



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

SEXTA DIMENSIÓN MIPG

Secretaría de Planeación

2021

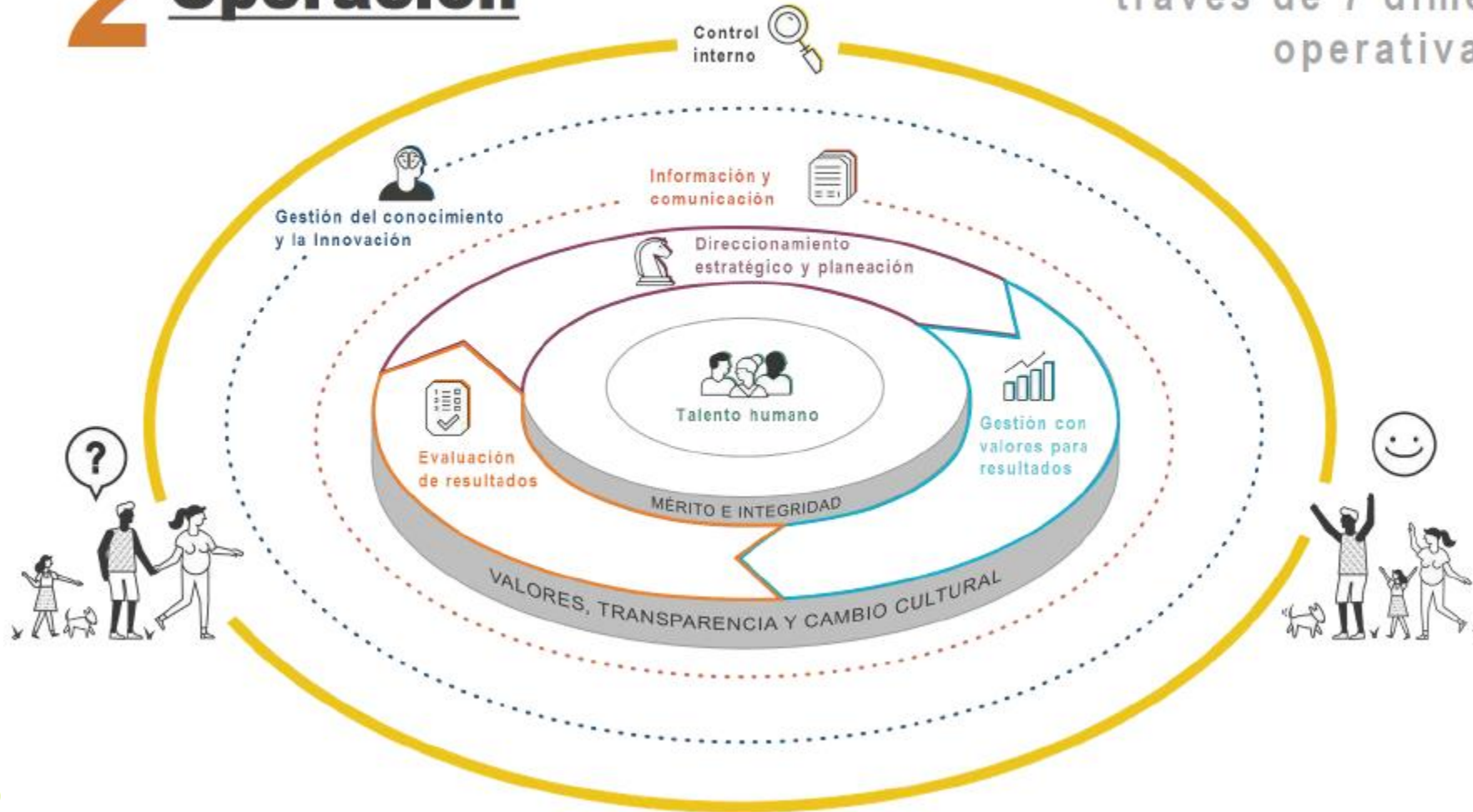




Información tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/conocimiento-innovacion>

2 Operación

MIPG se implementa a través de 7 dimensiones operativas



Activar Win
Ve a Configurar



MIPG opera a través de **7 dimensiones** que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG funcione



Talento Humano



Direccionamiento Estratégico



Gestión con valores para resultados



Evaluación de Resultados



Información y comunicación



Gestión del conocimiento



Control Interno

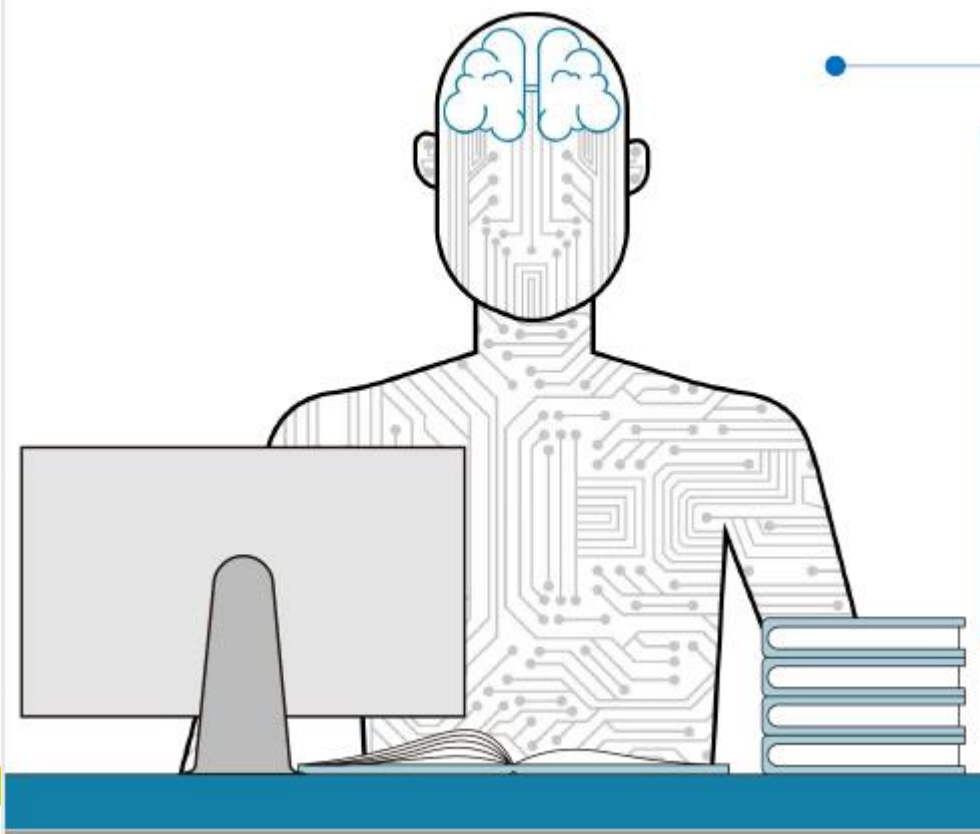
Gestión del conocimiento y la innovación

El **propósito** de esta Dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones en el fortalecimiento y generación de nuevo conocimiento de y entre las entidades públicas, para lo cual se implementan estrategias de:

Enseñanza-aprendizaje y Comunicación sobre la base de una **cultura de retroalimentación e innovación** que propicia el **crecimiento adaptativo** de la entidad pública.

En primer lugar, es importante tener claro algunos conceptos o definiciones sobre la gestión de Conocimiento y la innovación, como son:

Qué es Conocimiento?



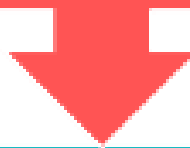
- Es la suma de datos transformados en información que son generados por las personas de una organización y que a través del aprendizaje se encuentran listos para la solución de problemas.

- El conocimiento se produce a través del aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con la preservación de la memoria institucional



El conocimiento es generalmente personal, subjetivo e inherentemente al conocedor. El conocimiento es internalizado por el conocedor y, como tal, es "moldeado" por sus percepciones y experiencias existentes.

Es un activo intangible de toda organización



Requiere de una apropiada gestión para:

Desarrollarse

Consolidarse

Retenerse

Compartirse

Adaptarse

Aplicarse



Lo cual permite:

La toma de decisiones eficaces y la alineación de acciones resolviendo problemas con base en la experiencia del pasado y las nuevas percepciones del futuro.

Tipos de conocimiento en la Gestión del Conocimiento

- La gestión del Conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, los resultados de gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional



• Conocimiento Tácito: (Intangible)

Es el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros. .



- **Conocimiento Explícito (Tangible)**

Es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir. en los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones.

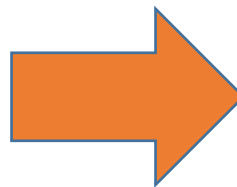


Tácito

Conocimiento personal. Es subjetivo, implícito y obtenido de la experiencia usando los órganos de los sentidos.

Incluye: la intuición, los modelos mentales, las creencias, las perspectivas, el instinto.

Sólo puede ser intercambiado, desarrollado y extendido por colaboración física.



Tácito en lo público

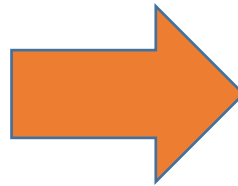
Implica la comunicación no verbal entre los funcionarios, requiere experiencia previa e in situ.

Incluye el sello personal, el carisma que cada funcionario le imprime a lo que hace y lo que lo diferencia de los demás.

Explícito

Conocimiento que se puede comunicar con el lenguaje (oral, escrito).

Es accesible a través de la conciencia. Puede ser transferido y reutilizado por tecnologías de la información y la comunicación.



Explícito en lo público

Conocimiento que los funcionarios expresan en forma oral o escrita.

Puede quedar en documentos (infografías, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentación, videos).
Publicaciones, grabaciones.

Modelo de creación y práctica del conocimiento de Nonaka & Takeuchi. Espiral de creación del conocimiento



Explícito

Explícito



Implicaciones de la gestión del conocimiento

1

Es un enfoque integral.

2

Produce una mejora del aprendizaje y de la efectividad de la organización.

3

Optimiza el uso de los conocimientos con el propósito de crear valor para la organización.

4

Apoya los procesos existentes y las estrategias de desarrollo.

5

Se integra con las demás funciones de la organización.

Qué es la gestión del conocimiento

mipg

Es el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a:

identificar

generar

capturar

transferir

apropiar

analizar

valorar

difundir

preservar

Con el propósito de:



Fortalecer la gestión de las entidades públicas.



Facilitar los procesos de innovación.



Mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.

Patologías



¿Cuántas veces se ha investigado lo mismo?



¿Cómo evitamos la fuga de capital intelectual?



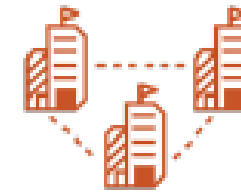
¿Hemos repetido los errores del pasado?



¿Se toman decisiones basadas en evidencia?



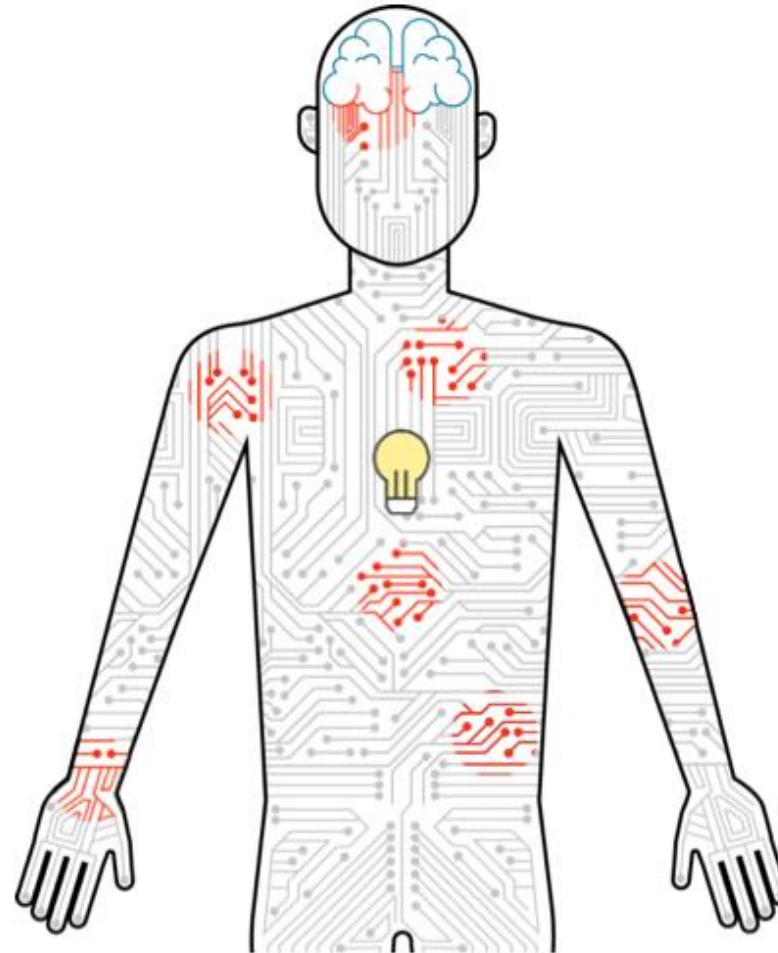
¿Dónde están los datos y la información?



¿Se trabaja en islas?



¿Ya se ha aplicado esto antes?

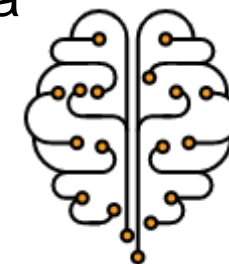


¿Qué es gestión del conocimiento?



La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión.

La gestión del conocimiento es el proceso de captura, distribución y uso eficaz del conocimiento. Se ha convertido en un mecanismo para el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional.



¿Qué es innovación?

- Para la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE**, la **innovación en el sector público se refiere la implementación de nuevos enfoques para el mejoramiento significativo en la administración pública de sus productos o servicios.**

- La OCDE en su declaración sobre innovación en el sector público, sugiere que los gobiernos deben:

Adoptar y mejorar la innovación en el sector público.

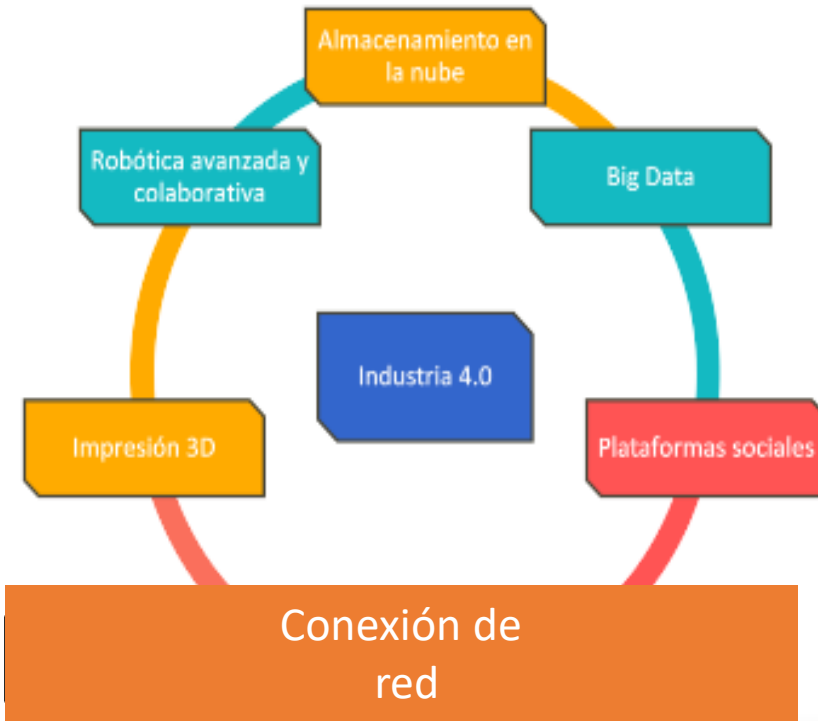
Alentar y brindar herramientas a todos los servidores públicos para innovar.

Cultivar nuevas alianzas e involucrar diferentes voces.

Apoyar la exploración, la iteración y las pruebas.

Difundir lecciones y compartir prácticas.

¿Qué es innovación en lo público?



Según **Christian Bason**, es el proceso de **crear una nueva idea y transformarla en valor para la sociedad -valor público-** (2018, p. 44).

Para la OCDE, la innovación en el sector público es **implementar algo nuevo para un contexto determinado con el objetivo de generar impacto**. Es una estrategia proactiva que los gobiernos pueden utilizar para responder, adaptarse y prepararse ante los desafíos públicos (2019, p.5).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). [22 de mayo de 2019]. Declaración sobre innovación en el sector público, OCDE/LEGAL/0450.

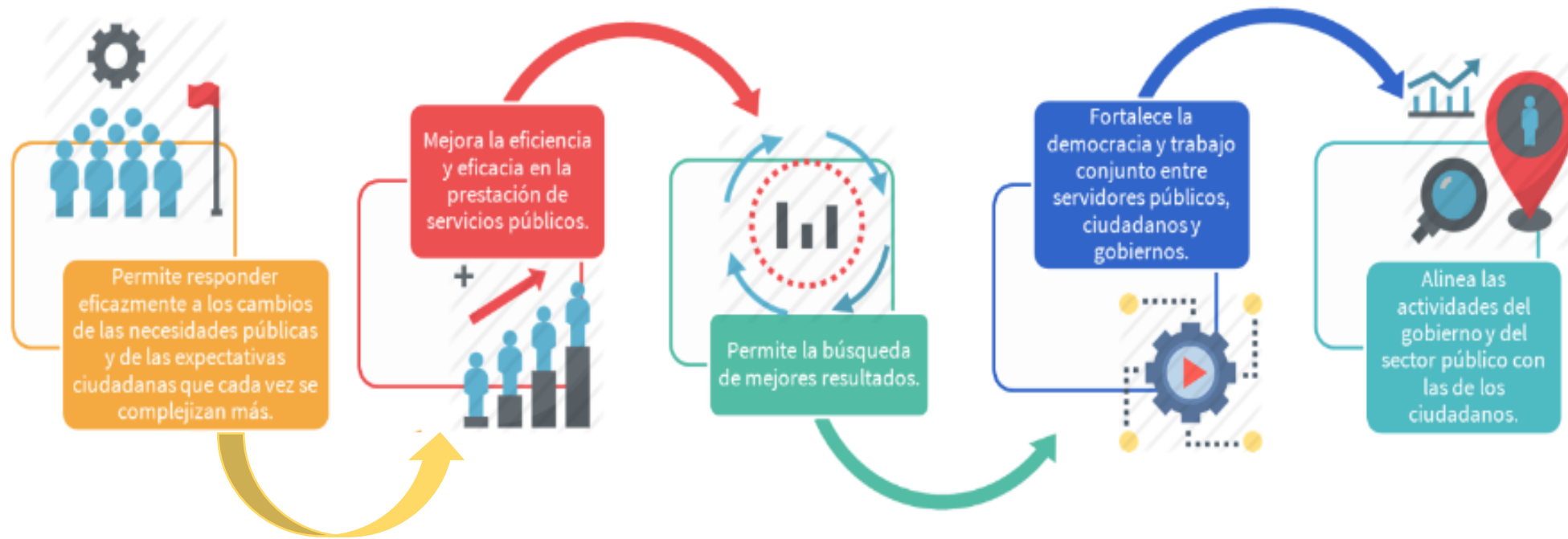
Innovación y conocimiento

Manual de Oslo 2018



En resumen:

La innovación pública busca **nuevas maneras para crear valor público**, al abordar desafíos de alta complejidad e incertidumbre, explorando y probando alternativas para aprender lo más eficientemente posible hasta **encontrar soluciones efectivas** que puedan escalarse.

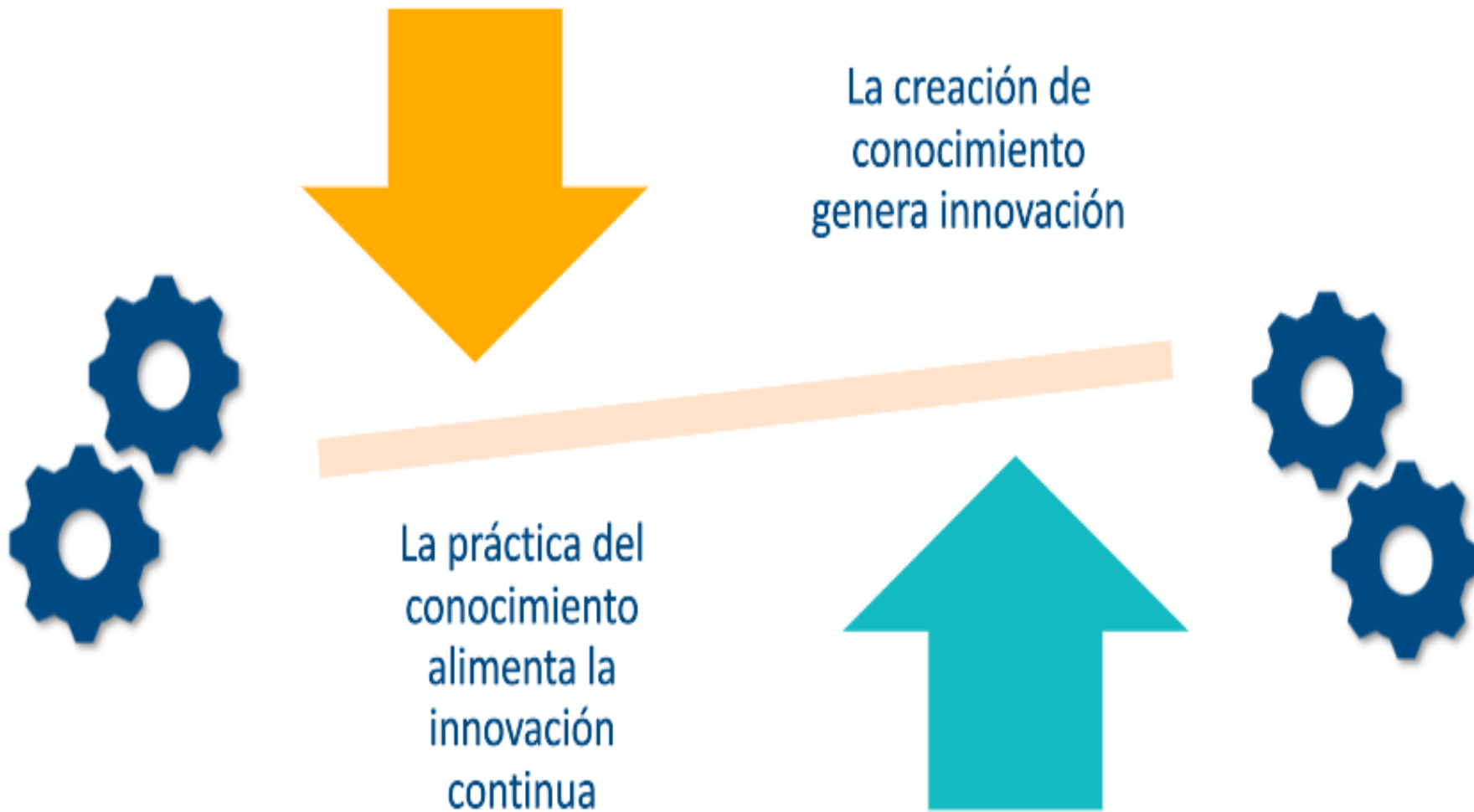


Cómo se relaciona la Gestión del Conocimiento con la Innovación



designed by freepik





Doble ciclo de gestión del conocimiento



El conocimiento es
gestionado por la entidad

Interacción con los
grupos de valor

Primer ciclo

1 – Crear: A través del proceso de ideación, experimentación, innovación e investigación se consolidan conocimientos valiosos para proyectar el capital intelectual de la entidad

2 - Capturar / Instrumentalizar: Los conocimientos generados son agrupados en herramientas e instrumentos que facilitan su divulgación y aplicación

3 – Socializar: El conocimiento generado es compartido a través de múltiples herramientas o espacios de divulgación

4 – Aplicar: Es el conector de los dos ciclos del conocimiento. En esta etapa las entidades implementan el conocimiento a través de productos y servicios en cada uno de sus contextos.

Segundo ciclo

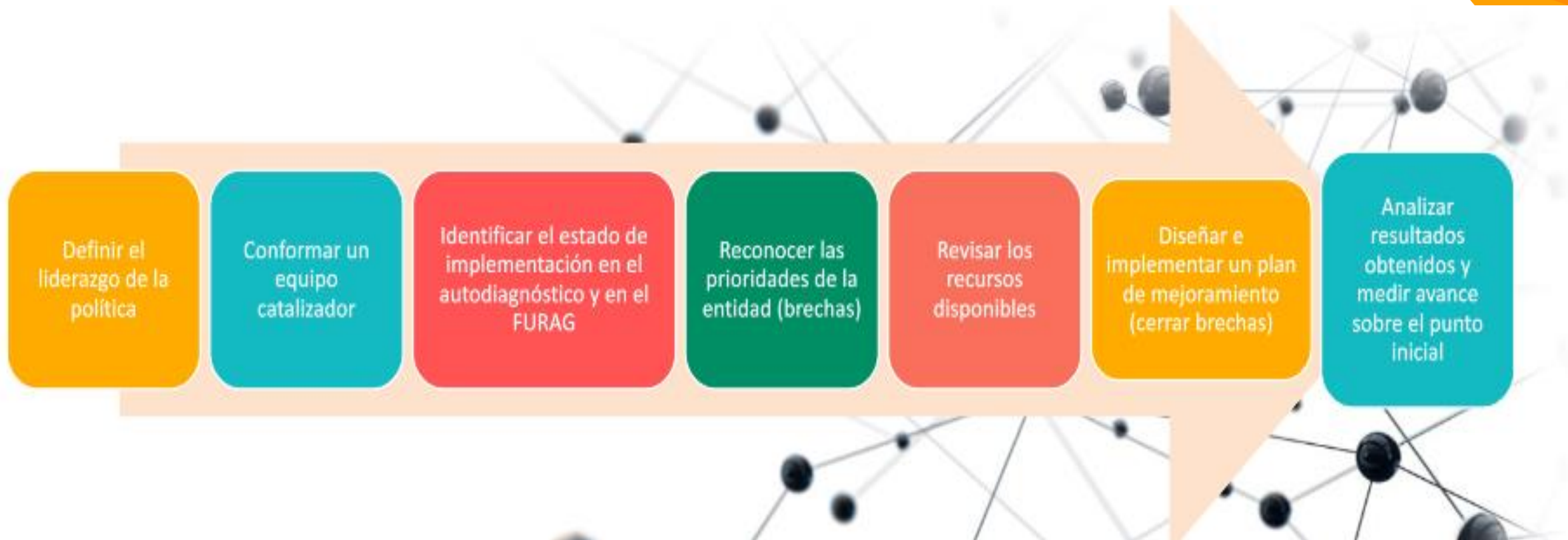
5 – Evaluar: En este nodo se analiza el conocimiento producido de la entidad, en conjunto con los requerimientos y necesidades de los grupos de valor.

6 – Mejorar: Este nodo permite identificar ajustes al conocimiento generado en el primer ciclo para su fortalecimiento y consolidar un mayor impacto en el territorio. El resultado es una nueva versión del conocimiento ajustado a las necesidades del contexto y más cercano a la satisfacción de los requerimientos de los grupos de valor y otros de interés de la entidad.

7 – Difundir: En este nodo el conocimiento mejorado es llevado a los grupos de valor para su uso.

8 – Aprender: Se completa la ruta del aprendizaje y el conocimiento retorna al primer núcleo para iniciar un nuevo ciclo de mejoramiento del capital intelectual de la entidad.

¿Cómo implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación en el marco de MIPG?



Conocer el estado de madurez de la política GESCO+I

Resultados autodiagnóstico

Medición de la cultura del conocimiento y la innovación



Información



INSTRUMENTO

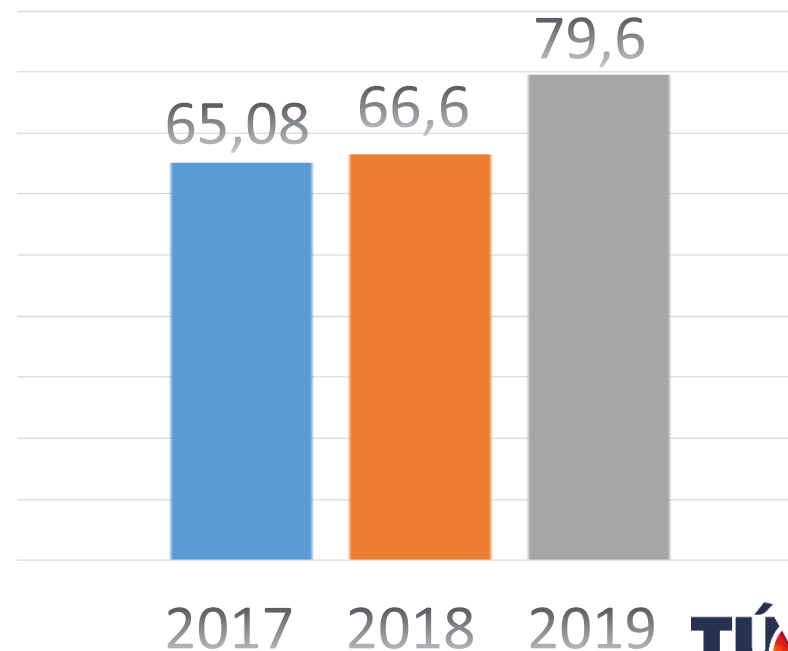
FURAG



RESULTADOS

Índices de
Desempeño
Institucional

ENTIDAD		PUNTAJE FINAL	
		87	
Cultura de compartir y difundir	87,5	87,5	80
	32	<p>41 - 60 Cuenta con espacios formales de cocreación.</p> <p>61 - 80 Cuenta con espacios formales e informales de cocreación que son reconocidos por el talento humano de la entidad.</p> <p>81 - 100 Cuenta con espacios formales e informales de cocreación que son reconocidos por el talento humano de la entidad y sus grupos de valor.</p>	80
	33	<p>1 - 20 La entidad no cuenta con los espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento.</p> <p>21 - 40 Genera espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento de manera esporádica.</p> <p>41 - 60 Cuenta con espacios formales en la programación de la entidad para compartir y retroalimentar su conocimiento.</p>	



Ruta de implementación por objetivos



1. Mitigar la fuga de conocimiento.



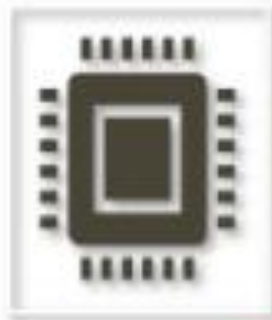
2. Generar y actualizar conocimiento estratégico para la entidad.



3. Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas.



4. Tomar decisiones basadas en evidencias.



5. Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad.



6. Fortalecer mecanismos para compartir el conocimiento.



7. Fortalecer procesos de aprendizaje organizacional.

Antes de implementar la Política de GESCO debe:

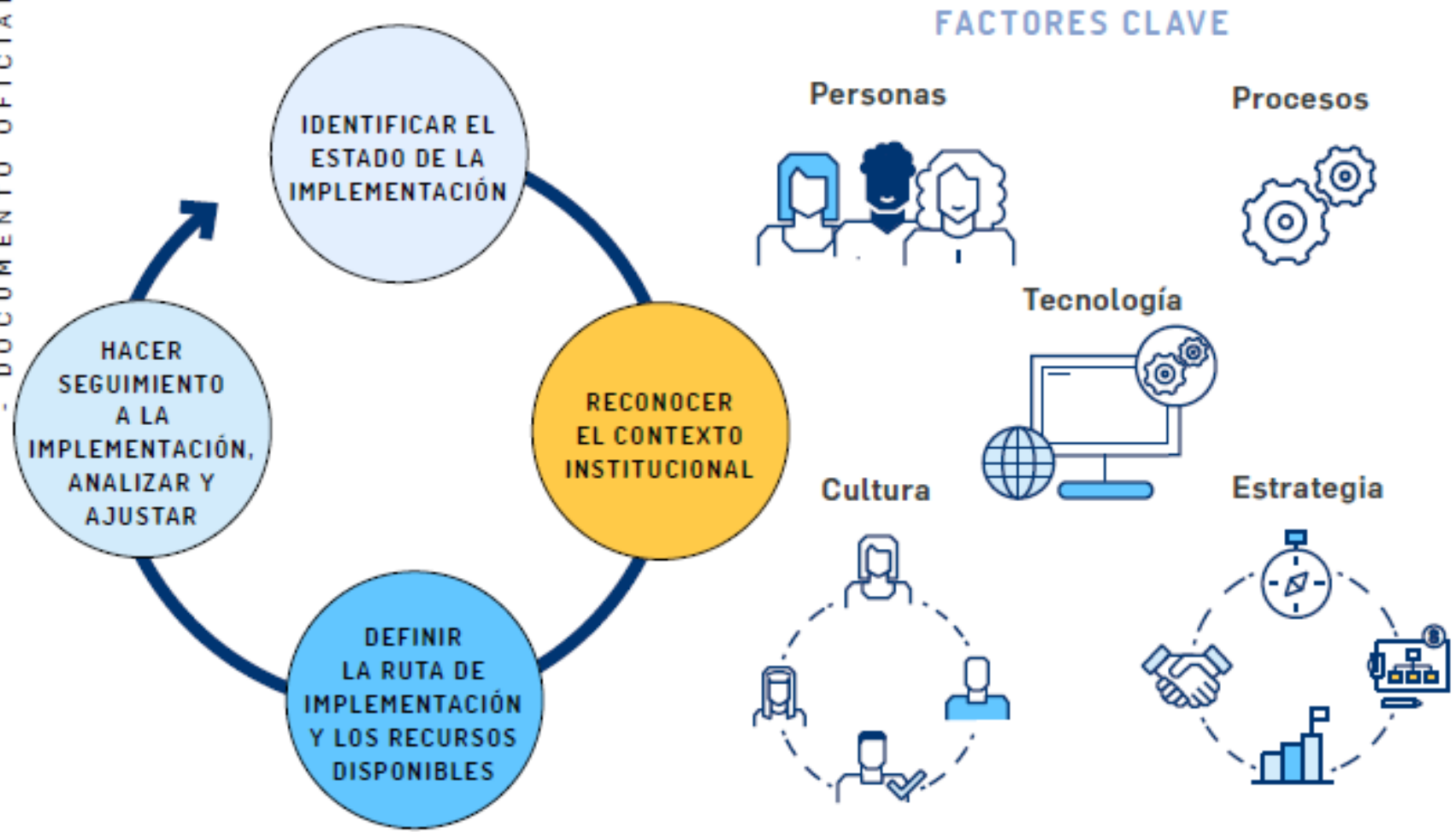
- Identifique quién es el líder de la política de gestión del conocimiento y la innovación en su entidad.
- Identifique a las personas que serán los enlaces en las distintas áreas que acompañarán la implementación: Gestión Humana, Planeación, TIC, Gestión Documental y Comunicaciones, entre otras.

Ciclo de implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación

Esta política se concibe bajo el “*ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar*” (PHVA), cuyo propósito es la adecuada gestión de los recursos mediante la evaluación y mejora continua.

1. Identificación del estado de la implementación.
2. Reconocimiento del contexto institucional, para ello, deben tener en cuenta cinco factores clave: personas, procesos, tecnología, cultura y estrategia.
3. Definición de la ruta de implementación.
4. Seguimiento a la implementación para analizar el avance y llevar a cabo ajustes.

Figura 7. Ciclo de implementación de la gestión del conocimiento y la innovación

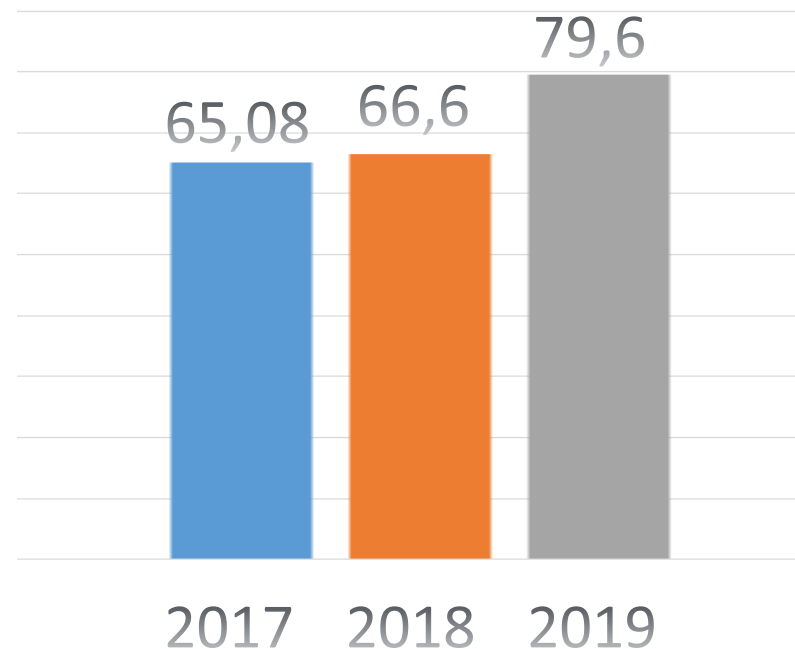


Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.

1. Identificar el estado de la implementación

Resultados del autodiagnóstico

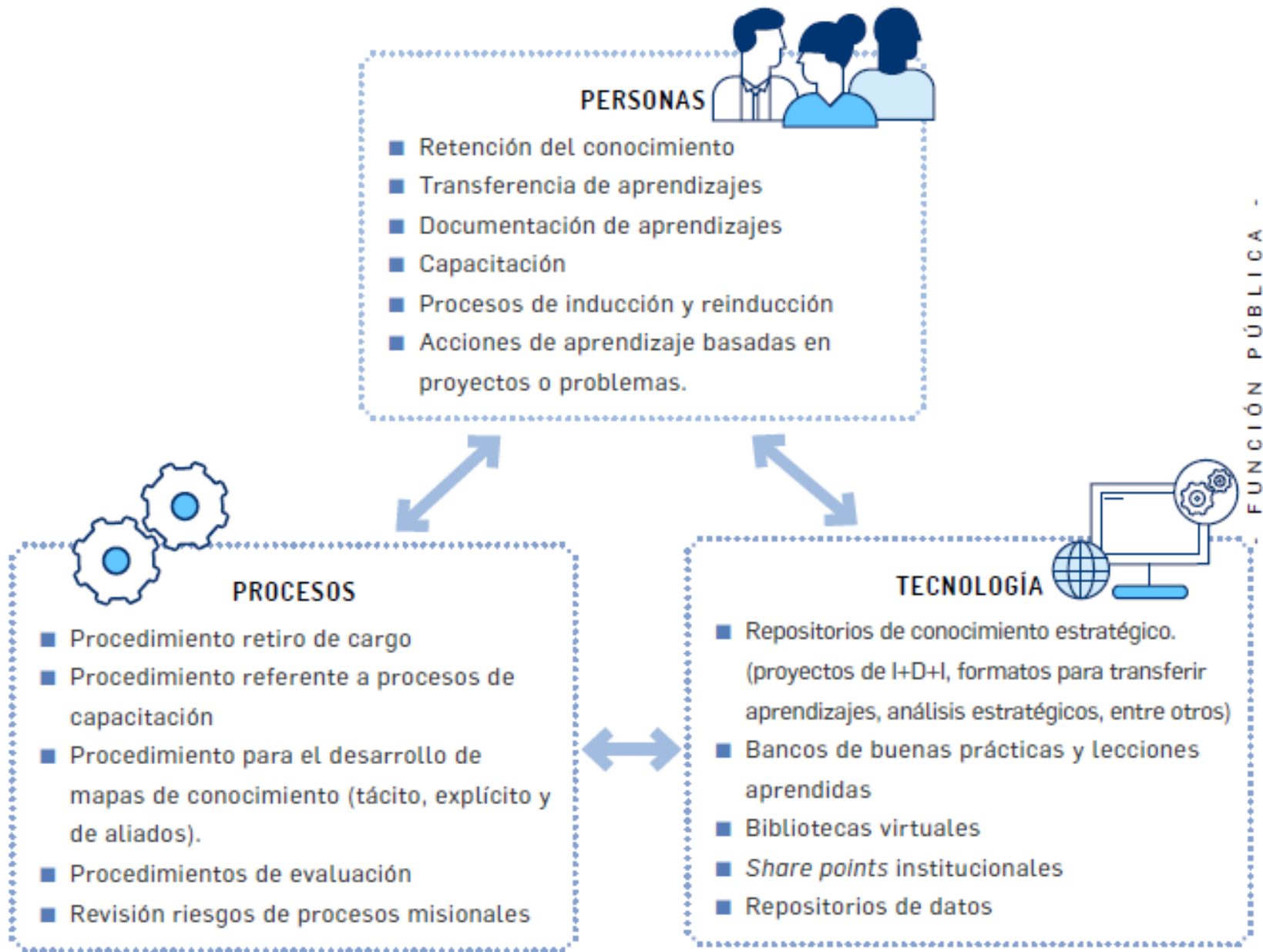
- Resultados del formulario único de reporte y avance de gestión (FURAG)



2. Reconocer el contexto organizacional

Una vez analizado el estado actual de la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación, es necesario revisar el contexto organizacional en términos de los factores clave para la adecuada implementación: personas, procesos y tecnología.

Figura 9. Triada soporte de la gestión del conocimiento y la innovación



- Además de estos tres factores clave para la gestión del conocimiento y la innovación, es necesario tener en cuenta la **cultura organizacional** y la **planeación estratégica** como elementos estructurales que habilitan la implementación de esta política:

- **Cultura organizacional**

La cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación **refuerza las conductas** de los miembros de la entidad hacia **la búsqueda, socialización, desarrollo y aplicación del conocimiento**. Siendo así, cada servidor público tendrá la responsabilidad de comprometerse con su equipo y su entidad a gestionar el conocimiento desde sus comportamientos, actividades y relaciones.

Algunos de los aspectos que permiten reconocer el estado de la cultura respecto a la gestión del conocimiento y la innovación son:

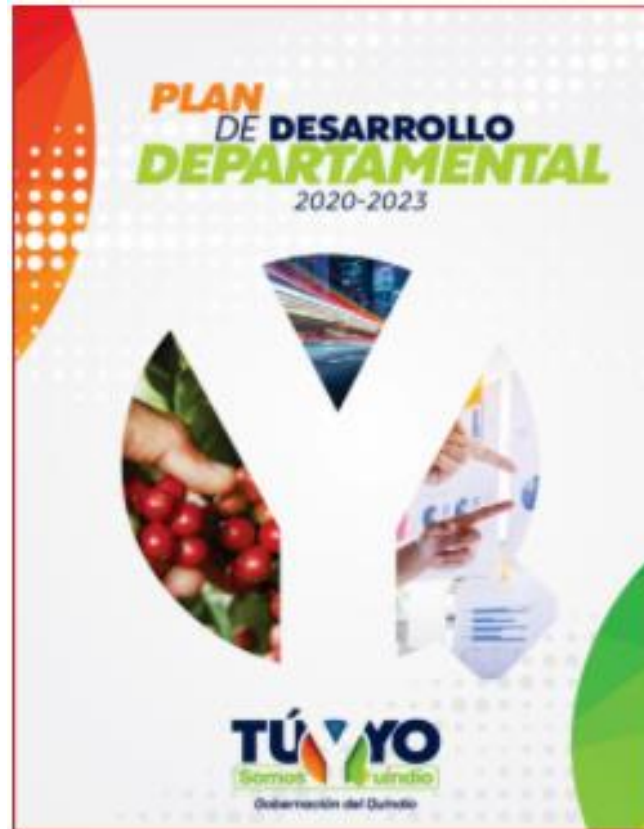
Tabla 2. Factores que orientan la cultura de la gestión del conocimiento y la innovación

FACTORES QUE ORIENTAN LA CULTURA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	
¿Se comparte el conocimiento?	Cooperación
¿Se documentan las experiencias?	Creatividad
¿Se trabaja en equipo?	Liderazgo
¿Se acostumbra a archivar (físico o digital)?	Aceptación de la diversidad,
¿Se toman decisiones a partir de los datos?	Confianza
¿Se utiliza la tecnología disponible?	Incentivos
¿Se proponen soluciones innovadoras?	Políticas y procedimientos
¿Existen proyectos en red y alianzas estratégicas?	Compromiso
	Adaptación al cambio

Fuente: adaptado por la Dirección de Gestión del Conocimiento de la ISO 30401, 2018

- **Planeación estratégica**

La gestión del conocimiento debe estar alineada con la planeación estratégica de la entidad para contribuir al logro de sus objetivos institucionales.



3. Definir la ruta de implementación

Una vez definidas las acciones previas a la implementación, y teniendo en cuenta el contexto institucional de la entidad, es fundamental definir la ruta de acción para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.

La gestión del conocimiento **transforma la información en capital intelectual para el Estado**. Esto se logra a través de acciones, productos, proyectos, programas y planes que se crean en los **4 ejes de gestión del conocimiento**, que a continuación se presentan:





Generación
y producción

Investigar, idear, innovar y experimentar para la mejora en la gestión y en la implementación de los productos y servicios.

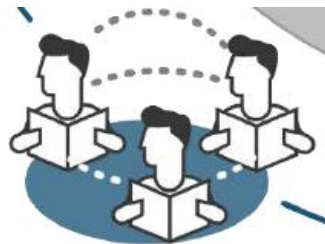


Herramientas para
el uso y apropiación

Aprovechamiento de la tecnología análoga y digital para la generación, instrumentalización, difusión y aplicación del conocimiento

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Aprendizaje y Adaptación



Cultura de compartir
y difundir

Compartir por medio de distintas actividades el conocimiento de la entidad y de sus colaboradores



Analítica
institucional

Profundizar en los análisis de la información y los datos que genera la entidad para fortalecer el conocimiento de su desempeño y de su propósito fundamental

EJE	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS DE LA RUTA DE IMPLEMENTACIÓN
<p>EJE 1. GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN</p>	<p>La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano de las entidades. El capital intelectual de la entidad se consolida en este eje y desde aquí puede conectarse con cualquiera de los otros tres ejes de gestión del conocimiento y la innovación, esto determina que es interactiva y constructiva entre sus ejes.</p> <p>Para la generación y producción del capital intelectual se tienen en cuenta las siguientes acciones, entre otras: 1) generación de nuevas ideas (ideación); 2) apoyo y desarrollo de la innovación; 3) experimentación, y 4) impulso a la investigación.</p>	<p>1. Generar y actualizar conocimiento estratégico para la entidad (investigación, desarrollo e innovación I+D+I)</p>

¿Cómo Puedo Compartir El Conocimiento Científico?

Una de las herramientas más relevantes para la socialización del conocimiento relacionado con temas investigativos son las revistas y/o publicaciones. Las revistas permiten identificar y socializar el conocimiento relevante para la toma de decisiones públicas.

En ese sentido, se debe tener en cuenta lo siguiente:

Luego de hacer una investigación con una entidad académica, tenga en cuenta si la entidad tiene alguna revista o publicación periódica.

Si la entidad tiene ese espacio, revise los trámites pertinentes para la publicación de artículos (normalmente es por convocatoria).

- Si no la tiene, revise nacional y regionalmente las revistas y/o publicaciones que desarrollan universidades que tengan afinidad con el tema y solicíteles un espacio para socializar el conocimiento desarrollado.

Una vez su publicación sea socializada en una revista o publicación académica, establezca indicadores para poder medir el alcance de su publicación (número de descargas del documento, por ejemplo), pero, también, establezca herramientas que le permitan identificar la percepción de los lectores sobre el artículo. Esto lo puede hacer por medio de encuestas, talleres u entrevistas con los lectores.

■ Identifique los principales temas estratégicos, misionales o coyunturales de la entidad.

■ Investigue si ya existen redes de conocimiento sobre estos temas, revise con universidades o centros de investigación de su ciudad, departamento o país.

■ Si ya existe una red de conocimiento sobre los temas, plantee a los directivos de la entidad la posibilidad de hacer parte de dicha red, para ello, deberán solicitar la inclusión de la entidad en la red.

■ Si no existe, podría crear una red de conocimiento, para lo cual es necesario mapear los diferentes actores públicos, privados y/o académicos interesados en la temática a abordar.

■ Una vez identificados, invítelos a hacer parte de la red. Especifique desde un principio las "reglas de juego" de dicha red: objetivos, temáticas, temporalidad, recursos (si es necesario), plan de acción, etc.

EJE 2. HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN

La generación de herramientas para el uso 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.

El principal objetivo de este eje es facilitar la implementación de los demás ejes a través de la organización de los datos, de la información y del mismo conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad.

2. Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad

¿Qué son y para qué le sirven a la entidad los repositorios de conocimiento?

- **¿Qué es?:** un repositorio de conocimiento es un espacio (físico o virtual) donde la entidad puede guardar de manera organizada la información y los productos de conocimiento que componen su memoria institucional para que sea de fácil acceso.
- **¿Para qué sirve?:** su utilidad es clave para la búsqueda, identificación y conservación del conocimiento, así como para compartir información con los servidores públicos y la ciudadanía. En ese sentido, un repositorio permite acceder a cualquier tipo de información de manera rápida y eficiente.

- **¿En qué momentos podría utilizarse?:** el repositorio puede ser útil en cualquier momento, sin embargo, puede servir especialmente cuando se presentan situaciones como el cambio de administración, de directivos, el mejoramiento de procesos internos y revisión de procesos contractuales, entre otros.
- **¿Cómo saber si mi entidad cuenta con un repositorio de conocimiento o algo parecido?:** converse con el equipo de planeación o revise si existe algún archivo dentro de la entidad. Podría encontrar repositorios en diferentes áreas de la entidad tanto físicos como digitales. Una vez los encuentre tenga en cuenta las siguientes preguntas:

- ¿En que áreas están ubicados estos repositorios?
- ¿Qué tipo de información tienen? y ¿quién es el responsable de administrarla?
- ¿Quién consulta esta información?
- ¿Los directivos de la entidad conocen de estos repositorios?, ¿los utilizan?

- **¿Qué debo hacer luego?:** una vez tenga las respuestas a estas preguntas, plantee acciones para mejorar dichos repositorios. Tenga en cuenta que siempre será mejor tener la información en un mismo lugar, que sea de fácil acceso y que, además, pueda estar segura en un espacio digital para evitar pérdidas.
- Por último, es recomendable hacer seguimiento al conocimiento compartido en el repositorio tanto si es de uso interno o externo.

Gestor Normativo

Aplicación de documentos relacionados con temas de la Función Pública, normas, jurisprudencias, conceptos, códigos y estatutos, entre otros.



¿Necesita que su búsqueda sea más específica? Intente con los siguientes filtros:



EJEMPLO DE REPOSITORIO DE INFORMACIÓN: GESTOR NORMATIVO DE FUNCIÓN PÚBLICA

¿Qué es?: es un repositorio que se ha consolidado como herramienta web para la consulta especializada de temas jurídicos, normativos, conceptos, etc. Sus contenidos son administrados por profesionales del área jurídica de Función Pública⁴³.

Entidad que administra el repositorio: Función Pública

Beneficiarios: servidores públicos y ciudadanía interesados en conocer temas normativos y jurídicos.

IMPACTO:

- Más de 13.700 visitas diarias.
- Se ha consolidado como un buscador confiable en temas jurídicos y normativos.
- Más de 20.000 documentos publicados.

EJE	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS DE LA RUTA DE IMPLEMENTACIÓN
<p>EJE 3. ANALÍTICA INSTITUCIONAL</p>	<p>Este eje plantea el seguimiento y la evaluación de la gestión que realiza la entidad, mediante la visualización y análisis de datos para derivar de ello conocimiento en relación con los resultados de la entidad y fortalecer la toma de decisiones.</p> <p>El análisis y la visualización de datos e información permiten determinar qué acciones son requeridas para el logro de los resultados esperados.</p>	<p>3. Tomar decisiones basadas en evidencias</p>

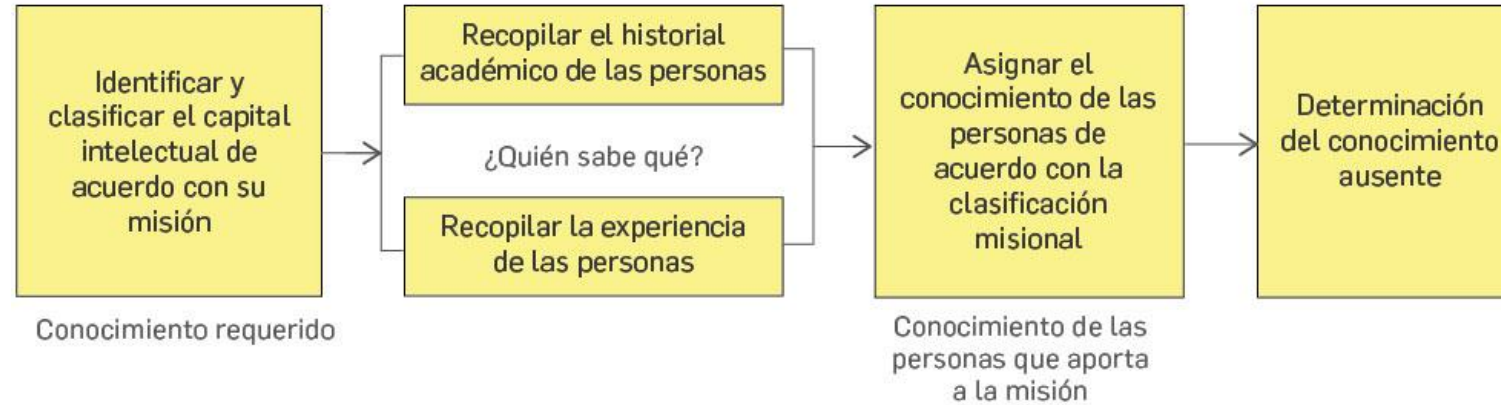
EJE 4. CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR

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 enfoca en consolidar la memoria institucional a través de la preservación del aprendizaje organizacional. Igualmente, tiene una relación constante con el eje herramientas para uso y apropiación, dado que en estas 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.

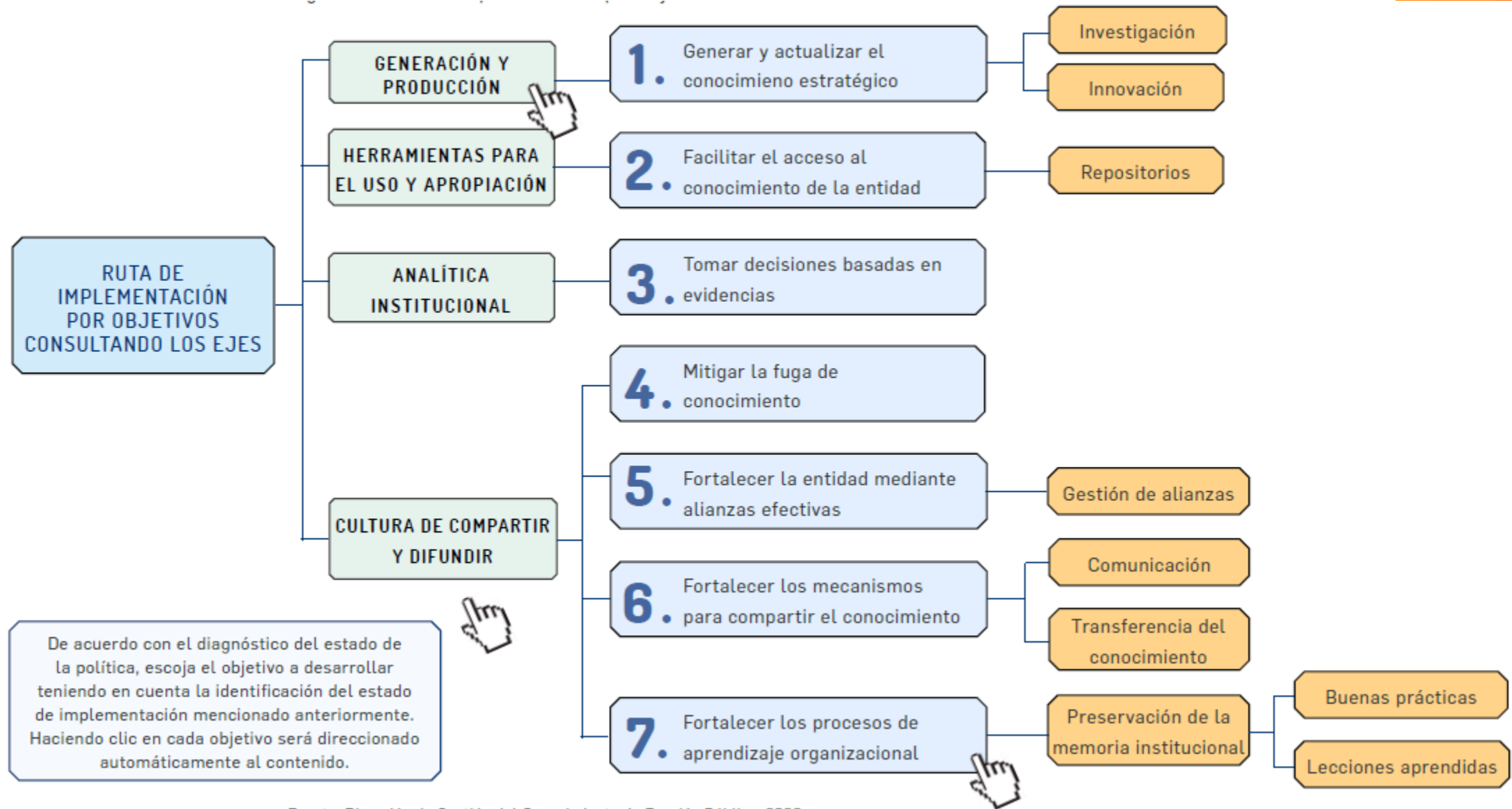
4. Mitigar la fuga de conocimiento
5. Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas
6. Fortalecer mecanismos para compartir el conocimiento
7. Fortalecer procesos de aprendizaje organizacional

Mapa de Conocimiento



Herramienta para la identificación de los conocimientos tácitos y explícito de los servidores de la entidad





Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.

¿Qué Son Y Para Qué Les Sirven Las Redes De Conocimiento A Las Entidades?

- **¿Qué son?:**

las redes de conocimiento son grupos que orientan su quehacer a la generación, actualización, transferencia y uso de conocimiento, estos pueden ser desarrollados por varias entidades públicas, privadas o académicas, cuya finalidad es compartir conocimiento sobre temas relacionados con su misión institucional.

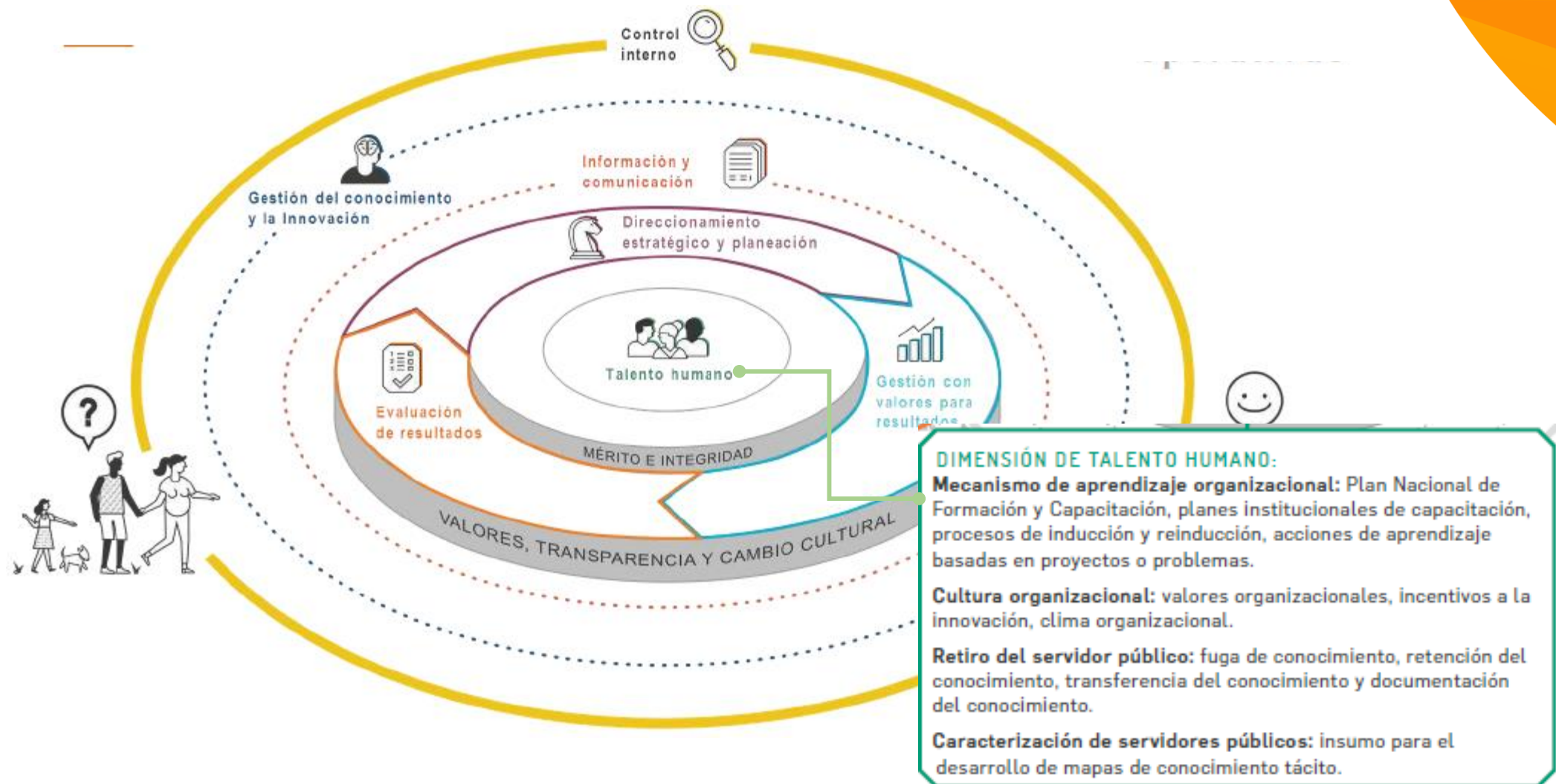
- **¿Para qué sirven?:**

para abordar temas, problemas, coyunturas, etc., desde varios frentes y experiencias La información que usan estas redes normalmente tiene componentes académicos, basados en evidencia. Además, promueven la gestión de proyectos de investigación o innovación relacionados con la misión institucional, así como el trabajo en equipo.

- **¿En que momentos podría utilizarse?:** Las redes pueden activarse en cualquier momento, pero pueden ser de mayor utilidad en coyunturas especiales donde una entidad necesita resolver algún problema y requiere de la red para obtener nuevo o mejorado conocimiento.

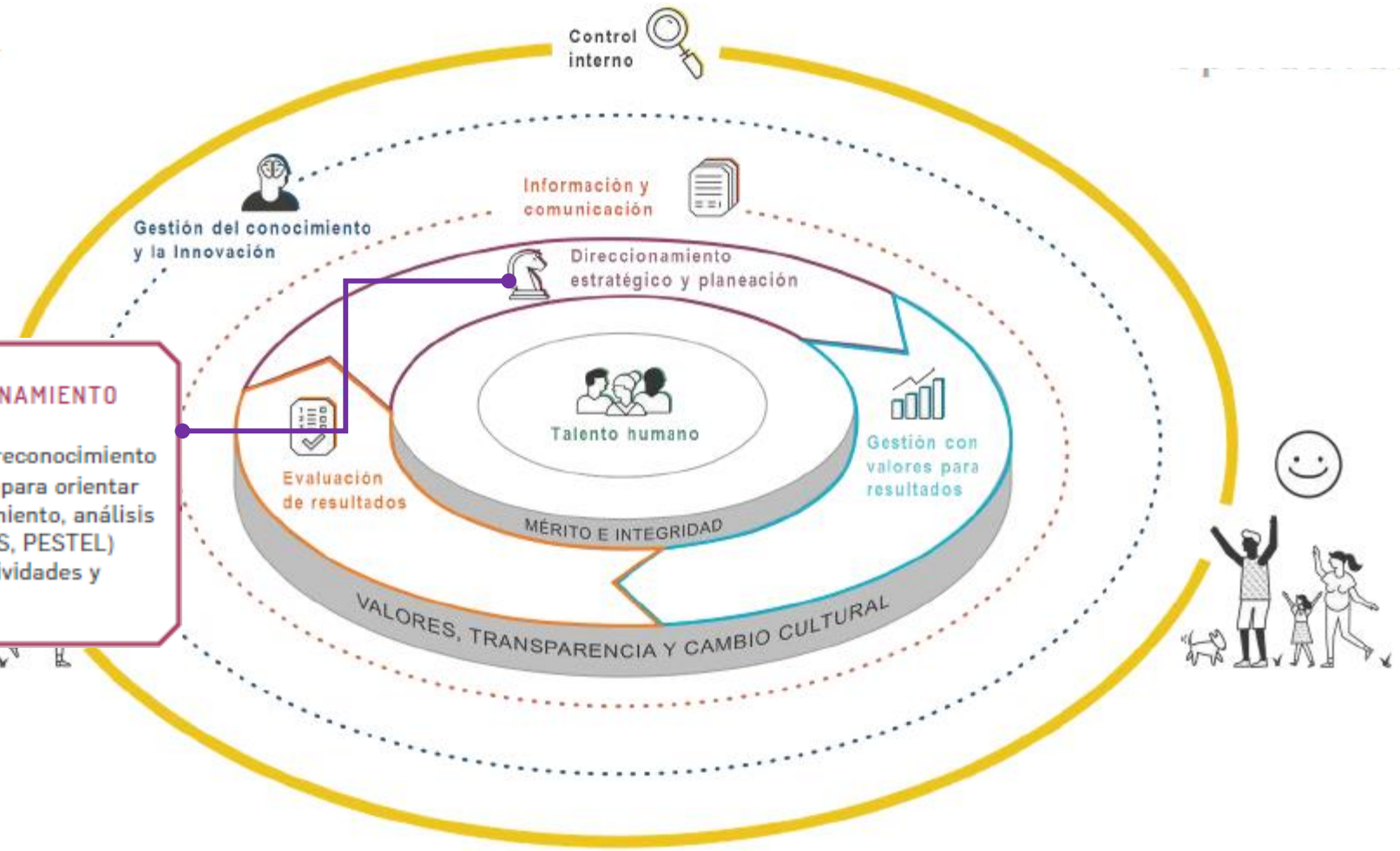
¿Cómo crear una red de conocimiento?: Lo primero es revisar si existe ya una red de conocimiento que podría ser interna o externa, es decir, si existe una red dentro o fuera de la entidad.

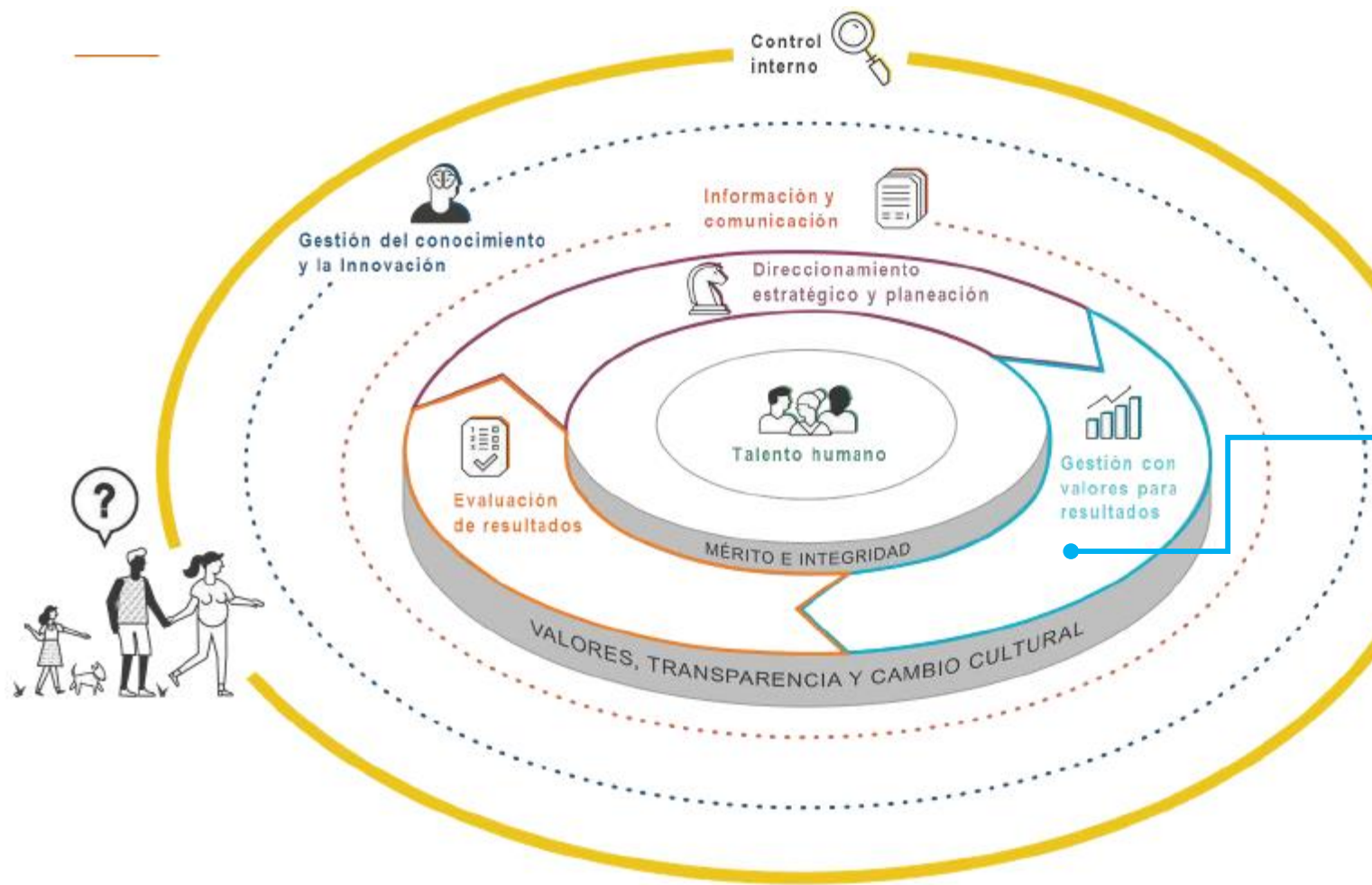
Cómo opera la Gestión del conocimiento y la innovación con las demás dimensiones de MIPG



DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Planeación institucional: reconocimiento de metas organizacionales para orientar las necesidades de conocimiento, análisis de contexto (DOFA, CANVAS, PESTEL) que permitan fomentar actividades y proyectos de I+D+I.

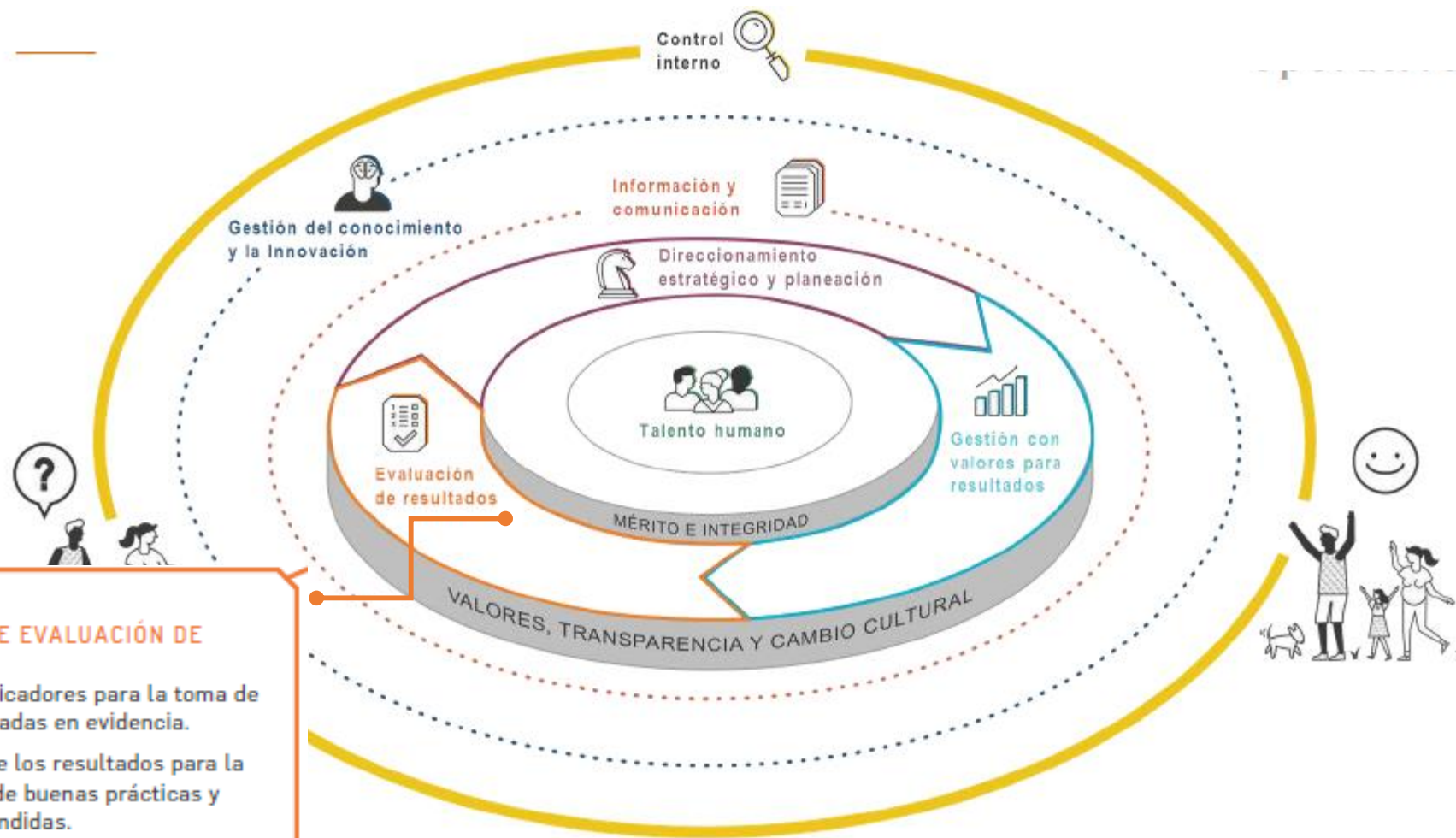




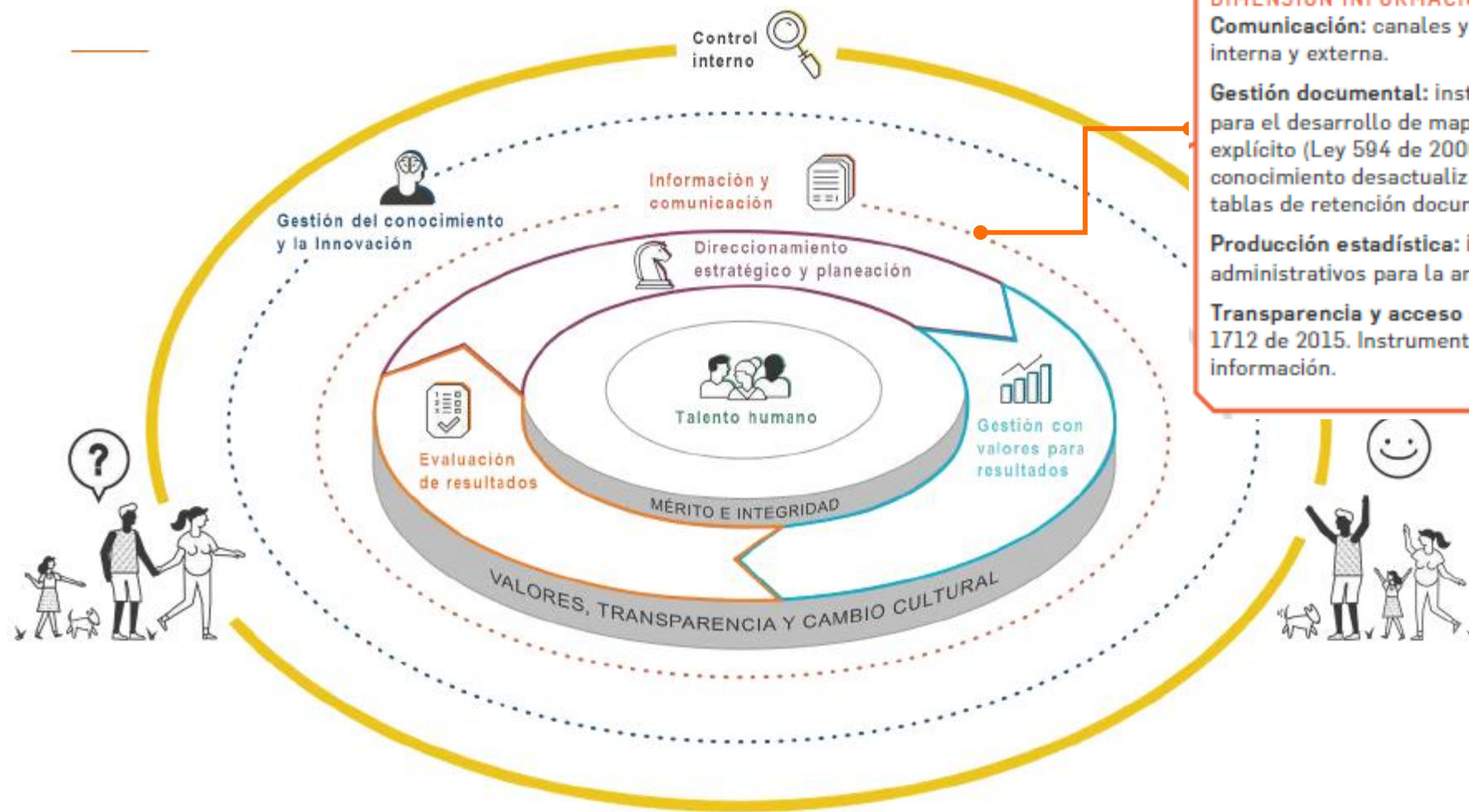
DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS:

Gobierno Digital: identificación de repositorios de conocimiento, pruebas de uso y apropiación. Datos abiertos. Generar acceso efectivo a los datos, información y al conocimiento de la entidad con ayuda de la tecnología.

Desarrollo organizacional y simplificación de procesos: identificación de flujos de información a partir de la estructura organizacional y el mapa de procesos.



DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS:
 Análisis de indicadores para la toma de decisiones basadas en evidencia.
 Reflexión sobre los resultados para la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
 Fortalecimiento de los sistemas en recolección y análisis de datos.



DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES:

Comunicación: canales y piezas de comunicación interna y externa.

Gestión documental: instrumentos archivísticos para el desarrollo de mapas de conocimiento explícito (Ley 594 de 2000). Manejo del conocimiento desactualizado. Actualización de tablas de retención documental (TRD)

Producción estadística: identificación de registros administrativos para la analítica de datos.

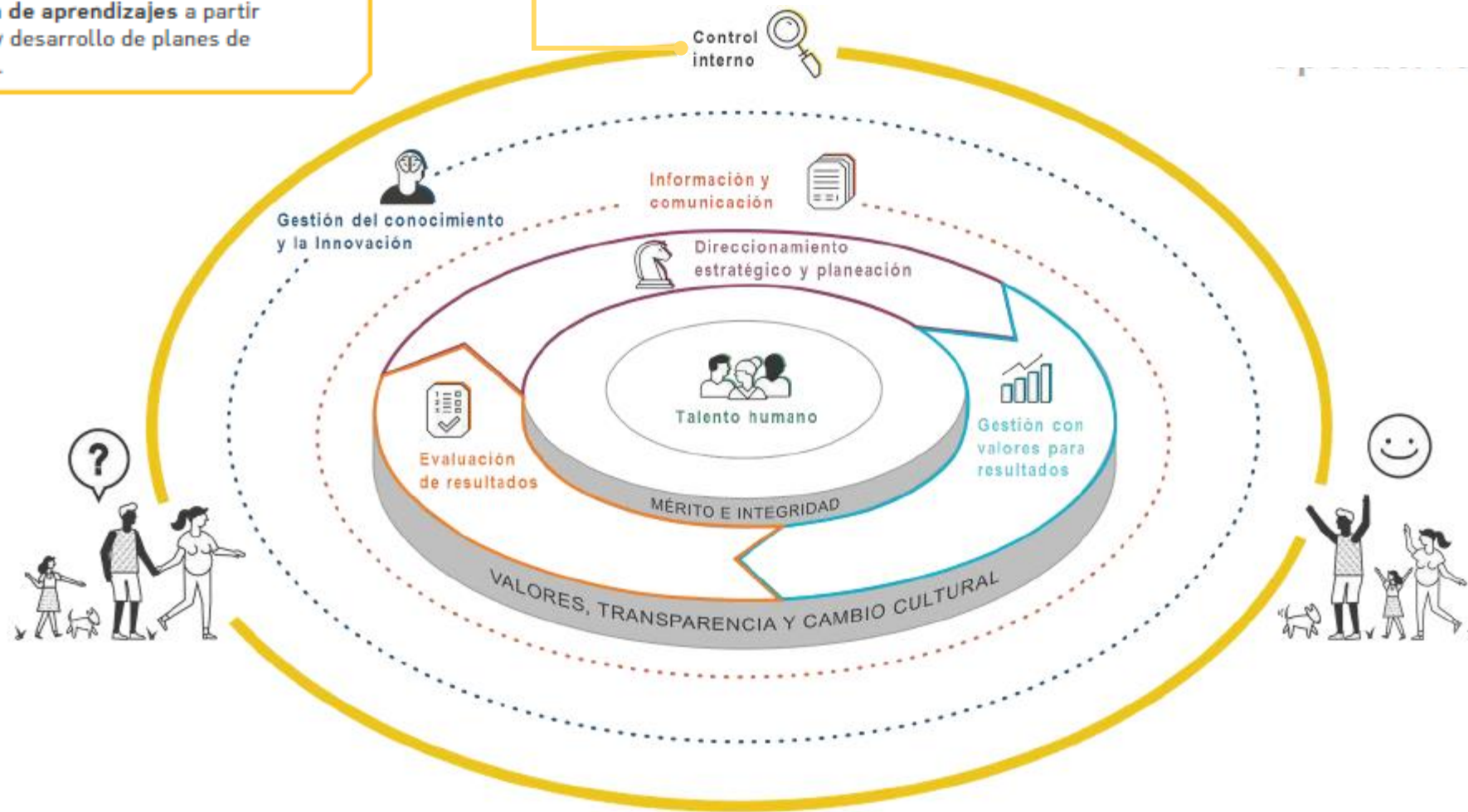
Transparencia y acceso a la información: Ley 1712 de 2015. Instrumentos para la gestión de la información.



DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO

Control de riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual, productos de conocimiento que no atienden las necesidades de los grupos de valor, no transferencia del conocimiento, procesos de capacitación no pertinentes.

Identificación de aprendizajes a partir de hallazgos y desarrollo de planes de mejoramiento.





GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

¡GRACIAS!

Diana López
Contratista S. Planeación



Departamento del Quindío



Departamento del Quindío

