**CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO – VALLE DEL CAUCA**

# INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLITICA DE CONOCIMIENTO E INNOVACION


Elaborado Por: Martha Cecilia Saldaña Saldaña
Asesora Externa MIPG


**Cartago, Vigencia 2024**

## INTRODUCCION

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, establecido como un referente para la modernización de la administración pública, busca fortalecer la gestión eficiente de las entidades estatales a través de la planificación y el monitoreo de procesos clave. En este marco, la **gestión del conocimiento y la innovación** adquiere un rol fundamental, ya que no solo impulsa la conservación y el intercambio de conocimiento dentro de las instituciones, sino que también dinamiza el ciclo de las políticas públicas, facilitando el aprendizaje continuo y la adopción de nuevas tecnologías.

El reciente diagnóstico aplicado al **Concejo Municipal** bajo esta política arrojó un resultado de **45 puntos**, lo que señala áreas de oportunidad y fortalezas en la gestión del conocimiento. Este puntaje resalta la importancia de consolidar el conocimiento interno y promover buenas prácticas que no solo contribuyan al crecimiento organizacional, sino que también fortalezcan las demás dimensiones del MIPG.

En línea con el **Manual Operativo de MIPG**, la gestión del conocimiento e innovación tiene como propósito central transformar la información en **capital intelectual** al servicio del Estado. De este modo, se favorece la preservación de la memoria institucional, la transferencia de aprendizajes, y se promueve una cultura de análisis y retroalimentación. Este enfoque permite no solo una mejor gestión interna, sino también una capacidad institucional para adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades que ofrece el entorno en evolución.

El diagnóstico del Concejo Municipal muestra la necesidad de continuar fortaleciendo estas prácticas, con el fin de aprovechar al máximo el conocimiento generado y distribuido entre los servidores públicos, asegurando así una administración más eficiente, innovadora y alineada con los principios del MIPG.

# INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLITICA DE CONOCIMIENTO E INNOVACION

## 1. OBJETIVOS

El objetivo del diagnóstico de la política de gestión del conocimiento e innovación en el Concejo Municipal es identificar el nivel de madurez de las prácticas relacionadas con la generación, captura, evaluación y distribución del conocimiento institucional. Asimismo, busca proponer acciones de mejora que fortalezcan el aprovechamiento del capital intelectual de la Corporación, con el fin de potenciar la innovación, facilitar la adaptación a nuevas tecnologías, promover buenas prácticas y garantizar la transferencia efectiva de conocimiento entre los servidores públicos. Todo esto con miras a mejorar la gestión organizacional y el cumplimiento eficiente de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

## 2. ALCANCE

El diagnóstico de la política de gestión del conocimiento e innovación aplicado al Concejo Municipal abarca la evaluación de las prácticas, procesos y herramientas utilizadas para la captura, gestión y transferencia del conocimiento dentro de la entidad. Este diagnóstico involucra a todos los servidores públicos del Concejo, tanto en áreas administrativas como técnicas, con el fin de analizar el flujo de información y su impacto en la toma de decisiones, la innovación y el aprendizaje organizacional.

El análisis cubre aspectos como la preservación de la memoria institucional, la capacidad de adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión del conocimiento entre diferentes áreas y la promoción de buenas prácticas en la gestión pública. El alcance también incluye la identificación de barreras, oportunidades y recursos necesarios para mejorar la gestión del conocimiento, alineado con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este proceso busca promover una gestión más eficiente, colaborativa e innovadora en el marco de los objetivos estratégicos del Concejo Municipal.

## 3. MARCO NORMATIVO

| NORMATIVIDAD | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| Ley 23 del 28 de enero de 1982 | Sobre derechos de autor. Esta ley establece las disposiciones relativas a la protección de los derechos de autor y la propiedad intelectual en Colombia. |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 | “Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”. Esta ley busca regular el empleo en el sector público y garantizar la transparencia y equidad en la administración pública. |
| Decreto Nacional 1083 del 26 de mayo de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Este decreto compila y organiza |

| NORMATIVIDAD | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| | la normatividad relacionada con la función pública en Colombia. |
| Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto ajusta aspectos del sistema de gestión en el sector público. |
| Guía Dirección de Gestión del Conocimiento (diciembre de 2020) | Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del MIPG. Esta guía proporciona lineamientos para fomentar la gestión del conocimiento en las entidades públicas. |
| Política Pública de Ciencia, Tecnología e Innovación 2019-2038" - Conpes D.C. 04. 2019 | Fortalecer el Ecosistema Regional de Ciencia, Tecnología e Innovación para lograr insertar a Bogotá, dentro de las denominadas Sociedades de Conocimiento, como una ciudad-región competitiva, sostenible, innovadora e integradora con base en su capacidad para crear valor por medio de la generación y aplicación de conocimiento |

## 4. DEFINICIONES

ANALIZAR: Examinar detalladamente una cosa, separando o considerando por separado sus partes, para conocer sus características o cualidades, o su estado, y extraer conclusiones.

ANALÍTICA: Es un campo incluyente y multidimensional que utiliza matemáticas, estadística, modelos predictivos y técnicas de aprendizaje basado en máquina para hallar patrones y conocimientos significativos en datos grabados.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Proceso dinámico y continuo de adquisición e integración de conocimiento, habilidades y aptitudes.

APROPIAR: Tomar para sí alguna cosa haciéndose dueño de ella.

ARQUITECTURA DE INFORMACIÓN: Marco de referencia de arquitectura empresarial para la gestión de Tecnologías de la Información a través del cual se integran modelos, políticas y reglas que rigen qué datos serán recopilados, cómo serán almacenados, ordenados y puestos en uso mediante determinada infraestructura tecnológica, permitiendo a las entidades organizar su información, identificar fuentes de datos, y describir la estructura de los datos físicos y lógicos de la organización.

BASE DE CONOCIMIENTO: Repositorio que contiene guías, instructivos, manuales y documentación que apoyan la gestión de servicios de la entidad y son usados por la Gestión de Conocimiento del servicio.

CAPTURAR: Apresar, aprehender, apoderarse de alguien o de algo.

CO-CREACIÓN: Tiene lugar en un espacio dinámico compartido en el que convergen múltiples partes interesadas para producir un resultado mutuamente valioso. Es decir, cocreación es cuando una empresa trabaja con otros individuos o empresas fuera de la empresa para producir un nuevo producto o servicio, proceso, nuevas ideas logísticas, nuevos métodos de producción, apoyo al cliente y a la demanda o simplemente para innovar.

COMPARTIR: Dar [una persona] parte de lo que tiene para que otra lo pueda disfrutar conjuntamente con ella.

CONCEPTUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL: Activos intangibles que generan valor.

CONOCIMIENTO: Información almacenada después de un proceso de aprendizaje el cual puede darse por medio de la experiencia o aprendizaje.

CONOCIMIENTO ESTRATÉGICO: El conocimiento estratégico puede ser visto como el tipo de conocimiento en la organización, en el cual está involucrado el saber sobre planificación, descripción, impacto, predicción, evaluación y generación de estrategias. Es un conocimiento formado por una dimensión explícita compuesta por las informaciones estratégicas y de seguimiento, así como también por la dimensión tácita, formada por el conocimiento ya acumulado por los expertos en formular y decidir estratégicamente.

CONOCIMIENTO EXPLICITO: Es aquel que ha sido o puede ser articulado, codificado y almacenado en algún tipo de medio y puede ser transmitido inmediatamente a otros.

CONOCIMIENTO TÁCITO: Es el bagaje de experiencias, aprendizajes y hábitos aprendidos que acumulamos a lo largo de la vida. Es altamente personal, difícil de formalizar y comunicar a los otros.

DIFUNDIR: Hacer que un hecho, una noticia, una lengua, un conjunto de conocimientos, etc., llegue a conocimiento de muchas personas.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: En primer lugar, hay que entender el termino gestión, el cual se define como: “el proceso mediante el cual se obtiene despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización.

INNOVACIÓN: Es la transformación de CONOCIMIENTO en nuevos productos y servicios.

INNOVACIÓN PÚBLICA: es el proceso de crear una nueva idea y transformarla en valor para la sociedad (público). La creación y aplicación de nuevos modelos de gestión, procesos, productos, servicios y métodos al alcance del usuario son los que dan lugar a importantes mejoras en la eficiencia, eficacia y en la calidad de los resultados, principalmente en las entidades públicas.

INTEGRIDAD: Se relaciona con la consistencia entre los valores que se predican y los métodos, expectativas y resultados realmente alcanzados con las intervenciones profesionales.

MAPA DEL CONOCIMIENTO: herramienta de uso y apropiación del conocimiento, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así como generar mecanismos que conserven el conocimiento relevante para la misión de la entidad.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

PRESERVAR: Proteger o resguardar a alguien o algo, intentando conservar su estado, de un daño o peligro.

TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO: La potenciación de creación de conocimiento está referida tanto a los conocimientos explícitos o de fácil transmisión, como tácitos, de difícil comunicación y transferencia, estos conocimientos ayudan a las organizaciones a desarrollar su potencial, a adaptarse a los constantes cambios del entorno, y a desarrollar nuevos productos y/o servicios.

TRIADA DEL CONOCIMIENTO: El conocimiento dentro de las entidades se soporta en las personas, procesos y tecnología.

## 5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- Seguimiento a las políticas de gestión y desempeño institucional Dirección de Gestión Corporativa
- Liderar la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación a través del proceso de gestión del talento humano.

Secretaria General

- Apoyar y acompañar a la Dirección de Gestión Corporativa en la implementación, desarrollo y seguimiento a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación desde el proceso sistema integrado de gestión.

Equipo de Gestión del Conocimiento y la Innovación

- Contribuir con la transferencia del conocimiento, siguiendo los lineamientos de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en cabeza de los delegados de cada dependencia.

Oficina Asesora de Comunicaciones

- Diseñar material para la toma de conciencia de la Gestión del Conocimiento y la innovación
- Divulgar material para la Gestión del Conocimiento y la Innovación a través de los canales de comunicación

Todas las Dependencias
Contribuir con la implementación de las acciones que permitan generar, capturar, apropiar, difundir, compartir, transferir y preservar el conocimiento institucional, siguiendo los lineamientos de la Política de Gestión del Conocimiento y la innovación.

## 5. DIAGNOSTICO

En esta etapa inicial del desarrollo de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**, se busca determinar el estado actual de la **corporación** en relación con la gestión del conocimiento e innovación. Para ello, se emplearán dos herramientas disponibles en la **sede electrónica del Concejo Municipal**:

- **Herramienta de Autodiagnóstico**: Este instrumento permite evaluar el estado de las políticas de la **corporación** mediante un conjunto de criterios

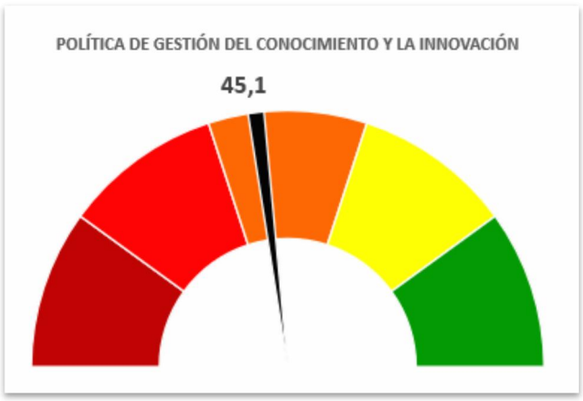
que facilitan un ejercicio de autovaloración. A partir de su aplicación, se generará un puntaje junto con recomendaciones sobre los aspectos que requieren intervención.

- **Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)**: Este instrumento permite la medición anual de las políticas de gestión y desempeño de la **corporación**, en conformidad con la estructura temática del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y del **Modelo Estándar de Control Interno (MECI)**. Incluye subíndices específicos para evaluar la política de gestión del conocimiento.

Los resultados derivados de la aplicación de estas herramientas proporcionarán criterios y recomendaciones valiosas para conocer el estado actual de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación** en la **corporación**. Asimismo, servirán como base para el diseño del plan de acción correspondiente a esta política.

A continuación, se detalla los resultados de la matriz de autodiagnóstico:

**5.1 Resultado General de la Política**:




El puntaje del **45.1%** obtenido por el **Concejo Municipal de Cartago** en la política de gestión del conocimiento e innovación sugiere varias implicaciones:

1. **Estado Inicial**: Este resultado indica que la implementación de la política se encuentra en una fase inicial. Aunque hay avances, también existe un margen significativo para mejorar. Es esencial identificar áreas específicas que requieren atención para aumentar este porcentaje.

2. **Análisis de Fortalezas y Debilidades**: Un puntaje de 45.1% puede reflejar fortalezas en ciertos aspectos de la gestión del conocimiento, como la creación de espacios para el intercambio de información. Sin embargo, también señala debilidades que podrían estar relacionadas con la falta de recursos, capacitación o un sistema efectivo de documentación y seguimiento.

3. **Comparativa y Referencia**: Este puntaje puede servir como un punto de referencia para futuras evaluaciones. Comparar este resultado con puntajes de años anteriores o de otras corporaciones puede ofrecer perspectivas sobre el progreso o estancamiento en la gestión del conocimiento.

4. **Orientación para el Plan de Acción**: La cifra proporciona una base para desarrollar un plan de acción que aborde las áreas críticas identificadas. Las

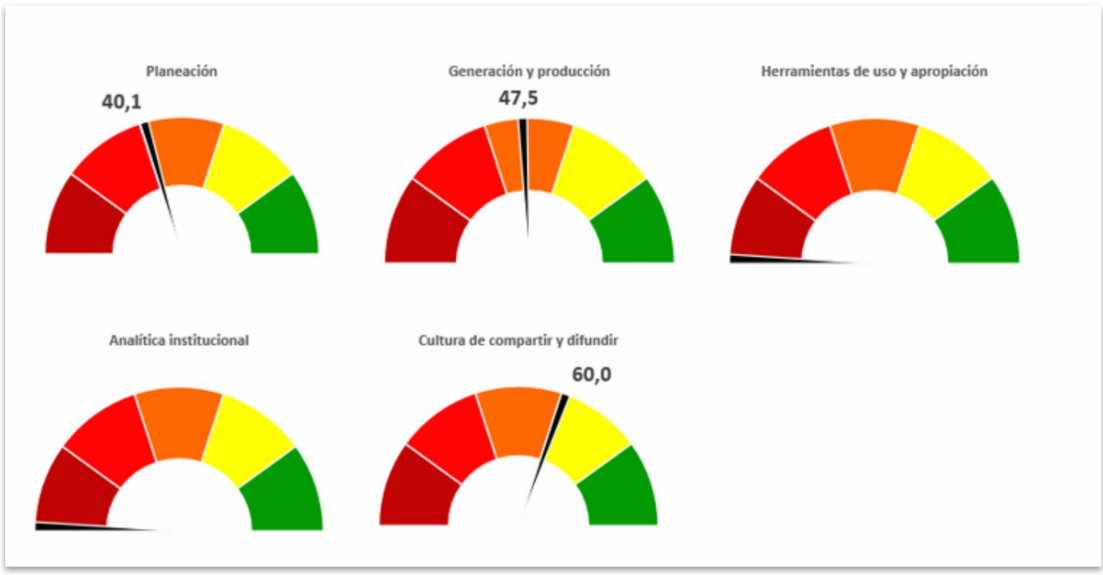
recomendaciones que surjan de esta evaluación deberían centrarse en mejorar la captación, el intercambio y la aplicación del conocimiento en la corporación.

5. **Compromiso y Cultura Organizacional**: Este puntaje también puede ser un indicativo del nivel de compromiso de los miembros del Concejo con la política de gestión del conocimiento e innovación. Fomentar una cultura organizacional que valore la innovación y el aprendizaje continuo será crucial para mejorar el rendimiento en esta área.

6. **Necesidad de Monitoreo y Evaluación Continua**: Finalmente, es fundamental establecer mecanismos de monitoreo y evaluación continua para seguir el progreso de las iniciativas implementadas y ajustar las estrategias según sea necesario.

Este análisis inicial sugiere que, aunque se ha logrado un avance, es vital priorizar la mejora continua en la gestión del conocimiento y la innovación para alcanzar los objetivos deseados en el Concejo Municipal de Cartago.

### 5.2 Resultados Calificación por Componentes:




### 5.2.1 Análisis del Componente Planeación:

El resultado del **40.1%** en el componente de planeación de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación** sugiere diversas consideraciones clave:

1. **Alianza con la Planeación Estratégica**: Este porcentaje refleja que la integración entre la gestión del conocimiento y la planeación estratégica de la **corporación** aún no es completamente efectiva. Aunque hay una alineación teórica, es posible que la práctica no haya alcanzado el nivel deseado. Esto implica que la gestión del conocimiento no está siendo suficientemente considerada en la formulación de estrategias y objetivos institucionales.

2. **Relevancia del Conocimiento**: Según la norma **ISO 30401 de 2018**, la gestión del conocimiento es esencial para mejorar el aprendizaje y la efectividad organizacional. Un puntaje del 40.1% indica que podría haber oportunidades significativas para optimizar el uso del conocimiento, que es clave para generar valor. La **corporación** debe identificar cómo el conocimiento puede ser mejor aprovechado para impactar positivamente su misión, visión y objetivos.

3. **Impacto en Desempeño Institucional**: Este resultado sugiere que el flujo de conocimiento dentro de la **corporación** podría no estar facilitando adecuadamente el uso y la apropiación de la información. Es fundamental que los procesos institucionales se fortalezcan para que el conocimiento no solo circule, sino que también se aplique efectivamente en la toma de decisiones y en la ejecución de proyectos.

4. **Integración con Otras Funciones**: La gestión del conocimiento debe integrarse con todas las funciones de la **corporación** para maximizar su impacto. Un puntaje bajo en planeación puede indicar que no se han establecido los vínculos necesarios entre la gestión del conocimiento y otras áreas clave, como recursos humanos, finanzas o servicios al ciudadano.

5. **Desarrollo de Capacidades**: Para mejorar este componente, se debe considerar la capacitación de los funcionarios en gestión del conocimiento y su importancia en la planeación estratégica. Esto ayudará a crear una cultura organizacional que valore el conocimiento como un recurso clave.

6. **Plan de Acción Necesario**: La evaluación sugiere la necesidad de un plan de acción específico que aborde las debilidades en la planeación, estableciendo objetivos claros y métricas para medir el avance. Esto podría incluir talleres, creación de redes de conocimiento y establecimiento de protocolos para la documentación y el intercambio de información.

En conclusión, el puntaje del 40.1% en el componente de planeación destaca la necesidad urgente de fortalecer la conexión entre la gestión del conocimiento y la planeación estratégica, asegurando que el conocimiento fluya de manera efectiva y se utilice para alcanzar los objetivos institucionales de la **corporación**.

**Recomendaciones:**

Algunas recomendaciones para mejorar el componente de planeación de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**:

1. **Fortalecimiento de la Capacitación**: Implementar programas de formación y capacitación en gestión del conocimiento para todos los funcionarios. Esto fomentará una comprensión más profunda de la importancia del conocimiento en la planeación estratégica y su aplicación práctica.

2. **Integración de Procesos**: Desarrollar mecanismos que integren la gestión del conocimiento con los procesos de planeación estratégica. Esto puede incluir la creación de grupos de trabajo interdepartamentales que faciliten el intercambio de información y el desarrollo de estrategias basadas en el conocimiento.

3. **Establecimiento de Protocolos**: Crear protocolos claros para la documentación, almacenamiento y acceso al conocimiento. Esto garantizará que la información relevante esté disponible para quienes la necesiten en el momento adecuado, optimizando la toma de decisiones.
4. **Fomento de la Cultura Organizacional**: Promover una cultura organizacional que valore y recompense la gestión del conocimiento. Esto puede incluir reconocer y premiar iniciativas que mejoren el flujo de conocimiento dentro de la **corporación**.

5. **Monitoreo y Evaluación**: Establecer indicadores de desempeño específicos para la gestión del conocimiento en la planeación. Realizar evaluaciones periódicas para medir el avance y realizar ajustes necesarios en las estrategias implementadas.

6. **Creación de Redes de Conocimiento**: Facilitar la creación de redes de colaboración y conocimiento entre diferentes áreas de la **corporación** y con otras entidades externas. Esto enriquecerá el acceso a diferentes perspectivas y mejores prácticas.

7. **Retroalimentación Continua**: Implementar un sistema de retroalimentación que permita recoger opiniones y sugerencias de los funcionarios sobre cómo se está gestionando el conocimiento y cómo se pueden mejorar los procesos.

8. **Evaluación de Impacto**: Realizar estudios que evalúen el impacto de la gestión del conocimiento en los resultados de la planeación estratégica, utilizando estos hallazgos para ajustar políticas y prácticas.

Al aplicar estas recomendaciones, la **corporación** podrá mejorar significativamente el componente de planeación de la política de gestión del conocimiento e innovación, fortaleciendo su capacidad para alcanzar sus objetivos institucionales de manera efectiva.

### 5.2.2 Análisis del Componente Generación y Producción:

El puntaje del 47.1% en el componente de Generación y Producción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación indica varias consideraciones importantes:

Estado Intermedio de Generación de Conocimiento: Un puntaje de 47.1% sugiere que, si bien hay una base de generación de conocimiento, esta no está completamente desarrollada. Esto refleja que la corporación está en un estado intermedio, donde se reconocen procesos de producción de conocimiento, pero aún queda espacio para mejorar y formalizar estos procesos.

1. Importancia de la Praxis y Experiencia: El análisis destaca que el conocimiento se produce a partir de la experiencia y la praxis de los servidores públicos. Esto implica que la corporación ya cuenta con un capital humano valioso, cuya experiencia puede ser sistematizada y utilizada para generar conocimiento estratégico. Sin embargo, es necesario establecer mecanismos que faciliten esta sistematización.

2. Necesidad de Generación y Actualización Continua: La generación y actualización del conocimiento estratégico son cruciales para que los productos de conocimiento sean relevantes y respondan a las necesidades de los grupos de valor. Esto sugiere la importancia de crear un ambiente en el que se fomente la investigación, el aprendizaje y la innovación de manera continua, asegurando que el conocimiento se mantenga actualizado y pertinente.

3. Impacto en la Confianza Ciudadana: El análisis menciona que la generación de conocimiento debe atender las necesidades de los ciudadanos y reafirmar su confianza en la gestión de la corporación. Esto implica que los productos de conocimiento no solo deben ser de calidad, sino también accesibles y comprensibles para el público, contribuyendo así a la transparencia y rendición de cuentas.

4. Inicios del Ciclo de Gestión del Conocimiento: Considerar este componente como el punto de partida del ciclo de gestión del conocimiento resalta la importancia de establecer una cultura organizacional que valore la producción de conocimiento. Se debe promover un entorno donde el aprendizaje continuo sea parte integral de la operación diaria.

5. Plan de Acción Necesario: El puntaje sugiere la necesidad de un plan de acción que se enfoque en mejorar las capacidades de generación y producción de conocimiento. Esto podría incluir la creación de plataformas para el intercambio de experiencias, la implementación de proyectos de investigación y la promoción de espacios de reflexión y análisis.

6. Identificación de Necesidades: Es esencial realizar un diagnóstico más profundo sobre las necesidades de los grupos de valor y los ciudadanos para garantizar que el conocimiento generado sea pertinente y útil. Esto puede lograrse a través de encuestas, entrevistas o mesas de trabajo.

En conclusión, el puntaje del 47.1% en el componente de generación y producción refleja tanto oportunidades como desafíos. Si bien hay un reconocimiento del valor del conocimiento producido por los servidores públicos, es fundamental establecer procesos más estructurados para maximizar su potencial, asegurar su actualización y fortalecer la confianza de los ciudadanos en la gestión de la corporación.

**Recomendaciones:**

Algunas recomendaciones para mejorar el componente de **Generación y Producción** de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**:

1. **Formalización de Procesos**: Establecer procesos claros para la generación y sistematización del conocimiento. Esto puede incluir la creación de manuales o guías que faciliten la documentación de experiencias y buenas prácticas.

2. **Fomento del Aprendizaje Colaborativo**: Crear espacios de colaboración y aprendizaje entre los servidores públicos, donde se puedan compartir experiencias y lecciones aprendidas. Talleres, seminarios y grupos de discusión pueden ser útiles para este propósito.

3. **Desarrollo de Capacidades**: Implementar programas de capacitación que fortalezcan las habilidades de los servidores públicos en investigación, análisis de datos y producción de conocimiento. Esto ayudará a mejorar la calidad de la información generada.

4. **Actualización Continua**: Establecer mecanismos para la actualización continua del conocimiento estratégico, incluyendo la revisión periódica de políticas, procedimientos y productos de conocimiento para asegurar su relevancia.
5. **Vinculación con Grupos de Valor**: Realizar consultas y reuniones con los grupos de valor y ciudadanos para identificar sus necesidades específicas. Esto permitirá alinear la generación de conocimiento con las expectativas y requerimientos de la comunidad.

6. **Promoción de la Transparencia**: Asegurarse de que el conocimiento generado sea accesible y comprensible para los ciudadanos. Esto puede incluir la publicación de informes, resúmenes ejecutivos o infografías que faciliten la comprensión de los productos de conocimiento.

7. **Establecimiento de Indicadores de Éxito**: Definir indicadores claros para medir el éxito de la generación y producción de conocimiento. Estos indicadores pueden incluir la cantidad de proyectos de investigación realizados, el número de publicaciones generadas o la satisfacción de los ciudadanos con la información proporcionada.

8. **Creación de una Plataforma de Conocimiento**: Desarrollar una plataforma digital que centralice el conocimiento generado en la **corporación**. Esta plataforma puede servir como un repositorio de buenas prácticas, estudios y recursos que faciliten el acceso a la información.

9. **Incentivos para la Innovación**: Implementar un sistema de incentivos que reconozca y premie a los servidores públicos que contribuyan significativamente a la generación de conocimiento y a la mejora de procesos.

10. **Monitoreo y Evaluación**: Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continuo para revisar el progreso en la generación de conocimiento. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

Al implementar estas recomendaciones, la **corporación** podrá mejorar significativamente su capacidad para generar y producir conocimiento relevante, fortaleciendo así su gestión y la confianza de los ciudadanos en su labor.

**5.2.3 Análisis del Componente Herramienta de Uso y Apropiación:**

El puntaje del 0% en el componente de Herramienta de Uso y Apropiación indica que la corporación enfrenta desafíos significativos en la gestión y utilización del conocimiento.

El análisis de esta situación:

Falta de Implementación: Un resultado de 0% sugiere que no se han implementado adecuadamente las herramientas tecnológicas necesarias para el uso y apropiación del conocimiento. Esto podría deberse a una falta de recursos, capacitación, o al no haber desarrollado los procesos adecuados.

Impacto en la Memoria Institucional: La falta de categorización y sistematización del conocimiento explícito afecta negativamente la memoria institucional. Sin un sistema para preservar el conocimiento, se corre el riesgo de perder información valiosa, lo que puede impactar en la continuidad de la gestión y en la efectividad de los procesos.

Subutilización del Conocimiento: Sin herramientas adecuadas para acceder y compartir información, los servidores públicos pueden estar trabajando de manera aislada, lo que dificulta la colaboración y el aprendizaje mutuo. Esto no solo reduce la eficiencia, sino que también puede afectar la innovación y la adaptabilidad de la corporación.

Necesidad de Capacitación y Sensibilización: La implementación de herramientas tecnológicas no solo requiere recursos, sino también capacitación adecuada para los servidores públicos. Es esencial que el personal esté consciente de la importancia del uso y apropiación del conocimiento y sepa cómo utilizar las herramientas disponibles.

Identificación y Categorización del Conocimiento: Aunque se menciona el uso del "Inventario de conocimiento explícito", la ausencia de un resultado indica que este proceso no se ha llevado a cabo. La identificación y categorización del conocimiento deben ser prioridades inmediatas para comenzar a construir una base de datos útil.

Revisión de Estrategias y Recursos: La corporación debería revisar sus estrategias y recursos actuales para determinar por qué no se ha avanzado en este componente. Esto puede incluir auditorías de tecnología, encuestas al personal sobre las herramientas utilizadas, y análisis de los procesos de gestión del conocimiento existentes.

Establecimiento de Prioridades: Es crucial priorizar la implementación de este componente para mejorar la gestión del conocimiento en la corporación. Esto puede requerir un enfoque concertado que incluya la creación de un equipo dedicado a esta tarea.

En resumen, el puntaje de 0% en el componente de Herramienta de Uso y Apropiación refleja la necesidad urgente de acciones correctivas. Sin el uso adecuado de herramientas tecnológicas y la estructuración del conocimiento explícito, la corporación se ve limitada en su capacidad para gestionar eficazmente el conocimiento y mejorar su desempeño institucional.

**Recomendaciones:**
Algunas recomendaciones para mejorar el componente de **Herramienta de Uso y Apropiación** de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**:

1. **Implementación de Herramientas Tecnológicas**: Identificar y adquirir herramientas tecnológicas que faciliten la obtención, organización, sistematización y compartición de datos. Esto puede incluir plataformas de

gestión del conocimiento, sistemas de documentación y repositorios digitales.

2. **Desarrollo de un Repositorio o Micrositio**: Crear un repositorio o micrositio donde se consolide el conocimiento explícito de la **corporación**. Este espacio debe ser accesible para todos los servidores públicos y diseñado de manera intuitiva para facilitar su uso.

3. **Capacitación del Personal**: Realizar sesiones de capacitación sobre el uso de las herramientas tecnológicas disponibles. Es fundamental que todos los servidores públicos comprendan cómo acceder, compartir y contribuir al repositorio de conocimiento.

4. **Uso del Formato "Inventario de Conocimiento Explícito"**: Implementar de manera efectiva el formato "Inventario de conocimiento explícito" propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Establecer un cronograma para la identificación y categorización del conocimiento existente en la **corporación**.

5. **Promoción de una Cultura de Compartición**: Fomentar una cultura organizacional que valore el compartir conocimiento. Esto puede incluir incentivos para aquellos que contribuyan al repositorio y campañas de sensibilización sobre la importancia de la gestión del conocimiento.

6. **Establecimiento de Protocolos de Uso**: Crear protocolos claros sobre cómo utilizar y actualizar el repositorio de conocimiento. Esto garantizará que la información sea precisa, actualizada y relevante.

7. **Monitoreo y Evaluación**: Implementar un sistema de monitoreo y evaluación para medir la efectividad de las herramientas y procesos implementados. Esto permitirá realizar ajustes según sea necesario y asegurar que se alcancen los objetivos propuestos.

8. **Facilitar el Acceso Externo**: Considerar la posibilidad de que ciertos conocimientos generados sean accesibles también para el público, lo que puede ayudar a aumentar la transparencia y la confianza de la ciudadanía en la **corporación**.

9. **Creación de Redes de Colaboración**: Establecer redes internas que promuevan la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas de la **corporación**. Esto puede facilitar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas.

10. **Evaluación de Necesidades**: Realizar un diagnóstico para identificar las necesidades específicas de los servidores públicos en relación con la gestión del conocimiento. Esto ayudará a diseñar herramientas y procesos más ajustados a la realidad de la **corporación**.

Implementando estas recomendaciones, la **corporación** podrá mejorar significativamente su capacidad para usar y apropiarse del conocimiento, lo que redundará en un mejor desempeño institucional y en un mayor valor para los ciudadanos.

**5.2.4 Análisis del Componente Analítica Constitucional:**

El puntaje de **0%** en el componente de **Analítica Constitucional** indica una falta total de implementación y aprovechamiento de datos e información para la toma de decisiones en la **corporación**. A continuación, se presenta un análisis de esta situación:

1. **Falta de Fundamentos en la Toma de Decisiones**: Un resultado de 0% sugiere que las decisiones en la **corporación** no están basadas en análisis de datos o evidencia. Esto puede llevar a decisiones arbitrarias o poco efectivas, afectando la calidad de la gestión y los resultados institucionales.

2. **Necesidad de Implementación de Bases de Datos**: La mención de la implementación y actualización constante de bases de datos es crucial. Sin una infraestructura adecuada para almacenar y gestionar información, es difícil realizar análisis significativos. Esto implica una falta de inversiones en tecnología y formación de personal en gestión de datos.

3. **Auditorías y Planes de Mejoramiento**: El análisis de resultados de auditorías internas y externas es esencial para la retroalimentación y la mejora continua. La ausencia de un sistema para integrar estos resultados y aprendizajes limita la capacidad de la **corporación** para adaptarse y mejorar su funcionamiento.

4. **Falta de Análisis Histórico y Comparativo**: La falta de revisión de datos históricos y comparativos significa que la **corporación** no está aprovechando el conocimiento acumulado ni evaluando su desempeño en relación con el contexto. Esto impide una comprensión profunda de la evolución de la **corporación** y su entorno.

5. **Impacto en la Innovación y Buenas Prácticas**: Sin una analítica adecuada, la **corporación** no puede incorporar buenas prácticas ni innovar. La analítica de información es clave para identificar tendencias, oportunidades y áreas de mejora, lo que se ve comprometido en este contexto.

6. **Falta de Cultura de Datos**: La ausencia de un enfoque en la analítica de información refleja una cultura organizacional que posiblemente no valore la importancia de los datos en la toma de decisiones. Se necesita un cambio cultural que priorice el uso de información como base para las decisiones.

7. **Necesidad de Capacitación**: La falta de capacidad para analizar datos puede estar relacionada con la falta de formación adecuada del personal en técnicas de análisis de datos y el uso de herramientas tecnológicas.

En resumen, el puntaje de 0% en el componente de **Analítica Constitucional** resalta una situación crítica en la **corporación**. Sin la implementación de herramientas y procesos para la recopilación y análisis de datos, la **corporación** está limitada en su capacidad para tomar decisiones informadas, lo que afecta directamente su gestión y efectividad institucional. Es urgente abordar estas deficiencias para mejorar la toma de decisiones y, por ende, el rendimiento de la **corporación**.

**Recomendaciones:**

Algunas recomendaciones para mejorar el componente de **Analítica Constitucional** de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**:

1. **Implementación de Herramientas de Análisis de Datos**: Adquirir e implementar herramientas tecnológicas que faciliten la recopilación, organización y análisis de datos. Esto puede incluir software de gestión de bases de datos y herramientas de visualización de datos.

2. **Desarrollo de Bases de Datos**: Crear y mantener bases de datos actualizadas que contengan información relevante sobre los procesos, resultados y desempeño de la **corporación**. Asegurar que estos datos sean accesibles para el personal autorizado.

3. **Capacitación en Análisis de Datos**: Realizar programas de capacitación para los servidores públicos sobre técnicas de análisis de datos y uso de herramientas tecnológicas. Esto les permitirá interpretar la información y utilizarla para la toma de decisiones.

4. **Definición de Indicadores de Desempeño**: Establecer indicadores claros que midan el desempeño de la **corporación** y que permitan hacer análisis comparativos y de tendencias. Estos indicadores deben estar alineados con los objetivos estratégicos de la entidad.

5. **Revisión de Resultados de Auditorías**: Implementar un sistema que integre los resultados de auditorías internas y externas, así como los planes de mejoramiento. Esto permitirá utilizar la retroalimentación de manera efectiva para mejorar la gestión.

6. **Establecimiento de Protocolos de Toma de Decisiones**: Crear protocolos claros que indiquen cómo se deben tomar decisiones basadas en datos. Estos protocolos deben incluir pasos para la recopilación y análisis de información relevante antes de tomar decisiones.

7. **Promoción de una Cultura Basada en Datos**: Fomentar una cultura organizacional que valore el uso de datos y evidencia en la toma de decisiones. Esto puede lograrse a través de campañas de sensibilización y reconocimiento de buenas prácticas en el uso de datos.

8. **Análisis Histórico y Comparativo**: Implementar prácticas de revisión de datos históricos y comparativos que permitan evaluar el desempeño de la **corporación** en relación con su contexto. Esto ayudará a identificar áreas de mejora y oportunidades de innovación.

9. **Monitoreo y Evaluación Continua**: Establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita revisar periódicamente la efectividad de las herramientas y procesos de analítica implementados. Esto facilitará ajustes y mejoras continuas.

10. **Colaboración con Expertos Externos**: Considerar la colaboración con expertos en analítica de datos y gestión del conocimiento que puedan asesorar a la **corporación** en la implementación de mejores prácticas y herramientas tecnológicas.

Al seguir estas recomendaciones, la **corporación** podrá mejorar significativamente su capacidad para utilizar datos en la toma de decisiones, lo que resultará en una gestión más efectiva y en un mejor desempeño institucional.

**5.2.5 Análisis del Componente Cultura de Compartir y Difundir:**

El puntaje del **60%** en el componente de **Cultura de Compartir y Difundir** indica un avance notable, aunque aún hay oportunidades de mejora.

Análisis de esta situación:

1. **Progreso en la Cultura de Compartir**: Un puntaje del 60% sugiere que la **corporación** ha comenzado a establecer una cultura que valora el compartir y difundir conocimiento, lo que es un paso positivo hacia la mejora de la gestión del conocimiento.

2. **Mitigación de la Fuga de Conocimiento**: El objetivo de mitigar la fuga de conocimiento es crucial, ya que la pérdida de experiencia y saberes clave de los servidores públicos puede impactar negativamente en la continuidad y calidad de los servicios. Las medidas implementadas para conservar este conocimiento son un indicador de la toma de conciencia sobre su importancia.

3. **Uso del Mapa del Conocimiento**: La implementación del mapa del conocimiento es una herramienta estratégica que permite identificar y gestionar el capital intelectual dentro de la **corporación**. Esto no solo ayuda a conservar el conocimiento clave, sino que también facilita la colaboración y el aprendizaje entre los servidores públicos.

4. **Identificación de Conocimiento Ausente**: El mapa del conocimiento también tiene el potencial de revelar áreas donde falta conocimiento, lo que puede guiar futuras iniciativas de capacitación y formación. Esto es fundamental para garantizar que la **corporación** no solo conserve su conocimiento actual, sino que también se prepare para el futuro.

5. **Fortalecimiento del Aprendizaje en Equipo**: Al fomentar un entorno que apoya el aprendizaje colaborativo y el intercambio de conocimientos, la **corporación** puede mejorar la efectividad de sus equipos y aumentar la innovación. Esto es vital para responder a los desafíos cambiantes del entorno.

6. **Desafíos Potenciales**: A pesar del progreso, un puntaje de 60% también indica que hay áreas que necesitan atención. Es posible que no todos los servidores públicos estén plenamente comprometidos con la cultura de compartir, y que algunos conocimientos clave aún no estén documentados o accesibles.

7. **Necesidad de Sensibilización Continua**: Para mejorar aún más este componente, es importante llevar a cabo campañas de sensibilización que destaquen la importancia del compartir conocimiento y el uso de herramientas como el mapa del conocimiento.

8. **Evaluación de la Implementación del Inventario de Conocimiento Tácito**: Aunque se ha adoptado el formato guía para construir el inventario

de conocimiento tácito, es esencial evaluar cómo se está implementando y si está siendo utilizado de manera efectiva en la práctica.

9. **Retroalimentación y Mejora Continua**: Fomentar un sistema de retroalimentación donde los servidores públicos puedan expresar sus experiencias con el mapa del conocimiento y la cultura de compartir. Esto permitirá ajustar estrategias y abordar cualquier obstáculo.
10. **Celebración de Éxitos**: Reconocer y celebrar los logros en la gestión del conocimiento puede motivar a más servidores públicos a participar en la difusión y el intercambio de conocimientos, fortaleciendo la cultura deseada.

En resumen, aunque el componente de **Cultura de Compartir y Difundir** muestra un avance positivo con un puntaje del 60%, es esencial seguir trabajando en la sensibilización, la implementación efectiva de herramientas y la evaluación continua para alcanzar un impacto más significativo en la gestión del conocimiento dentro de la **corporación**.

**Recomendaciones:**

Algunas recomendaciones para fortalecer el componente de Cultura de Compartir y Difundir en la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Fomentar la Participación Activa: Implementar actividades interactivas, como talleres y foros, que incentiven a los servidores públicos a compartir sus conocimientos y experiencias. Estas actividades pueden ser espacios seguros para la colaboración.

Desarrollar Programas de Sensibilización: Crear campañas de comunicación que resalten la importancia de compartir el conocimiento y cómo esto contribuye al éxito de la corporación. Utilizar ejemplos concretos de beneficios logrados a través de la colaboración.

Establecer Incentivos: Implementar un sistema de reconocimiento e incentivos para aquellos que contribuyan activamente a la cultura de compartir. Esto puede incluir premios, menciones especiales o la posibilidad de liderar proyectos importantes.

Facilitar el Acceso al Mapa del Conocimiento: Asegurarse de que el mapa del conocimiento esté accesible para todos los servidores públicos y sea fácil de usar. Proporcionar capacitación sobre cómo interpretarlo y aprovecharlo al máximo.

Integrar el Aprendizaje en la Gestión del Talento Humano: Incorporar la cultura de compartir y difundir conocimiento en los procesos de gestión del talento humano, como en la inducción de nuevos empleados y en la evaluación del desempeño.

Promover el Uso del Inventario de Conocimiento Tácito: Asegurar que el formato del inventario de conocimiento tácito se utilice de manera efectiva, facilitando talleres donde los servidores públicos puedan documentar sus saberes y experiencias.

Crear Espacios de Interacción: Establecer espacios de trabajo colaborativos donde los servidores públicos puedan intercambiar ideas y conocimientos de forma continua, como grupos de trabajo o comunidades de práctica.

Monitoreo y Retroalimentación: Implementar mecanismos de monitoreo para evaluar la efectividad de las iniciativas de compartir y difundir conocimiento. Utilizar encuestas y reuniones para recibir retroalimentación y ajustar estrategias.

Fortalecer Capacitación y Desarrollo: Ofrecer oportunidades de capacitación que se centren en habilidades de comunicación y colaboración, asegurando que los servidores públicos estén equipados para compartir su conocimiento de manera efectiva.

Celebrar Logros y Buenas Prácticas: Organizar eventos para celebrar los éxitos alcanzados a través del compartir conocimiento. Compartir casos de éxito puede motivar a otros a participar en la cultura de colaboración.

Al implementar estas recomendaciones, la corporación podrá fortalecer aún más su cultura de compartir y difundir conocimiento, lo que redundará en un ambiente de trabajo más colaborativo y en una gestión más efectiva del conocimiento.