



POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN



ADELI

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	OBJETIVOS.....	4
III.	ALCANCE	4
IV.	DEFINICIONES	4
V.	MARCO NORMATIVO	6
VI.	DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA.....	6
1.	Institucionalidad.....	6
2.	Implementación	6
2.1.	Identificación del estado de implementación	8
2.2.	Reconocer el contexto institucional.....	8
2.3.	Reconocer ruta de implementación.....	9
2.3.1.	Generación y producción	10
2.3.2.	Herramientas de uso y apropiación:.....	11
2.3.3.	Analítica institucional.....	11
2.3.4.	Cultura de compartir y difundir	12
VII.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	13
VIII.	BIBLIOGRAFÍA.....	13

I. INTRODUCCIÓN

Según Zambrano (2018), el concepto de Gestión del conocimiento aparece a finales del siglo XX, con el desarrollo de modelos gerenciales, que involucraban temáticas sobre la gestión de calidad total, la innovación permanente, la organización y sus formas, entre otras, apareciendo, además, una cultura crítica basada en la premisa de que el conocimiento debería propagarse de forma constante y en lo posible con acceso abierto. De hecho, con el proceso de globalización económica, con la expansión actual de las industrias y organizaciones de todo tipo, el fácil acceso a información y con el desarrollo acelerado de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), se ha facilitado el intercambio de la información y el conocimiento, adquiriendo especial relevancia la Gestión del conocimiento (GC), como un nuevo modelo gerencial; donde, el individuo, las empresas y las organizaciones, deben ajustarse y adaptarse de forma rápida a las nuevas situaciones de cambio para generar ventajas competitivas.

En este sentido la gestión del conocimiento e innovación en el sector público crea relevancia en tanto favorece la posibilidad de transformar la forma de procesar la información y se convierte capital intelectual para el Estado. De hecho, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG-, en su manual operativo con actualización 2021, concibe la gestión del conocimiento e innovación como un eje transversal a las demás dimensiones, toda vez que, los saberes que se generan al interior de las entidades son claves para su madurez, desarrollo y evolución, al tiempo que fomenta un espacio propicio para dinamizar los ciclos de la política pública permitiendo adaptación al cambio y la incursión de nuevas tecnologías, conecta los servidores y promueve las buenas prácticas.

Recordemos que, MIPG está conformada por siete (7) dimensiones, y la sexta corresponde a la Gestión del Conocimiento y la Innovación, con una política asociada y que lleva su mismo nombre, la cual es desarrollada en el presente documento mediante los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, adaptada a la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí-ADELI.

II. OBJETIVOS

General

Establecer orientaciones frente a la generación, producción, uso, análisis, difusión y mejora de la gestión del conocimiento e innovación en la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí.

Específicos

- Realizar un autodiagnóstico que permita establecer el estado inicial de la entidad frente a acciones en gestión del conocimiento e innovación.
- Implementar acciones que permitan la identificar, aplicar y retener conocimiento al interior de la entidad.

III. ALCANCE

La aplicación de las orientaciones establecidas en la política de gestión del conocimiento e innovación abarcan y podrán desarrollarse desde todas las áreas y procesos de la entidad, configurándose en eje transversal en la gestión institucional, con miras a la satisfacción de clientes internos y externos.

IV. DEFINICIONES

ANÁLISIS: Consiste en identificar los componentes de un todo, separarlos y examinarlos para lograr acceder a sus principios más elementales.

INFORMACIÓN: A información se puede definir como un conjunto de datos procesados y que tienen un significado (relevancia, propósito y contexto), y que por lo tanto son de utilidad para quién debe tomar decisiones, al disminuir su incertidumbre. Los datos se pueden transforman en información añadiéndoles valor.

CAPITAL HUMANO: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia.

CAPITAL INTELECTUAL: Es el conocimiento intelectual de una organización, la información intangible (que no es visible, por tanto, no está recogida en ninguna parte) que posee y que puede producir valor.

CONOCIMIENTO: El conocimiento es una mezcla de experiencia, valores, información y *know-how* que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción. Se origina y aplica en la mente de los conocedores. En las organizaciones con frecuencia no sólo se encuentra dentro de documentos o almacenes de datos, sino que también está en rutinas organizativas, procesos, prácticas, y normas.

CONOCIMIENTO EXPLÍCITO: Es el conocimiento que está codificado y que es transmisible a través de algún sistema de lenguaje corporal. Dentro de esta categoría se encuentran los documentos, reportes, mensajes, presentaciones, diseños, especificaciones, simulaciones, entre otras.

CONOCIMIENTO TÁCITO: Es el conocimiento que no es de fácil expresión y definición, por lo que no se encuentra codificado. Es aquel que proviene de la experiencia, en lugar de un aprendizaje por memorización. Dentro de esta categoría se encuentran las experiencias de trabajo, emocionales, el know - How, habilidades, las creencias, entre otras.

DATOS: Los datos son la mínima unidad semántica, y se corresponden con elementos primarios de información que por sí solos son irrelevantes como apoyo a la toma de decisiones. También se pueden ver como un conjunto discreto de valores, que no dicen nada sobre el porqué de las cosas y no son orientativos para la acción.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Es un concepto aplicado en las organizaciones, que pretende transferir el conocimiento y experiencia existente entre sus miembros, de modo que pueda ser utilizado como un recurso disponible para otros en la organización.

HABILIDADES: Es la capacidad para desempeñar una tarea física o mental; es la capacidad de una persona para hacer algo bien. Por ejemplo, dirigir una reunión.

INDICADORES: Es un dato revelador que indica si se va en el sentido correcto, mide si se están cumpliendo los objetivos. Parámetro cuantificable que ayuda a ver

la evolución de la gestión, respecto a niveles previamente definidos como aceptables.

INNOVACIÓN: Es la implementación de los resultados de la creatividad.

V. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONSIDERANDO
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Conpes 3920	Política nacional de explotación de datos (Big data)
Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG	Dimensión 6: Gestión del Conocimiento e Innovación.
Plan Estratégico Corporativo	Se definen directrices y objetivos frente al direccionamiento de la entidad durante el cuatrienio.

VI. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

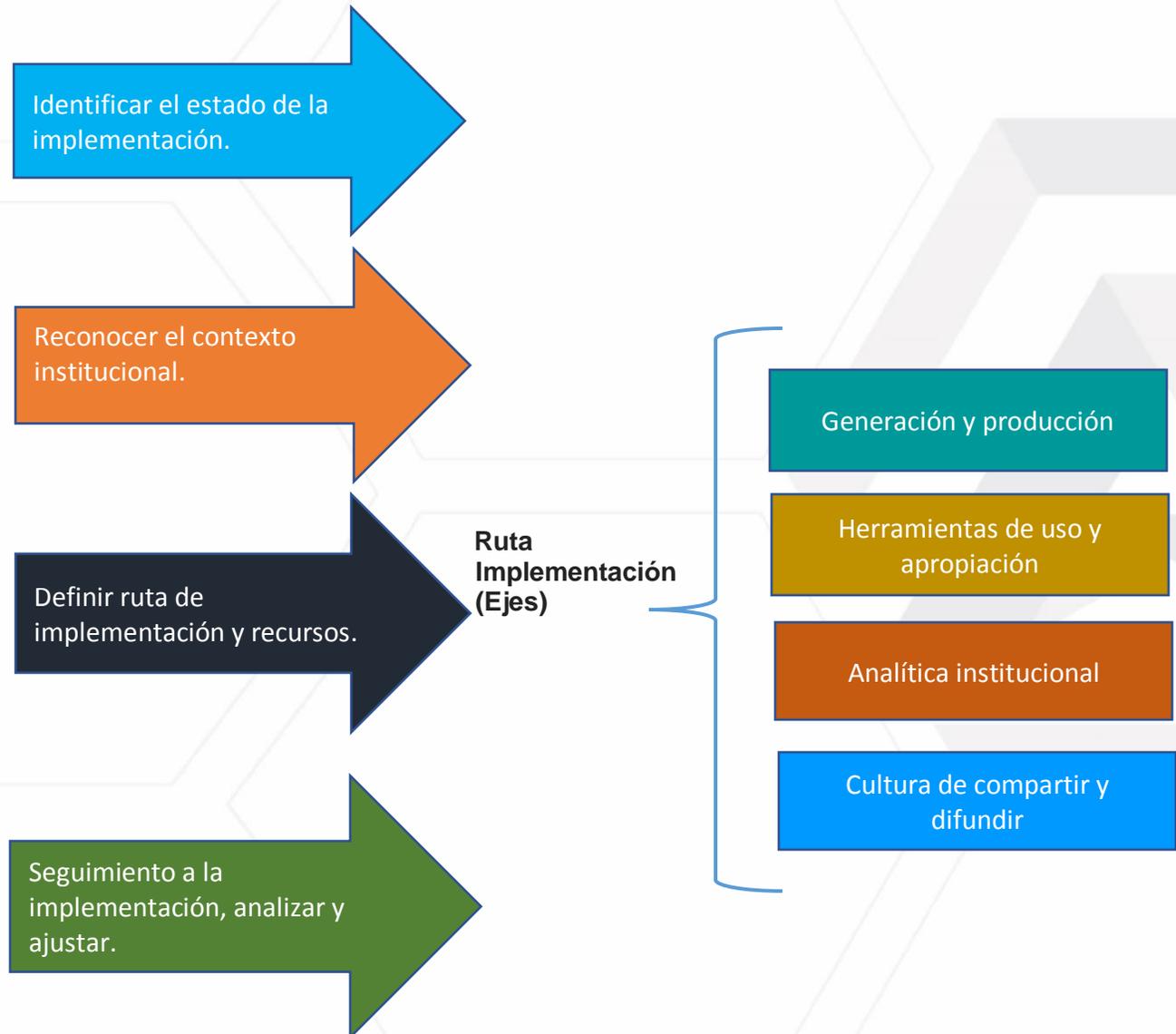
1. Institucionalidad

La institucionalidad de la política de gestión de conocimiento e innovación, al igual que las demás de gestión y desempeño dentro de la entidad estará a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, ante el cual se presentan los avances en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

2. Implementación

A continuación, se relacionan cada una de las etapas que se deben efectuar con relación a la gestión del conocimiento e innovación a nivel institucional, partiendo de los lineamientos entregados desde el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP en sus diferentes guías y manuales.

Ciclo de Implementación



Fuente: Elaboración propia.

En el esquema anterior, se pueden observar cuatro elementos que hacen parte del ciclo de implementación de la política de gestión del conocimiento e innovación: Identificación del estado inicial, conocimiento del contexto de la entidad en la materia que permita tener las condiciones su desarrollo, pasando por los ejes de implementación (generación y producción, herramientas de uso y apropiación,

analítica institucional y la cultura del compartir y difundir), y el seguimiento a su implementación; que serán desarrollados a continuación:

2.1. Identificación del estado de implementación

De forma inicial, es indispensable conocer el estado en que se encuentra la entidad en materia de gestión del conocimiento y los elementos que se requieren para su desarrollo, para ello se pueden contar con dos instrumentos: Una herramienta de autodiagnóstico entregada como parte del material de apoyo de la política de gestión del conocimiento por parte del DAFP y los resultados obtenidos del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión-FURAG II, que mide el nivel de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, con ello conocer los elementos presentes y visualizar las posibles acciones a ejecutar.

2.2. Reconocer el contexto institucional

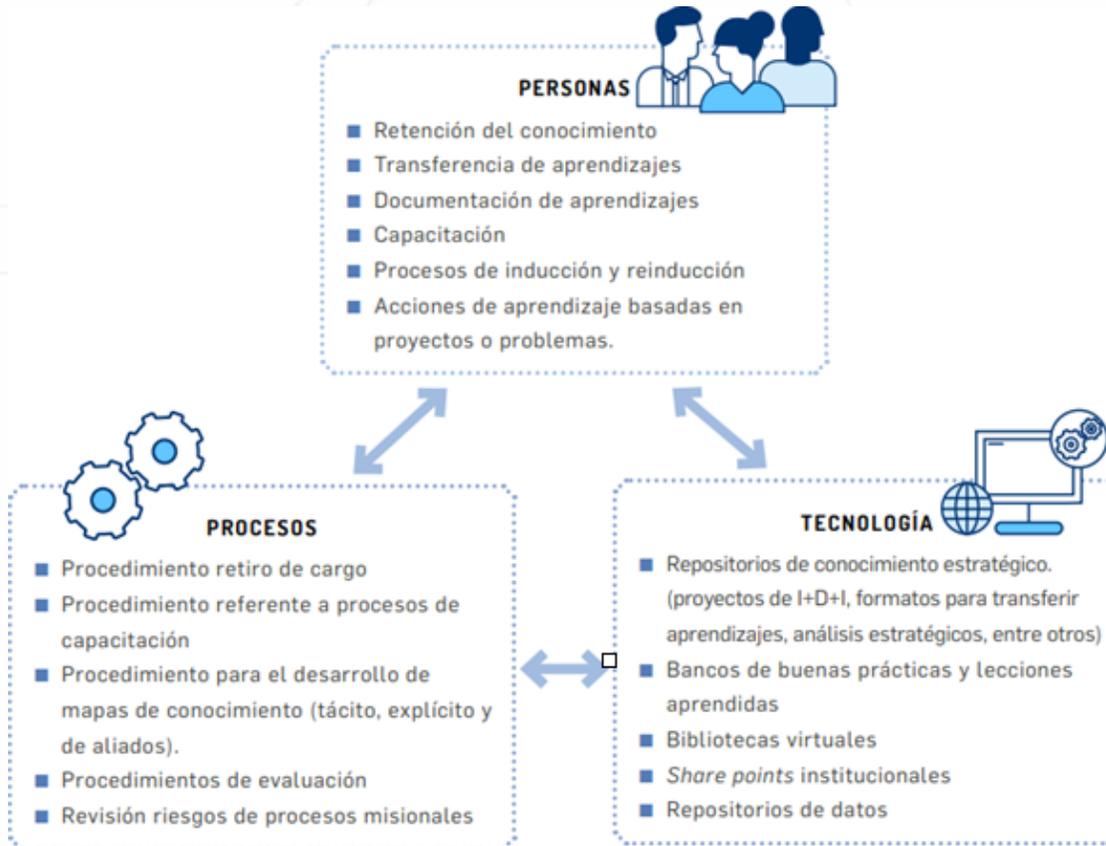
Posterior a la identificación del estado inicial de la entidad en materia de gestión del conocimiento e innovación, se requiere reconocer los principales factores presentes al interior para su implementación: personas, procesos y tecnología.

Personas: Desde la entidad es necesario revisar la política de talento humano para establecer los elementos que se tienen y que puedan apoyar la gestión del conocimiento al interior, como las necesidades de sus funcionarios y colaboradores, que constituyen un eje transversal.

Procesos: En la documentación de los procesos se plasma el conocimiento tácito al interior de las entidades, condensando y permitiendo la generación de saberes.

Tecnología: Es un tercer elemento que permite condensar y capturar el conocimiento generado en la entidad, además aplicarlo y difundirlo.

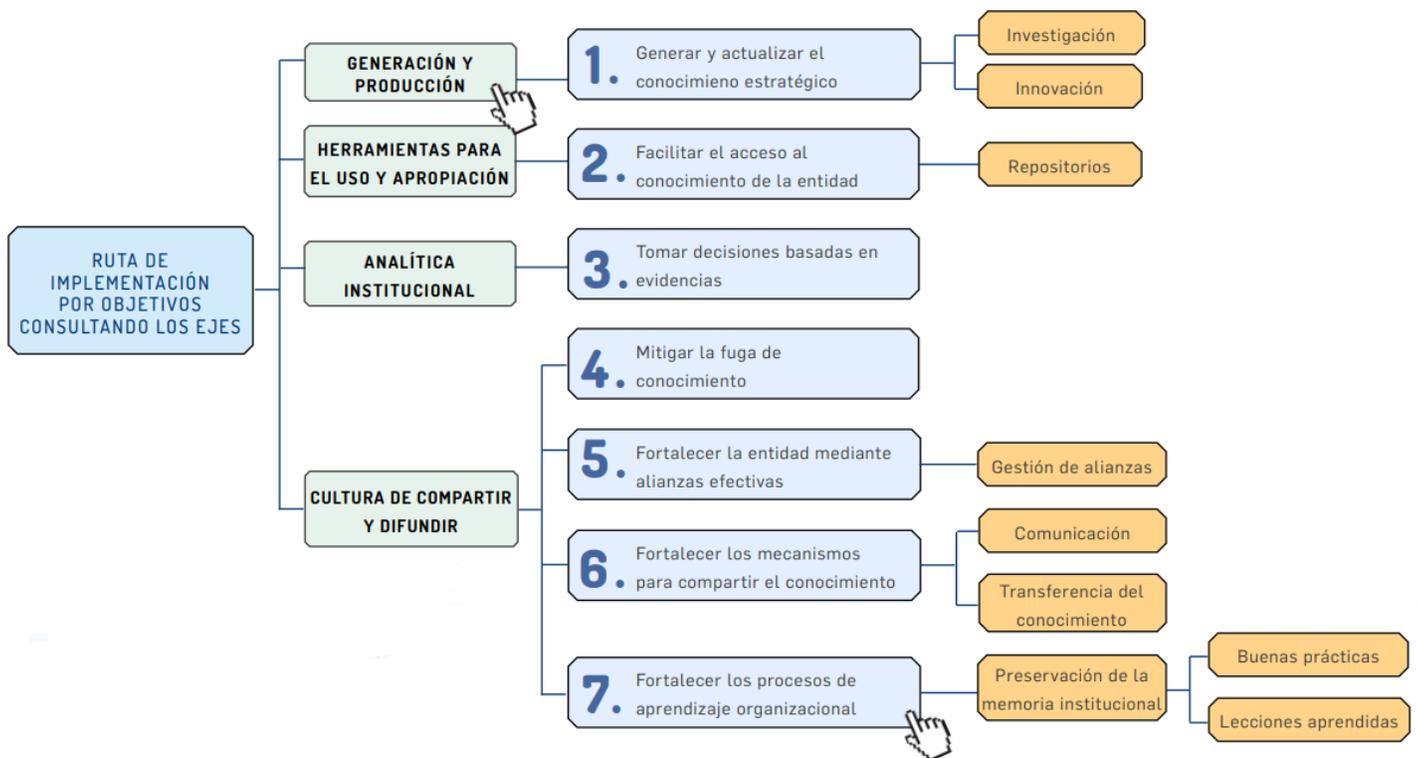
A continuación, se relacionan los tres (3) elementos con algunos aspectos a tener en cuenta dentro de su definición:



Fuente: Guía de implementación de la gestión del conocimiento e innovación en el marco de MIPG, versión 1.

2.3. Reconocer ruta de implementación

Posterior a la identificación y el reconocimiento institucional se hace necesario la creación de una ruta de implementación de la gestión del conocimiento y la innovación, presentando elementos que faciliten su identificación, tratamiento, resguardo y difusión, para ellos se presentan cuatro ejes principales para desarrollar la gestión institucional y siete (7) objetivos a desarrollar, tal y como se muestra en la siguiente ilustración:



Fuente: Guía de implementación de la gestión del conocimiento e innovación en el marco de MIPG, versión 1.

2.3.1. Generación y producción

Este primer eje corresponde a la generación de nuevas ideas al interior de la entidad, que proporcione valor y contribuyan al cumplimiento misional. La investigación y la innovación son dos factores importantes que permiten que el capital intelectual se fortalezca, y tiene en cuenta algunas acciones: 1) generación de nuevas ideas (ideación); 2) apoyo y desarrollo de la innovación; 3) experimentación, y 4) impulso a la investigación.

Frente al proceso de innovación se pueden tener presentes algunos elementos o etapas:

- **La identificación de necesidades:** Consistente en identificar las necesidades frente al proceso innovador, y este debe ser llevado a cabo por el personal de la entidad, ajustadas a la misión y objetivos de esta. Radica

en una problemática específica de la entidad, cuyas fuentes pueden variar: Resultados de FURAG, productos o servicios prestados, cumplimiento de los objetivos estratégicos, planes, programas o proyectos, etc.

- **Ideación:** Se refiere a las diversas soluciones que se puedan presentar para afrontar y dar respuesta al problema identificado a partir de las necesidades encontradas. En este punto no se refiere a la solución concreta, sino la lluvia de ideas resultante del análisis respectivo.
- **Experimentación:** Se refiere a la puesta en marcha de posibles soluciones a la problemática encontrada, en los casos que apliquen se pueden desarrollar prototipos o ensayos, con la finalidad de verificar la efectividad en su implementación.
- **Resultados de innovación:** Luego de culminada la etapa de experimentación, la entidad podrá implementar la solución del caso de éxito.

2.3.2. Herramientas de uso y apropiación:

En este eje se relaciona la identificación y disponibilidad de la información que se produce, especialmente el conocimiento explícito. En dónde se encuentra la información producida por la entidad: los procesos y su operación, los repositorios, las normas, los casos de éxito y las buenas prácticas llevadas a cabo y documentadas.

Los indicadores pueden constituir una fuente de verificación de información y a su vez un insumo para el presente paso dentro de la gestión de innovación.

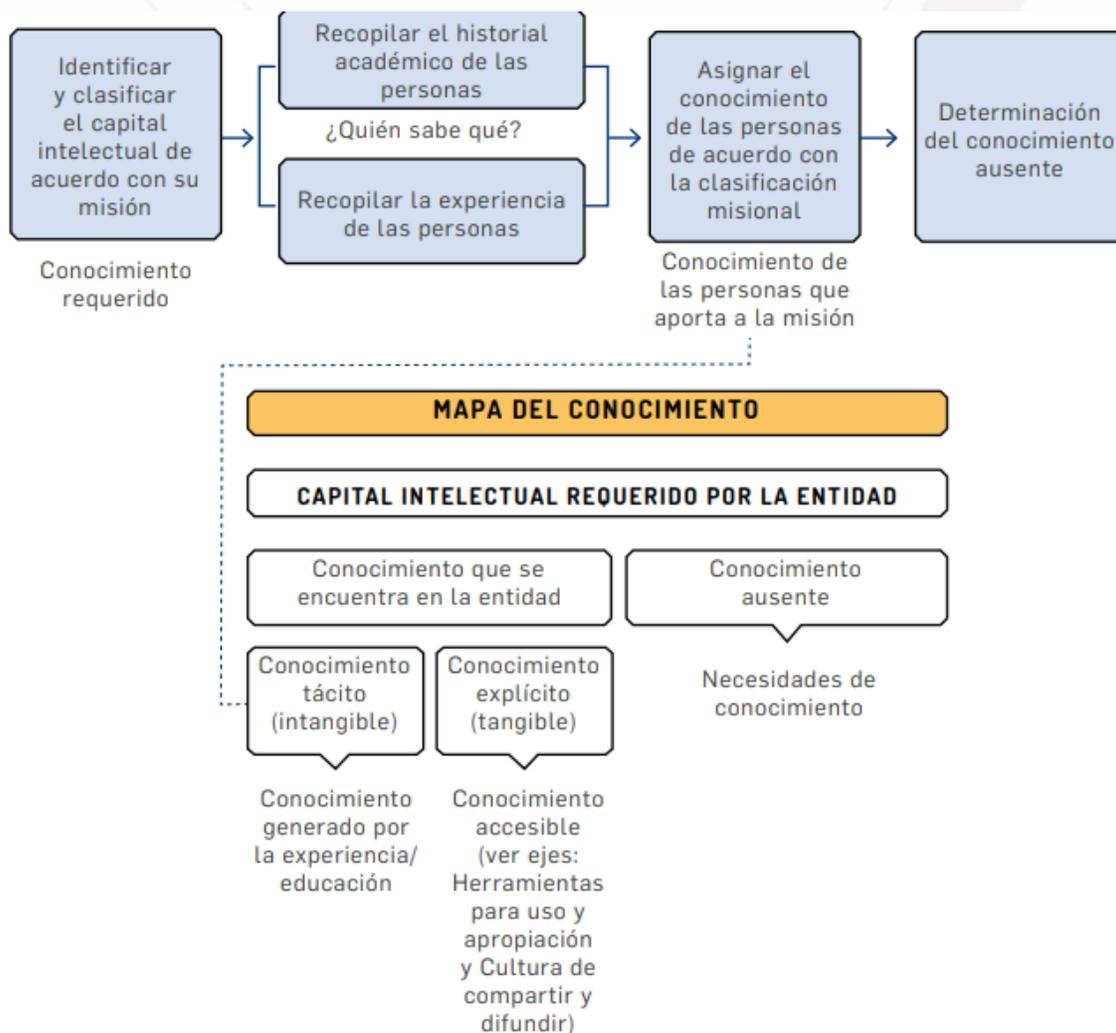
2.3.3. Analítica institucional

Luego de la disposición de la información y el análisis de esta, se requiere tomar decisiones basadas en los resultados de su estudio. De la forma en que se custodia y se encuentra la información recopilada depende una toma de decisiones eficaz.

Los resultados de informes de entes de control, de la Oficina de Control Interno, el reporte de las diferentes áreas, los espacios ofrecidos al interior de la entidad pueden constituir fuente y espacio para el análisis de información.

2.3.4. Cultura de compartir y difundir

- Mitigar la fuga del conocimiento:** La entidad debe generar estrategias para retener conocimiento, identificando cuál podría ser aquel con riesgo de pérdida. Una herramienta útil al respecto es la construcción del mapa de conocimiento, tal y como lo ilustra el DAFP en su Guía de implementación de la política de gestión del conocimiento (2020) e ilustrado a continuación:



Fuente: Guía de implementación de la gestión del conocimiento e innovación en el marco de MIPG, versión 1.

- **Fortalecer alianzas efectivas:** Generar espacios propicios para que los colaboradores de la entidad expresen dudas e inquietudes y proyecten el conocimiento que no se ha plasmado, que se conozcan los casos de éxito, las dificultades entre los diferentes grupos y procesos desarrollados.
- **Fortalecer mecanismos para compartir el conocimiento:** Identificar y disponer de canales para que se comunique el conocimiento, espacios de diferentes índoles que la entidad ponga a disposición para que sea utilizado como sitio de consulta, que tenga un flujo constante y dinámico. Es importante conocer cuál es la información generada, y por qué mecanismo se comunica.
- **Fortalecer procesos de aprendizaje organizacional:** El resguardo de la información y su presentación, al igual que la consulta de esta podría ayudar a no repetir los mismos errores.

2.4. Seguimiento a la implementación, analizar y ajustar

La Agencia de Desarrollo Local de Itagüí planteará una serie de actividades con las cuales se desarrollará la política de Gestión del Conocimiento e Innovación, así mismo, de forma periódica verificará el cumplimiento de estas y en caso de ser necesario formulará acciones de mejora al respecto.

VII. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La revisión y actualización de la política de gestión del conocimiento e innovación estará a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera, sin embargo, es tarea de todos y cada uno de los colaboradores su aplicación. Las sugerencias que se puedan producir podrán ser incorporadas a planes de acción anuales o a la metodología seleccionada para llevar a cabo lo que aquí se consigna.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Dirección de Gestión del Conocimiento (2020). Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). Versión 1.

file:///D:/Carlos/Downloads/Gu%C3%ADa%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento%20y%20la%20innovaci%C3%B3n%20en%20el%20marco%20del%20modelo%20integrado%20de%20planeaci%C3%B3n%20y%20gesti%C3%B3n%20(MIPG).%20Versi%C3%B3n%201%20Diciembre%20de%202020%20(1).pdf

Rodríguez Zambrano, H. (2018). Hacia una gestión del conocimiento incluyente. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 14(27), 1–3. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2666>

Aprobada: Comité de Gestión y Desempeño 18 de noviembre de 2022

Proyectó: Carlos Adolfo Muñoz.

Revisó: Diana Patricia Arboleda Isaza-Directora Administrativa y Financiera.

Versión 1

NOVIEMBRE 2022