos que participan en actividades/eventos de interés para la entidad.
 Inventario de aliados estratégicos (mapa de actores): Esta herramienta tiene como objetivo la identificación de actores o aliados clave de la entidad con los cuales coopera y trabaja para fortalecer su gestión.

- Fase 3: Evaluación y ajustes

Monitoreo de Indicadores y Resultados: realizar evaluaciones periódicas de los

indicadores definidos para cada eje, a fin de asegurar que las acciones implementadas están generando los resultados esperados. En caso de identificar desviaciones, se debe ajustar el plan de acción para optimizar los recursos y mejorar el impacto de la política.

Retroalimentación y Mejora Continua: fomentar un proceso de retroalimentación que involucre tanto a los servidores públicos como a los ciudadanos. Esto permitirá identificar áreas de mejora y fortalecer la capacidad de adaptación de la entidad.

- Fase 4: Consolidación y Sostenibilidad

Consolidación del Conocimiento Institucional: formalizar la documentación y gestión de todo el conocimiento generado mediante repositorios digitales y bases de datos accesibles para los servidores públicos, asegurando su disponibilidad para la toma de decisiones futuras.

Sostenibilidad de la Cultura de Innovación: institucionalizar la cultura de gestión del conocimiento y la innovación mediante políticas internas y alianzas estratégicas con otras entidades, promoviendo la continuidad de estas prácticas y su adaptación a nuevas realidades.

Criterios diferenciales

En el Anexo 5 se detallan los elementos a tener en cuenta para implementar la política Gestión del conocimiento y la innovación, con criterio diferencial.

6.2 Atributos de calidad a tener en cuenta en la dimensión

Para una implementación efectiva y sostenida de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, es importante que las entidades públicas consideren los siguientes atributos de calidad:

- Gestión Documental Integral:

Desarrollar y mantener una estructura de gestión documental que incluya todos los productos de conocimiento generados por la entidad. Esta estructura debe permitir una recolección, organización y almacenamiento eficiente de la información para su uso y consulta.

- Memoria Institucional Disponible:

Consolidar una memoria institucional que documente las experiencias, lecciones

aprendidas y mejores prácticas de la entidad. Esta memoria debe estar accesible para todos los servidores públicos, facilitando la continuidad en la gestión y el aprendizaje organizacional.

- Entornos que Fomenten la Innovación y la Investigación:

Crear espacios físicos y virtuales que promuevan el análisis, la reflexión y la generación de nuevo conocimiento. Estos entornos deben facilitar la innovación mediante actividades colaborativas y de co- creación, promoviendo el desarrollo de soluciones creativas y efectivas para los desafíos públicos.

- Comunidades de Práctica y Redes de Conocimiento:

Implementar comunidades de práctica que permitan el intercambio de experiencias, conocimientos y prácticas significativas. Las redes de conocimiento internas y externas fortalecen la capacidad de innovación de la entidad y mejoran la respuesta a las necesidades del entorno.

- Repositorios de Conocimiento Accesibles y Fáciles de Consultar:

Establecer bases de datos y repositorios de conocimiento organizados de manera accesible y fácil de consultar. Esto garantiza que el conocimiento esté disponible para su análisis y mejora continua, contribuyendo a la transparencia y eficiencia de la entidad.

- Difusión de Prácticas significativas y lecciones aprendidas:

Crear espacios de intercambio y diseminación de lecciones aprendidas y prácticas significativas, fomentando una cultura organizacional de aprendizaje y adaptación continua. La difusión de estas lecciones debe integrar la perspectiva de los ciudadanos y actores sociales, fortaleciendo la transparencia y la colaboración.

- Alianzas Estratégicas para el Intercambio de Experiencias:

Establecer y consolidar alianzas estratégicas que permitan el intercambio de conocimientos y experiencias con otras entidades y actores relevantes. Estas alianzas enriquecen el proceso de gestión del conocimiento, facilitando la innovación y mejorando la calidad de los servicios públicos.

Implementando estos atributos de calidad, las entidades públicas pueden avanzar hacia una gestión del conocimiento efectiva y orientada a la mejora continua, creando una cultura de innovación que responda a las necesidades de la ciudadanía y fortalezca el rol del Estado como garante de los derechos y el bienestar social.

NORMATIVA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

- Decreto 430 de 2016
- Decreto 1499 de 2017
- Decreto 1083 de 2015

CRITERIOS DIFERENCIALES POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

El conocimiento en las entidades es su activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. Dicho conocimiento debe circular de manera conectada entre las dependencias de las entidades para fortalecer sus capacidades, contribuir a su aprendizaje y facilitar procesos de innovación. Para este fin, cada entidad adoptará y adaptará los requisitos de aplicación según su dinámica organizacional (Ver Anexo 6 Criterios diferenciales - Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación).

Ver el Documento de los Criterios Diferenciales de la Política Gestión del Conocimiento y la Innovación (Anexo 6)

Ámbito de aplicación Política Gestión del Conocimiento y la Innovación

Entidades que se encuentran en el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

LÍDERES DE POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Secretaria de Gobierno

HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS TÉCNICOS POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Función Pública dispone de un sitio especializado en gestión del conocimiento y la innovación y el documento Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación – Versión 1

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO

Las herramientas de autodiagnóstico les permiten a las entidades desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las políticas de gestión y desempeño.

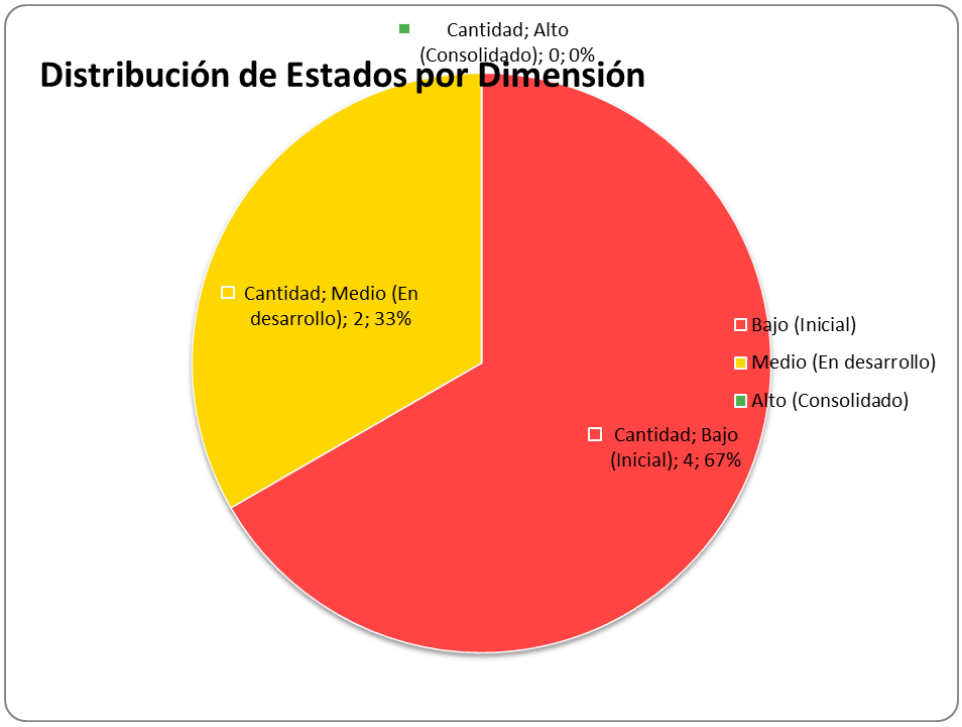
Recuerde que esta herramienta podrá ser utilizada en el momento en que cada entidad lo considere pertinente, sin implicar esto reporte alguno tanto a Función Pública como a otras instancias del gobierno o de organismos de control.

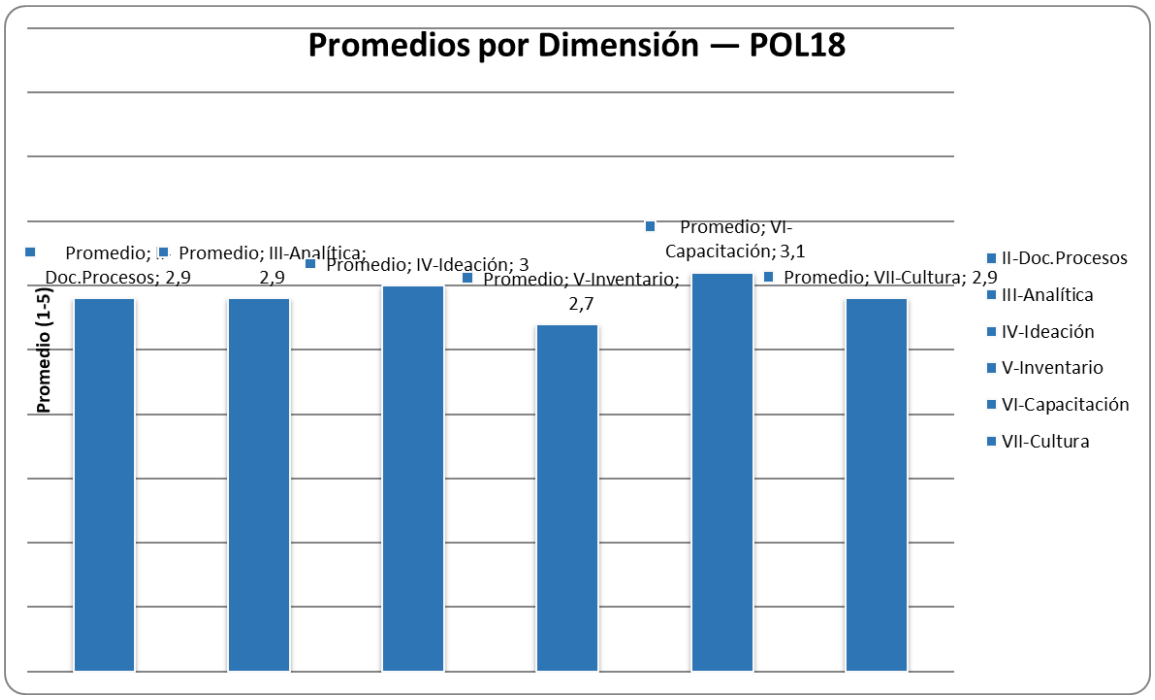
A través de la aplicación de la herramienta, las entidades podrán determinar el estado de su gestión, sus fortalezas y debilidades y lo más importante, tomar medidas de acción encaminadas a la mejora continua para alcanzar la excelencia.

Herramienta autodiagnóstico



RESULTADOS DE AUTODIAGNOSTICO





Metodología de recolección

- Revisión documental (planes, informes, registros MIPG 2021-2024)
- Entrevistas semiestructuradas con funcionarios clave (listar cargos)
- Aplicación de encuesta interna (formatos anexos)
- Registro fotográfico y verificación de evidencias
- Construcción de matriz de valoración por ejes y componentes con escala 0-100

Resultados (síntesis cuantitativa y cualitativa)

Contexto y Metodología

La presente encuesta de autodiagnóstico fue aplicada a nueve (9) funcionarios clave de la entidad, en el marco de la Política POL18 de Gestión del Conocimiento e Innovación. El instrumento evalúa seis (6) dimensiones estratégicas mediante una escala numérica del 1 al 5, donde los niveles de madurez se clasifican así:

Rango	Nivel	Descripción
1.0 – 2.9	**2 – Inicial**	Prácticas inexistentes o muy incipientes
3.0 – 3.9	**3 - En desarrollo**	Avances parciales en implementación
4.0 – 5.0	**4 – Consolidado**	Prácticas establecidas y sistemáticas

Resultados Consolidados por Dimensión

A continuación, se presentan los promedios consolidados de los 9 funcionarios por cada una de las seis dimensiones evaluadas, junto con las recomendaciones de mejora identificadas.

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado	Recomendación
II	Documentación de procesos	**2.9**	2 – Inicial	**Bajo**	Estandarizar formatos y actualizar documentos de proceso.

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado	Recomendación
III	Analítica de datos y evidencia	**2.9**	2 – Inicial	**Bajo**	Invertir en herramientas BI y capacitar en análisis de datos.
IV	Ideación y prototipado	**3.0**	3 - En desarrollo	**Medio**	Crear espacios formales de innovación con recursos asignados.
V	Inventario de conocimiento	**2.7**	2 – Inicial	**Bajo**	Elaborar mapa y repositorio de conocimiento institucional.
VI	Capacitación en GC e Innovación	**3.1**	3 - En desarrollo	**Medio**	Diseñar plan estructurado de formación con rutas personalizadas.
VII	Cultura organizacional	**2.9**	2 – Inicial	**Bajo**	Fortalecer liderazgo y espacios de aprendizaje colaborativo.
PROMEDIO GLOBAL		**2.9**			

Análisis de hallazgos y brechas críticas

- Falta de estandarización en la documentación de procesos y procedimientos.
- Debilidad en analítica de datos y uso de evidencia en la toma de decisiones.
- Carencia de espacios formales para ideación y prototipado de soluciones.
- Ausencia de un inventario actualizado del conocimiento tácito y explícito.
- Necesidad de capacitación estructurada en temas de innovación y gestión del conocimiento.

Hallazgos Clave

- El promedio global consolidado es de 2.9/5.0, ubicando a la entidad en nivel "2 - Inicial" en gestión del conocimiento e innovación. Esto indica que existen avances iniciales pero se requieren acciones estructuradas para escalar a un nivel de madurez superior.
- Dimensión más fortalecida: La sección "Capacitación en GC e Innovación" (Sección VI) obtuvo el promedio más alto con 3.1, en nivel "3 - En desarrollo". Refleja mayor apropiación por parte de los funcionarios en este aspecto.
- Dimensión más crítica: La sección "Inventario de conocimiento" (Sección V) registró el promedio más bajo con 2.7, en nivel "2 - Inicial". Esta es la brecha prioritaria de intervención institucional.

Ranking de Funcionarios por Nivel de Madurez

- La siguiente tabla presenta el ordenamiento de los funcionarios de mayor a menor promedio global, identificando quiénes presentan mayores fortalezas y quiénes requieren mayor acompañamiento.

#	Funcionario	Promedio	Estado
1	Leider Vidal Gaviria	3.2	Medio
2	Nubia Vargas Trujillo	3.1	Medio
3	Yessika Adriana Jimenez Forero	3.0	Medio
4	Leidy Milena Rada Parra	3.0	Medio
5	Árbenz Pérez Quintero	3.0	Medio
6	Christian Camilo Cárdenas Hernández	2.8	Bajo

#	Funcionario	Promedio	Estado
7	Ana Milena Quiroga Cubillos	2.8	Bajo
8	Aminta Caicedo Giron	2.8	Bajo
9	Layde Vanessa Martinez Triviño	2.7	Bajo

Resultados Individuales por Funcionario

A continuación, se detallan los resultados individuales de cada funcionario, permitiendo identificar brechas específicas por dimensión para la construcción de planes de mejora personalizados.

Christian Camilo Cárdenas Hernández | Promedio global: 2.8

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
II	Documentación de procesos	2.7	2 - Inicial	Bajo
III	Analítica de datos y evidencia	2.9	2 - Inicial	Bajo
IV	Ideación y prototipado	3.0	3 - En desarrollo	Medio
V	Inventario de conocimiento	2.6	2 - Inicial	Bajo
VI	Capacitación en GC e Innovación	3.2	3 - En desarrollo	Medio

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
VII	Cultura organizacional	**2.4**	2 - Inicial	**Bajo**
PROMEDIO GLOBAL		**2.8**		

Yessika Adriana Jimenez Forero | Promedio global: 3.0

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
II	Documentación de procesos	**2.6**	2 - Inicial	**Bajo**
III	Analítica de datos y evidencia	**2.6**	2 - Inicial	**Bajo**
IV	Ideación y prototipado	**3.3**	3 - En desarrollo	**Medio**
V	Inventario de conocimiento	**3.5**	3 - En desarrollo	**Medio**
VI	Capacitación en GC e Innovación	**2.9**	2 - Inicial	**Bajo**
VII	Cultura organizacional	**3.0**	3 - En desarrollo	**Medio**
PROMEDIO GLOBAL		**3.0**		

Ana Milena Quiroga Cubillos | Promedio global: 2.8

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
II	Documentación de procesos	**2.7**	2 - Inicial	**Bajo**
III	Analítica de datos y evidencia	**2.9**	2 - Inicial	**Bajo**
IV	Ideación y prototipado	**3.0**	3 - En desarrollo	**Medio**
V	Inventario de conocimiento	**2.6**	2 - Inicial	**Bajo**
VI	Capacitación en GC e Innovación	**3.2**	3 - En desarrollo	**Medio**
VII	Cultura organizacional	**2.4**	2 - Inicial	**Bajo**
PROMEDIO GLOBAL		**2.8**		

Leidy Milena Rada Parra | Promedio global: 3.0

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
II	Documentación de procesos	**3.4**	3 - En desarrollo	**Medio**
III	Analítica de datos y evidencia	**2.9**	2 - Inicial	**Bajo**
IV	Ideación y prototipado	**2.6**	2 - Inicial	**Bajo**

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
V	Inventario de conocimiento	**3.0**	3 - En desarrollo	**Medio**
VI	Capacitación en GC e Innovación	**2.8**	2 - Inicial	**Bajo**
VII	Cultura organizacional	**3.3**	3 - En desarrollo	**Medio**
PROMEDIO GLOBAL		**3.0**		

Layde Vanessa Martinez Triviño. | Promedio global: 2.7

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
II	Documentación de procesos	**3.3**	3 - En desarrollo	**Medio**
III	Analítica de datos y evidencia	**2.5**	2 - Inicial	**Bajo**
IV	Ideación y prototipado	**2.5**	2 - Inicial	**Bajo**
V	Inventario de conocimiento	**2.0**	2 - Inicial	**Bajo**
VI	Capacitación en GC e Innovación	**2.8**	2 - Inicial	**Bajo**
VII	Cultura organizacional	**2.9**	2 - Inicial	**Bajo**
PROMEDIO GLOBAL		**2.7**		

Aminta Caicedo Giron | Promedio global: 2.8

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
II	Documentación de procesos	**2.0**	2 - Inicial	**Bajo**
III	Analítica de datos y evidencia	**3.3**	3 - En desarrollo	**Medio**
IV	Ideación y prototipado	**3.4**	3 - En desarrollo	**Medio**
V	Inventario de conocimiento	**2.4**	2 - Inicial	**Bajo**
VI	Capacitación en GC e Innovación	**3.5**	3 - En desarrollo	**Medio**
VII	Cultura organizacional	**2.0**	2 - Inicial	**Bajo**
PROMEDIO GLOBAL		**2.8**		

Árbenz Pérez Quintero | Promedio global: 3.0

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
II	Documentación de procesos	**3.0**	3 - En desarrollo	**Medio**

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
III	Analítica de datos y evidencia	**3.3**	3 - En desarrollo	Medio
IV	Ideación y prototipado	**3.0**	3 - En desarrollo	Medio
V	Inventario de conocimiento	**2.8**	2 - Inicial	Bajo
VI	Capacitación en GC e Innovación	**2.8**	2 - Inicial	Bajo
VII	Cultura organizacional	**3.3**	3 - En desarrollo	Medio
PROMEDIO GLOBAL		**3.0**		

Nubia Vargas Trujillo | Promedio global: 3.1

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
II	Documentación de procesos	**2.9**	2 - Inicial	Bajo
III	Analítica de datos y evidencia	**2.5**	2 - Inicial	Bajo
IV	Ideación y prototipado	**3.3**	3 - En desarrollo	Medio
V	Inventario de conocimiento	**2.8**	2 - Inicial	Bajo

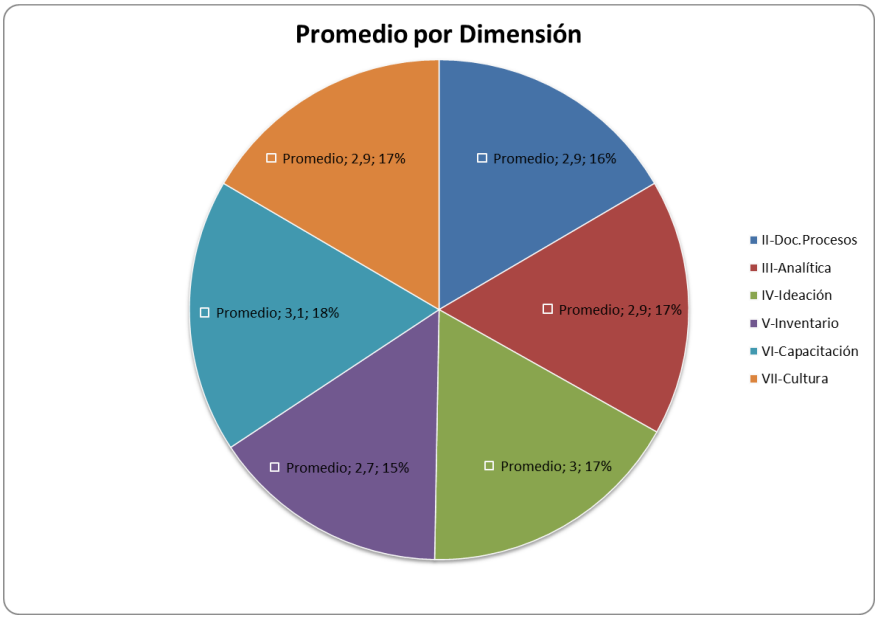
#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
VI	Capacitación en GC e Innovación	**3.5**	3 - En desarrollo	**Medio**
VII	Cultura organizacional	**3.5**	3 - En desarrollo	**Medio**
PROMEDIO GLOBAL		**3.1**		

Leider Vidal Gaviria | Promedio global: 3.2

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
II	Documentación de procesos	**3.6**	3 - En desarrollo	**Medio**
III	Analítica de datos y evidencia	**3.5**	3 - En desarrollo	**Medio**
IV	Ideación y prototipado	**3.1**	3 - En desarrollo	**Medio**
V	Inventario de conocimiento	**2.5**	2 - Inicial	**Bajo**
VI	Capacitación en GC e Innovación	**3.1**	3 - En desarrollo	**Medio**
VII	Cultura organizacional	**3.4**	3 - En desarrollo	**Medio**

#	Sección / Brecha	Promedio	Nivel alcanzado	Estado
PROMEDIO GLOBAL		3.2		

Recomendaciones Estratégicas



Con base en el análisis de los resultados, se proponen las siguientes acciones prioritarias para fortalecer la Política POL18:

P	Dimensión	Acción recomendada	Indicador de seguimiento
1	**II**	Diseñar e implementar un sistema estandarizado de documentación de procesos con formatos institucionales unificados.	% de procesos documentados bajo el nuevo estándar
2	**V**	Construir un inventario y repositorio digital de conocimiento institucional con categorización por áreas temáticas.	N.º de activos de conocimiento registrados
3	**VII**	Fortalecer la cultura de innovación mediante comunidades de práctica, reconocimientos y espacios de aprendizaje colaborativo.	N.º de iniciativas de mejora generadas por empleados
4	**III**	Invertir en herramientas de Business Intelligence y capacitar a los equipos en análisis y uso de datos para la toma de decisiones.	% de decisiones documentadas con soporte de datos
5	**VI**	Diseñar un plan de formación estructurado en GC e Innovación con rutas diferenciadas por perfil de funcionario.	% de funcionarios con formación certificada en GC
6	**IV**	Crear espacios formales de ideación y prototipado con recursos asignados y metodologías ágiles institucionalizadas.	N.º de prototipos o pilotos ejecutados por periodo

PROPÓSITO, OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Propósito

Consolidar un sistema institucional que permita gestionar el conocimiento y promover la innovación pública para mejorar la gestión, la prestación de servicios y el desarrollo territorial.

Objetivo general

Fortalecer la capacidad institucional para crear, capturar, compartir y aplicar conocimiento, promoviendo la innovación pública orientada a resultados.

Objetivos específicos

1. Diseñar e implementar un repositorio institucional de conocimiento.
2. Crear herramientas de analítica y tableros de gestión para apoyo de decisiones.
3. Establecer un programa de innovación pública con laboratorio municipal.
4. Implementar el inventario institucional de conocimiento tácito y explícito.
5. Formar y capacitar al 100% de los funcionarios de planta y líderes en gestión del conocimiento en 4 años.
6. Promover comunidades de práctica y espacios de intercambio interdependencias.

ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA POR EJES (DETALLE)

EJE 1: Herramientas de Apropiación y Analítica Pública

Líneas estratégicas:

1. Documentación y estandarización de procesos.
2. Repositorio institucional y gestión documental.
3. Analítica de datos y tableros de control.

Acciones operativas:

- Realizar diagnóstico de sistemas de información y bases de datos existentes.
- Diseñar e implementar repositorio institucional (estructura, metadatos, acceso, seguridad).
- Estandarizar formatos de documentos: procedimientos, instructivos, lecciones aprendidas.
- Desarrollar 3 tableros clave (financiero, operativo, de resultados) y capacitar responsables.

EJE 2: Saber Innovar para la Vida

Líneas estratégicas:

1. Cultura de innovación.
2. Laboratorio de innovación pública.
3. Gestión del error y aprendizaje.

Acciones operativas:

- Diseñar el modelo operativo del Laboratorio de Innovación Municipal (funciones, recursos, indicadores).
- Ejecutar 2 convocatorias anuales de retos de innovación con prototipos de solución.
- Implementar metodologías: design thinking, lean startup, prototipado rápido.

EJE 3: Cultura de Compartir, Comunicar y Transformar

Líneas estratégicas:

1. Socialización y transferencia de conocimiento.

2. Comunidades de práctica.
3. Mecanismos de comunicación interna y externa.

Acciones operativas:

- Crear cronograma de socializaciones mensuales por procesos.
- Establecer 3 comunidades de práctica prioritarias (planeación, gestión social, servicios).
- Diseñar boletín institucional de conocimiento y sección en intranet.

ACCIONES, PRODUCTOS Y RESPONSABLES (MATRIZ)

PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SGCI

Procedimientos, Herramientas y Metodologías para Capturar, Documentar, Compartir y Preservar el Conocimiento

1. OBJETO

Establecer los procedimientos, herramientas y metodologías institucionales para la identificación, captura, documentación, socialización, transferencia y preservación del conocimiento organizacional, con el fin de fortalecer la innovación, la memoria institucional y la toma de decisiones en la entidad.

2. ALCANCE

Aplica a todas las áreas, dependencias, servidores públicos, contratistas y equipos de proyecto que generen, administren o utilicen conocimiento dentro de la entidad.

3. MARCO CONCEPTUAL

Conocimiento: Información procesada que permite la acción inteligente, generada a partir de experiencia, información, estudios y análisis.

Gestión del Conocimiento (GC): Conjunto de procesos sistemáticos para identificar, crear, compartir y preservar el conocimiento.

Innovación: Implementación de ideas que generan mejoras, valor público o soluciones novedosas.

Memoria Institucional: Conjunto de experiencias, documentos y aprendizajes acumulados que sustentan las decisiones y procesos.

Paso	Actividad	Responsable	Producto
1	Identificación del conocimiento crítico	Líder de proceso	Mapa de Conocimiento
2	Captura del conocimiento	Líder GC e Innovación	Ficha de Conocimiento / Lecciones Aprendidas
3	Validación y documentación	Expertos y líderes	Documento validado
4	Registro y almacenamiento	GC e Innovación	Repositorio actualizado
5	Socialización y transferencia	Todas las áreas	Charlas / Capacitación / Comunidades
6	Preservación y actualización	Gestión documental / GC	Archivo seguro y actualizado

PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SMGCI

Fase	Actividad	Responsable	Producto
1	Identificar conocimiento crítico	Jefes de dependencia	Mapa de conocimiento

2	Capturar conocimiento	Equipos de trabajo – GC	Fichas y lecciones aprendidas
3	Documentar y validar	Expertos y Líder GC	Documento validado
4	Almacenar y registrar	Gestión Documental	Repositorio actualizado
5	Compartir y transferir	Todas las dependencias	Capacitación, comunidades, informes
6	Preservar y actualizar	GC + Gestión Documental	Archivo seguro y actualizado

INSTRUMENTO PARA LA GESTION DEL CONOCIMINENTO Y LA INNOVACIÓN

COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN (SGCI)

Identificación del conocimiento

Objetivo: Reconocer el conocimiento crítico y los expertos internos.

Actividades:

- Elaboración del Mapa de Conocimiento Crítico.
- Identificación de brechas de conocimiento por procesos.
- Registro de expertos internos y áreas clave.
- Priorización del conocimiento estratégico.

Herramientas:

- Matriz de conocimiento (Know-How Mapping)
- Directorio de expertos
- Encuestas diagnósticas

Captura del conocimiento

Objetivo: Obtener información relevante generada por la operación, la experiencia y los proyectos.

Metodologías:

- Entrevistas estructuradas a expertos (Expert Debriefing)
- Talleres de lecciones aprendidas
- Repositorios documentales
- Bitácoras de campo y diarios de proyecto
- Observación y registro sistemático

Productos esperados:

- Fichas de conocimiento
- Actas de lecciones aprendidas
- Documentos técnicos
- Protocolos y guías operativas

Documentación del conocimiento

Objetivo: Estandarizar y formalizar la información capturada para facilitar su uso y consulta.

Procedimientos:

- Clasificación según taxonomía institucional
- Validación técnica por parte de expertos
- Aprobación por la dependencia responsable

- Registro en el repositorio institucional

Formatos sugeridos:

- Ficha de Conocimiento (título, descripción, evidencia, responsable)
- Manuales y Procedimientos
- Bases de Datos temáticas
- Historias de Caso

Socialización y transferencia del conocimiento

Objetivo: Compartir el conocimiento para asegurar su aprovechamiento.

Mecanismos de transferencia:

- Comunidades de práctica
- Charlas técnicas y conversatorios internos
- Programas de mentoría y tutoría
- Capacitación interna basada en expertos
- Publicación de boletines y micrositios de conocimiento

Herramientas:

- Plataforma colaborativa digital
- Intranet institucional
- Bibliotecas y repositorios documentales
- Seminarios y webinars

Preservación del conocimiento

Objetivo: Garantizar la disponibilidad del conocimiento en el tiempo y su protección como activo institucional.

Acciones:

- Digitalización y almacenamiento seguro
- Control de versiones
- Inclusión en sistemas de archivo y gestión documental
- Respaldo en la nube institucional
- Revisión y actualización periódica del contenido

Fomento de la innovación

Objetivo: Promover nuevos conocimientos que generen mejoras e impactos.

Líneas de acción:

- Ideación y diseño de soluciones (Design Thinking)
- Laboratorios de innovación pública
- Gestión de proyectos innovadores
- Reconocimiento a buenas prácticas
- Alianzas con academia, empresas y ciudadanía

COMPONENTES DEL SISTEMA MUNICIPAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN (SMGCI)

Identificación del Conocimiento Crítico

Objetivo: Reconocer el conocimiento esencial para la operación, continuidad y mejora de la gestión municipal.

Acciones:

- Elaboración anual del Mapa Municipal de Conocimiento Crítico.
- Identificación de expertos internos y funcionarios clave.
- Detección de brechas de conocimiento por dependencia.
- Priorización según impacto en servicios claves (salud, educación, desarrollo económico, obras, planeación, gobierno).

Herramientas:

- Listado de expertos
- Matriz de criticidad
- Diagnóstico de madurez en gestión del conocimiento

Captura del Conocimiento

Objetivo: Recopilar el conocimiento generado por la operación diaria, proyectos, experiencias, innovaciones y resolución de problemas.

Metodologías institucionales:

- Entrevistas de extracción a expertos (Expert Debriefing).
- Talleres de Lecciones Aprendidas al cierre de proyectos.
- Rondas de Conversaciones Técnicas.
- Diarios de campo y bitácoras de proyecto.
- Observación participante y registro sistemático en terreno.
- Método de Historias de Caso para documentar experiencias relevantes.

Productos:

- Fichas de Conocimiento
- Actas de Lecciones Aprendidas
- Informes de proyecto
- Guías, protocolos y manuales

Documentación del Conocimiento

Objetivo: Normalizar y formalizar la información para asegurar su calidad, confiabilidad y trazabilidad.

Proceso:

1. Clasificación del contenido según la taxonomía municipal.
2. Validación técnica por la dependencia responsable.
3. Revisión y aprobación por el Líder Municipal de Gestión del Conocimiento e Innovación.
4. Carga y registro en el Repositorio Municipal de Conocimiento.

Formatos oficiales:

- F1 – Ficha de Conocimiento
- F2 – Formato de Lecciones Aprendidas
- F3 – Mapa de Conocimiento por Dependencia
- F4 – Guía de Documento de Caso
- F5 – Guía para Entrevistas a Expertos
- F6 – Protocolo de Preservación del Conocimiento

Compartir y Transferir el Conocimiento

Objetivo: Facilitar el acceso, intercambio y transferencia del conocimiento entre funcionarios y dependencias.

Mecanismos de transferencia:

- Comunidades de práctica por temáticas municipales.
- Sesiones internas de capacitación basadas en expertos internos.
- Programas de mentoría para nuevos funcionarios.
- Ruedas de saberes entre dependencias.
- Jornadas de Innovación Local para compartir soluciones exitosas.

Herramientas digitales:

- Intranet municipal
- Repositorio digital unificado
- Micrositio de Gestión del Conocimiento e Innovación
- Plataforma colaborativa (ej.: Teams, Drive, etc.)

Preservación del Conocimiento

Objetivo: Garantizar la conservación del conocimiento institucional como patrimonio público del Municipio de Valparaíso.

Acciones:

- Integración al Sistema Municipal de Gestión Documental.
- Control de versiones.
- Digitalización de documentos de alto valor.
- Respaldo en servidores institucionales y nube oficial.
- Actualización semestral del repositorio.
- Preservación del conocimiento estratégico al cierre de cargos, retiros o transiciones administrativas (Entrevista de Retención de Conocimiento).

Fomento de la Innovación Pública

Objetivo: Estimular la creatividad, experimentación y generación de soluciones innovadoras a retos municipales.

Iniciativas:

- Laboratorio Municipal de Innovación.
- Retos de innovación abierta con comunidad y academia.
- Metodologías: Design Thinking, Lean Startup, Marco de Innovación Pública.
- Reconocimiento a buenas prácticas.
- Banco de Ideas Innovadoras.

INVENTARIO INSTITUCIONAL DEL CONOCIMIENTO TÁCITO Y EXPLÍCITO

Este inventario constituye un insumo estratégico para la preservación, administración y transferencia del conocimiento crítico necesario para garantizar la continuidad institucional, la toma de decisiones informada y la mejora continua de la gestión pública.

Inventario de Conocimiento Tácito

El Inventario de Conocimiento Tácito identifica el conocimiento que poseen los servidores públicos y contratistas, adquirido por experiencia práctica, interacción con el entorno y ejecución de funciones críticas. Este conocimiento, aunque no siempre se encuentra documentado, es fundamental para el cumplimiento eficiente de los procesos misionales y de apoyo.

Contenido del Inventario

El inventario realizado incluye, entre otros, los siguientes aspectos:

- Identificación del servidor (nombre, cargo, dependencia, experiencia).
- Descripción del conocimiento tácito asociado a actividades críticas, procesos misionales y funciones estratégicas.
- Nivel de criticidad del conocimiento (alto, medio o bajo).
- Riesgos asociados a la pérdida del conocimiento (retiro, movilidad, ausencia de documentación, concentración del conocimiento).
- Estrategias propuestas para su transferencia (documentación, tutorías, empalme, capacitaciones, mentorías, acompañamiento operativo).

Objetivo del Inventario de Conocimiento Tácito

- Prevenir la pérdida de conocimiento clave.
- Facilitar el relevo generacional y los procesos de inducción.
- Fortalecer las capacidades institucionales mediante transferencia sistemática.
- Garantizar continuidad operativa ante cambios en el recurso humano.
- Identificar brechas de conocimiento que requieren capacitación o documentación.

Inventario de Conocimiento Explícito

El Inventario de Conocimiento Explícito consolida los documentos, archivos, repositorios y recursos institucionales que contienen conocimiento formalizado y disponible para consulta.

Contenido del Inventario

El inventario elaborado identifica información como:

- Tipo de documento (manual, guía, informe, base de datos, acto administrativo).
- Dependencia responsable de su generación o custodia.
- Nombre del documento, fecha de elaboración y versiones.
- Estado de actualización (vigente, obsoleto, en revisión).
- Ubicación del documento (archivo físico, repositorio digital, SIGED, servidor interno, entre otros).
- Nivel de relevancia para la gestión institucional.
- Accesibilidad y restricciones de consulta (uso interno, público, reservado).

Objetivo del Inventario de Conocimiento Explícito

- Organizar y centralizar el conocimiento institucional disponible.
- Garantizar la actualización permanente de documentos y bases de datos.
- Facilitar la consulta para la toma de decisiones y mejora de procesos.
- Identificar vacíos documentales y necesidades de estandarización.
- Fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.

Integración del Inventario

La consolidación de los inventarios de conocimiento tácito y explícito permite dar cumplimiento a los criterios exigidos por el Índice de Gestión del Conocimiento (IGC), específicamente:

- Identificación del conocimiento institucional: Se evidencia mediante ambos inventarios.
- Gestión del riesgo de pérdida del conocimiento: Se realiza mediante la evaluación de criticidad y vulnerabilidad del conocimiento tácito.
- Estrategias de preservación y transferencia: Definidas a partir de los hallazgos del inventario.
- Disponibilidad y accesibilidad del conocimiento: Garantizada a través del inventario explícito y sus repositorios organizados.
- Mejora continua: Los inventarios sirven como base para el Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y el fortalecimiento del MIPG.

Marco normativo

- Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Lineamientos de Gestión del Conocimiento e Innovación – DAFP.
- Formatos guía oficiales de Inventario de Conocimiento Explícito y Tácito (Función Pública).

Metodología

1. Revisión documental institucional.
2. Identificación de personal clave con conocimiento tácito.
3. Recolección de información mediante entrevistas y análisis de dependencias.

4. Diligenciamiento de los formatos oficiales del DAFP.
5. Clasificación y priorización según criticidad.

Inventario de Conocimiento Explícito

ID	Proceso / Subproceso	Actividades críticas asociadas	Descripción del conocimiento tácito (saber hacer, experiencia, habilidades no documentadas)	Persona(s) que lo poseen	Riesgo de pérdida (Alto/Medio/Bajo)	Estrategias para su retención	Mecanismos de transferencia
CT-01	Gestión Financiera – Presupuesto	Proyección presupuestal anual	Conocimiento empírico en análisis de comportamiento histórico del gasto, estacionalidad y priorización territorial basada en experiencia.	Analista de Presupuesto	Alto (próxima pensión)	Documentar lineamientos, capacitación interna	Talleres internos, acompañamiento
CT-02	Talento Humano – Novedades	Manejo de casos complejos de nómina	Resolución de inconsistencias específicas de nómina por interpretaciones normativas adquiridas por práctica.	Auxiliar de Nómina	Medio	Elaboración de manual de casos frecuentes	Tutorías, manual ilustrado
CT-03	Atención al Ciudadano	Gestión de situaciones sensibles	Técnicas de manejo de conflicto y comunicación con líderes comunitarios aprendidas por experiencia en territorio.	Gestor de Participación	Bajo	Registro de buenas prácticas	Observación directa, role-playing
CT-04	Planeación – Proyectos	Formulación de proyectos con enfoque territorial	Conocimiento del contexto local rural, actores y dinámicas para priorizar proyectos y construir diagnósticos.	Profesional de Planeación	Alto	Mentoría a personal nuevo	Ruedas de transferencia, bitácoras
CT-05	Infraestructura	Supervisión de obras rurales	Identificación de fallas comunes en vías terciarias por experiencia directa en campo.	Supervisor de Obras	Medio	Sistematización fotográfica y narrativa	Recorridos acompañados

Inventario de Conocimiento Tácito

ID	Proceso / Subproceso	Actividades críticas asociadas	Descripción del conocimiento tácito (saber hacer, experiencia, habilidades no documentadas)	Persona(s) que lo poseen	Riesgo de pérdida (Alto/Medio/Bajo)	Estrategias para su retención	Mecanismos de transferencia
CT-01	Gestión Financiera – Presupuesto	Proyección presupuestal anual	Conocimiento empírico en análisis de comportamiento histórico del gasto, estacionalidad y priorización territorial basada en experiencia.	Analista de Presupuesto	Alto (próxima pensión)	Documentar lineamientos, capacitación interna	Talleres internos, acompañamiento
CT-02	Talento Humano – Novedades	Manejo de casos complejos de nómina	Resolución de inconsistencias específicas de nómina por interpretaciones normativas adquiridas por práctica.	Auxiliar de Nómina	Medio	Elaboración de manual de casos frecuentes	Tutorías, manual ilustrado
CT-03	Atención al Ciudadano	Gestión de situaciones sensibles	Técnicas de manejo de conflicto y comunicación con líderes comunitarios aprendidas por experiencia en territorio.	Gestor de Participación	Bajo	Registro de buenas prácticas	Observación directa, role-playing
CT-04	Planeación – Proyectos	Formulación de proyectos con enfoque territorial	Conocimiento del contexto local rural, actores y dinámicas para priorizar proyectos y construir diagnósticos.	Profesional de Planeación	Alto	Mentoría a personal nuevo	Ruedas de transferencia, bitácoras
CT-05	Infraestructura	Supervisión de obras rurales	Identificación de fallas comunes en vías terciarias por experiencia directa en campo.	Supervisor de Obras	Medio	Sistematización fotográfica y narrativa	Recorridos acompañados

6. Conclusiones

- El municipio posee conocimiento explícito estructurado principalmente en Planeación, Contratación y Gestión del Riesgo.
- Existen conocimientos tácitos críticos concentrados en pocos servidores, generando riesgo institucional.
- Se recomienda institucionalizar procesos, generar manuales y establecer un plan de transferencia.

7. Recomendaciones

1. Crear repositorio digital institucional.
2. Actualizar anualmente el inventario.
3. Implementar sistemas de mentoría y acompañamiento.
4. Generar procedimientos documentados para evitar pérdida del conocimiento tácito crítico.

Firma:

Secretario de Planeación

Alcaldía Municipal de Valparaíso – Caquetá

Anexo

Formulario Conocimiento Explícito

		ALCALDÍA MUNICIPAL DE VALPARAISO-CAQUETÁ		CÓDIGO: VERSIÓN: Fecha:

DISTRIBUCIÓN Y CONTROL DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

OFICINA: SECRETARIA GENERAL Y DE GOBIERNO							PROCESO: GESTIÓN DOCUMENTAL					
Entidad	ALCALDIA MUNICIPAL DE VALPARAISO CAQUETÁ						Persona que diligencia el formato					
Área/proces	Secretaria de Planeacion						Cargo					
Fecha de diligenciamiento	01 de diciembre de 2025						Correo electrónico institucional		planeacioneinfraestructura@valparaiso-caqueta.gov.co			
#	Tema	Nombre o titulo del documento	Formato	Clasificación	Breve descripción	Fecha en la que se originó el documento	Versión	Medio de conservación	Lugar de consulta interna	URL (enlace web)	TRD (tabla de retención documental) serie y subserie	Vigente

Formulario Conocimiento Tácito

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE VALPARAISO-CAQUETÁ	CÓDIGO: VERSIÓN: Fecha:

DISTRIBUCIÓN Y CONTROL DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

OFICINA: SECRETARIA GENERAL Y DE GOBIERNO					**PROCESO:** GESTIÓN DOCUMENTAL				
Entidad					Persona que diligencia el formato				
Área/proceso					Cargo				
Fecha de diligenciamiento					Correo electrónico institucional				
Tema	Nivel de importancia del tema	Nombre del servidor público que tiene	Número de cédula	Tipo de vinculación	¿Qué tanto dominio de este tema tiene el	¿Existen acciones para mitigar la fuga		¿Requiere acciones para gestionar	
						Sí (señale qué acciones)	No (justifique su respuesta)	Sí (justifique su respuesta)	No (justifique su respuesta)

CAPACITACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN – MIPG

Propósito de la capacitación

Fortalecer las competencias y conocimientos de los servidores públicos involucrados en la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, promoviendo una cultura de aprendizaje institucional y garantizando la apropiación efectiva de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Descripción general de la actividad

Actividad	**Realizar una (01) capacitación a los funcionarios involucrados sobre la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación – MIPG.**
Vigencia	**Anual, mínimo una vez al año**
Dirigido a	**Jefes de dependencia, enlaces MIPG, responsables de procesos, servidores y contratistas con funciones asociadas**
Modalidad	**Presencial o virtual, según disponibilidad**

Objetivos específicos

✓ Sensibilizar a los funcionarios

sobre la importancia estratégica de la Gestión del Conocimiento y la Innovación en el desempeño institucional.

✓ Explicar los lineamientos de la POL18 – Índice de Gestión del Conocimiento y la responsabilidad de cada dependencia en su implementación.

✓ Socializar la política institucional adoptada por la Alcaldía de Valparaíso, Caquetá.

✓ Presentar los instrumentos clave:

- Inventario de Conocimiento Tácito
- Inventario de Conocimiento Explícito
- Estrategias de mitigación del riesgo por pérdida de conocimiento
- Acciones de innovación pública

Contenidos principales de la capacitación

Temario estructurado

Módulo	Contenido	Duración estimada
1. Introducción al MIPG y la Gestión del Conocimiento	**Importancia, fundamentos, ciclo del conocimiento, relación con innovación.**	**30 min**
2. POL18 – Índice de Gestión del Conocimiento	**Componentes, criterios, evidencias, responsabilidades.**	**40 min**

3. Política Institucional de la Alcaldía	**Objetivos, alcance, roles, acciones y compromisos.**	**30 min**
4. Inventarios de Conocimiento	**Uso, actualización, criticidad, riesgos, estrategias.**	**40 min**
5. Innovación pública y herramientas	**Solución creativa de problemas, gestión colaborativa.**	**30 min**
6. Cierre y retroalimentación	**Preguntas, socialización de aprendizajes.**	**10 min**

Metodología de trabajo

La capacitación se desarrollará bajo una metodología dinámica, participativa y centrada en la práctica:

● Exposición magistral

Explicación de conceptos claves con apoyo audiovisual.

● Taller guiado

Ejercicios para identificar conocimiento tácito y explícito en cada dependencia.

● Estudio de caso

Ejemplo aplicado a un proceso misional del municipio.

● Conversatorio final

Intercambio de experiencias y buenas prácticas.

Responsables de la actividad

Responsable	Rol en la capacitación
Líder Institucional de Gestión del Conocimiento – MIPG	Coordinación general, diseño de contenidos.
Secretaría de Planeación Municipal	Apoyo técnico y logístico.
Jefes de dependencia	Nominar participantes y asegurar la implementación posterior.
Oficina de Control Interno	Acompañamiento, seguimiento y verificación de la actividad como evidencia MIPG.

Productos esperados

Producto	Descripción
Capacitación realizada	Sesión desarrollada según programación institucional.
Registro de asistencia	Lista firmada o captura de pantalla (modalidad virtual).
Presentación digital	Diapositivas empleadas en la capacitación.
Evidencias fotográficas	Mínimo tres evidencias del desarrollo de la actividad.
Informe de capacitación	Documento que incluye fecha, asistentes, contenidos y resultados.

Indicadores asociados

Indicador	Fórmula	Meta mínima
Cumplimiento de la capacitación	Nº de capacitaciones realizadas / Nº de capacitaciones programadas	100%
Participación del personal	Nº de funcionarios capacitados / Nº total convocado	≥ 80%
Nivel de apropiación	Promedio de calificación de encuesta de satisfacción	≥ 4.0 / 5

Resultados esperados

✓ funcionarios más conscientes de su rol en la gestión y transferencia del conocimiento

✓ Mayor uso de los instrumentos institucionales (inventarios, repositorios, estrategias)

✓ Fortalecimiento de la cultura de innovación en la Alcaldía

✓ Reducción del riesgo por pérdida de conocimiento crítico

✓ Mejor desempeño en el Índice de Gestión del Conocimiento

Cuadro síntesis de la actividad

Elemento	Descripción

Actividad	Capacitación institucional en Gestión del Conocimiento e Innovación
Periodicidad	Una (01) vez al año, mínimo
Responsables	Líder MIPG, Secretaría de Planeación, Control Interno
Participantes	Funcionarios de áreas estratégicas, misionales y de apoyo
Evidencias	Lista de asistencia, fotos, presentación, informe
Impacto esperado	Mayor apropiación institucional del MIPG y fortalecimiento del aprendizaje organizacional