



El servicio público
es de todos

Función
Pública

P

P P

P

P

PP

P P P

P P P



María Magdalena Forero Moreno

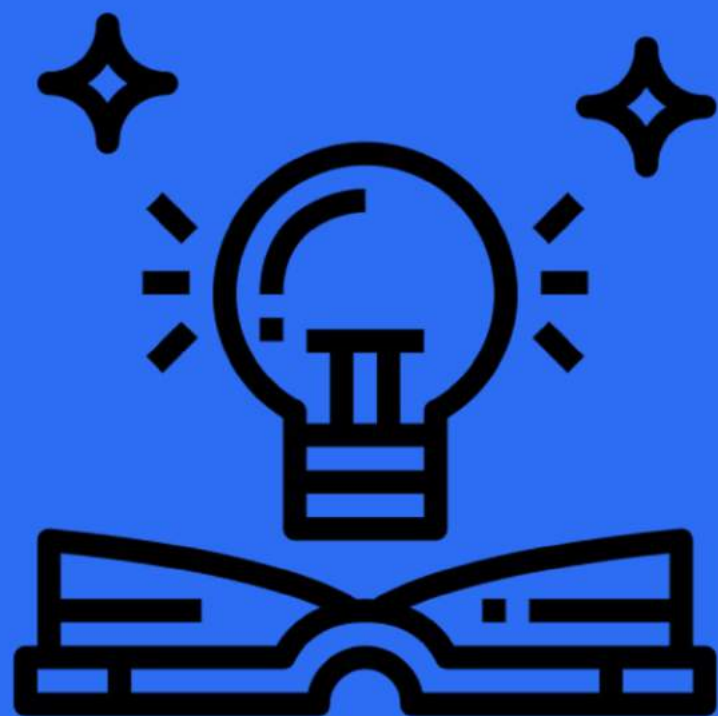
Directora de Gestión del Conocimiento

Cuenta con más de 23 años de experiencia en el sector público colombiano, en cargos como Directora del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Decana de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Subdirectora General y Directora (e) de esa misma entidad, entre los años 2003 al 2013; Jefe de la Oficina de Desarrollo Educativo y Cultural de INRAVISIÓN, Asesora de la Registraduría Nacional del Estado Civil y Jefe de Cooperación y Convenios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). También ha sido profesora universitaria y consultora de organismos internacionales como la OEA e International IDEA.

María Magdalena cuenta con una Maestría en Educación de la Universidad de los Andes y otra en Estudios Políticos de la Pontificia Universidad Javeriana. Es Especialista en Gestión Pública de la ESAP y Comunicadora Social de la Universidad de La Sabana.

Encabeza la Dirección responsable de administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los productos y servicios que el Estado ofrece, su desempeño y los resultados de gestión. Dicha gestión mejora el ciclo de la política pública, en tanto produce el capital intelectual desde lo ya construido; promueve una administración eficiente de los flujos de información; interconecta islas de conocimiento; fortalece los ciclos de aprendizaje, así como la toma de decisiones; promueve buenas prácticas y facilita la innovación y la adaptación de las entidades frente a cambios en su entorno.





Herramientas para la Gestión del Conocimiento y la Innovación y su aporte a la memoria institucional

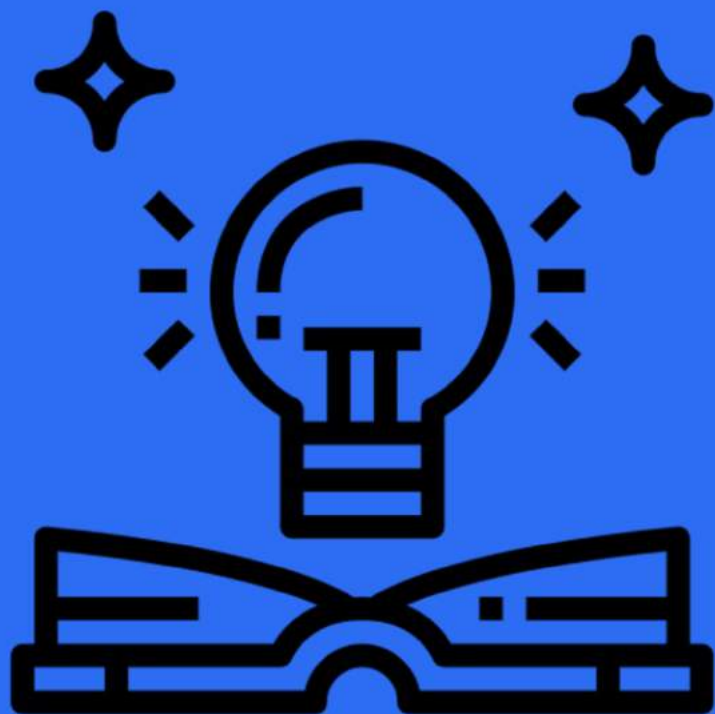
Función Pública

Noviembre de 2019



Contenido:

1. Marco de referencia
2. Herramientas para la gestión del conocimiento



1. Marco de referencia



MIPG se entiende como un:

MARCO DE REFERENCIA QUE LE FACILITA A LAS ENTIDADES PÚBLICAS:





Para la **implementación** de **MIPG**, se han definido **tres componentes**:



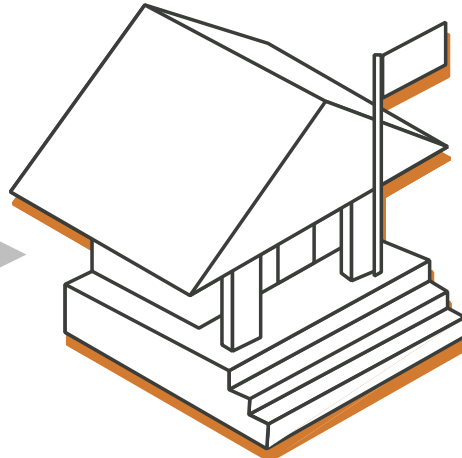
Institucionalidad



Operación



Derechos
Problemas
Necesidades



Resultados
con valores:
Confianza

Medición



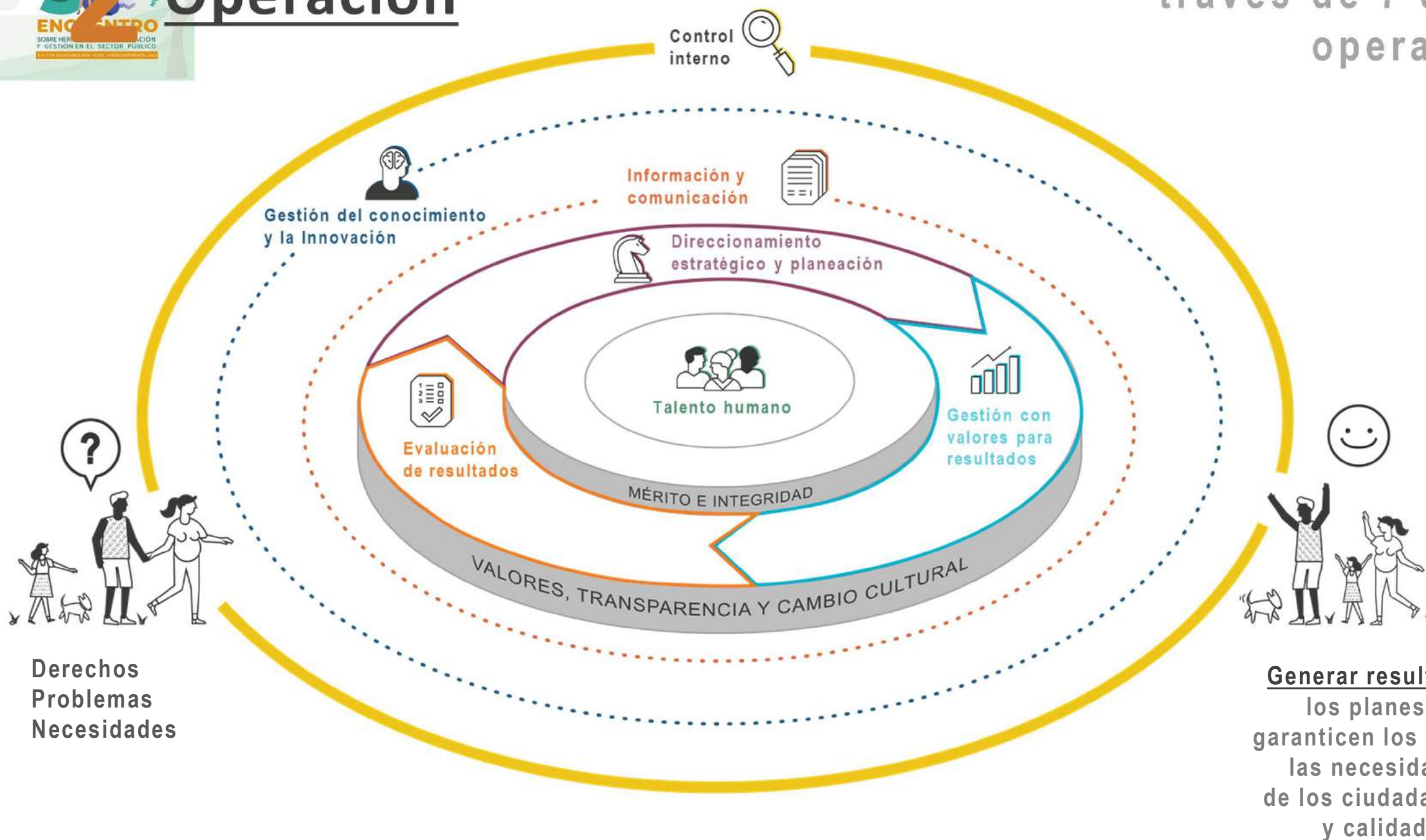
Institucionalidad





Operación

MIPG se implementa a través de 7 dimensiones operativas



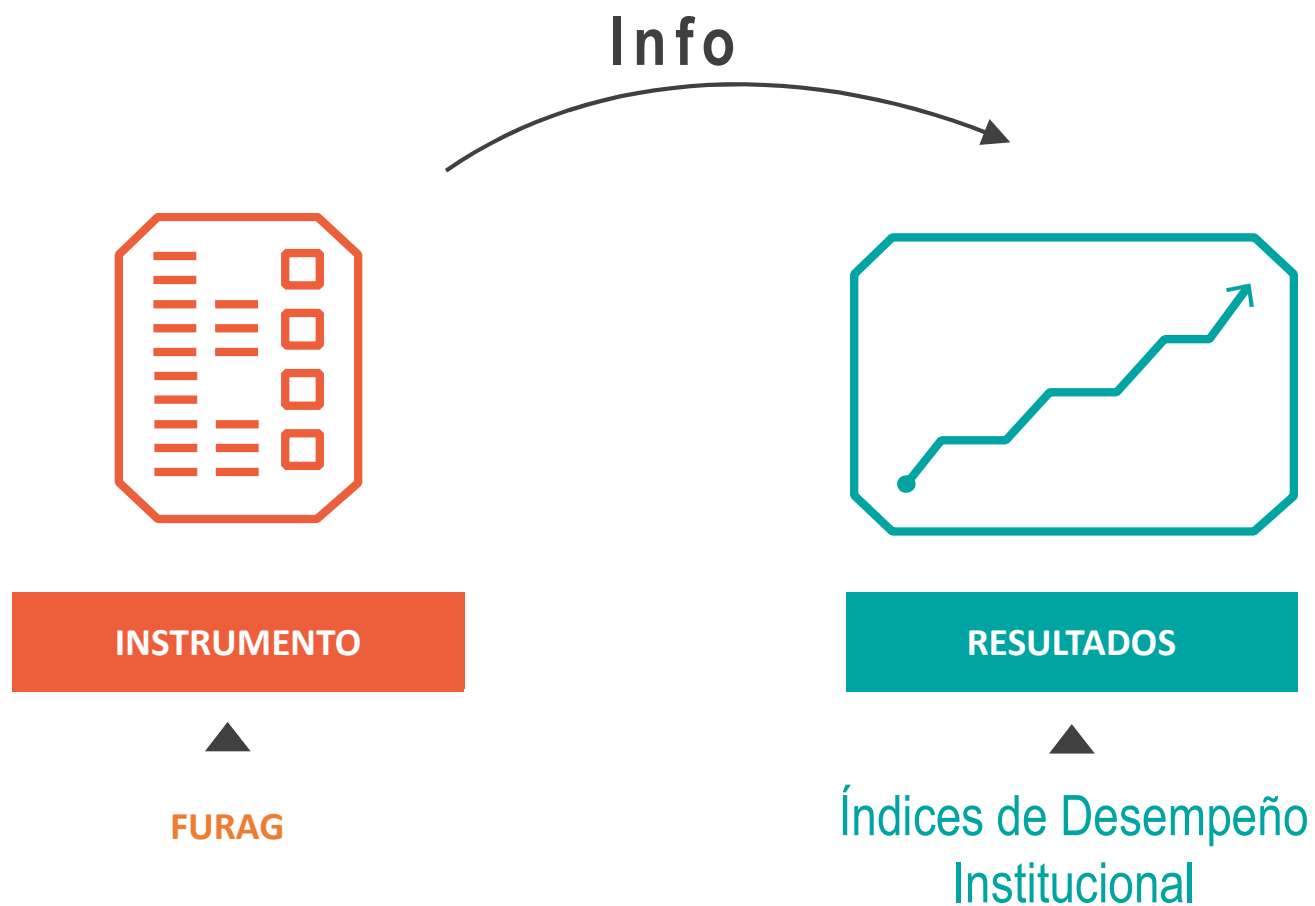
Derechos
Problemas
Necesidades

Generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y garanticen los derechos, resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio



Medición

MIPG se mide y evalúa a través del
Formulario Único de Reporte y Avance de
Gestión FURAG





Algunos beneficios de la implementación del MIPG

MIPG = Propuesta unificadora, sistémica e innovadora llevada a la práctica y la cotidianidad en las siguientes acciones:

1. El reconocimiento de las necesidades y requerimientos de los ciudadanos
2. La integridad en la administración de los recursos públicos
3. La necesaria continuidad en las políticas públicas (procesos)
4. La rendición constante de cuentas a través del diálogo con la sociedad

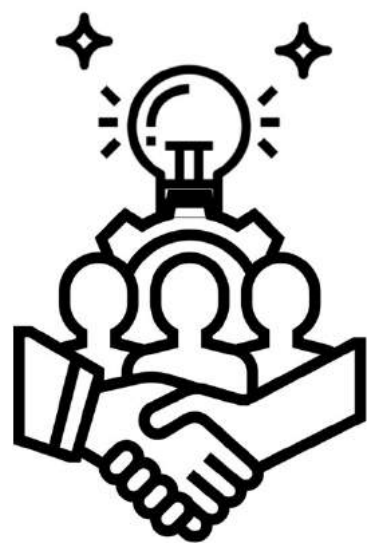


E E E E E E





Sociedad del conocimiento

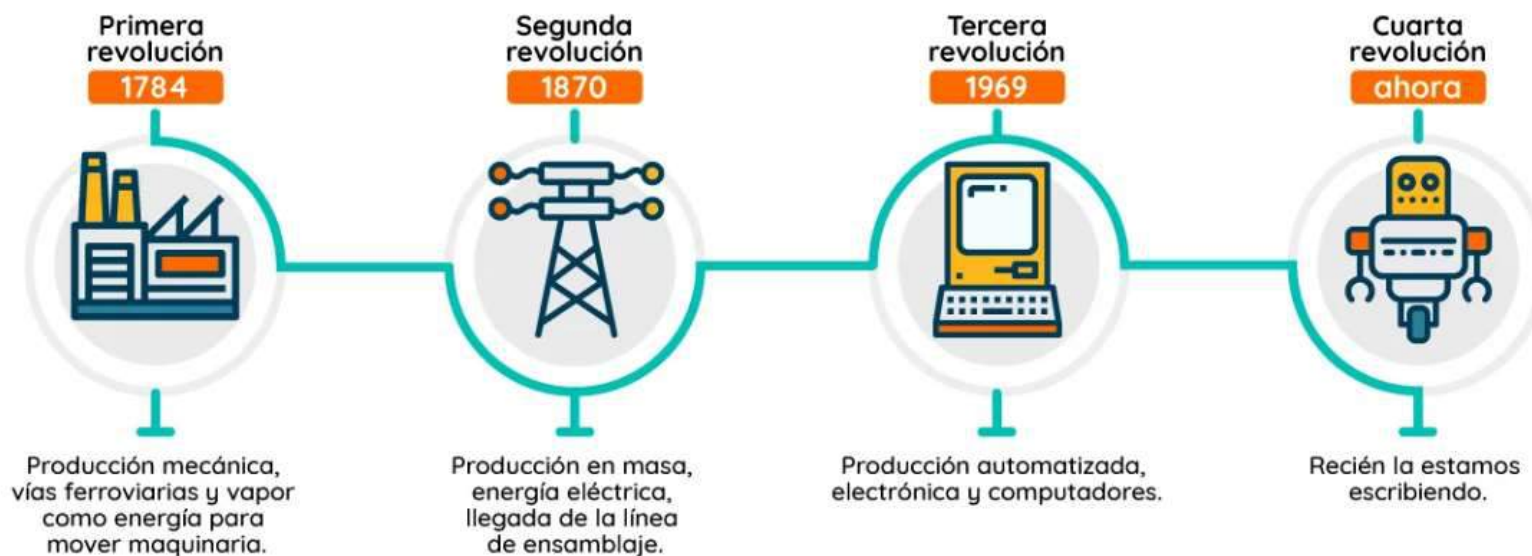


¿Qué entendemos por la sociedad del conocimiento?

La sociedad del conocimiento se refiere al tipo de sociedad que se necesita para **competir** y tener **éxito** frente a los **cambios económicos y políticos** del mundo moderno. Asimismo, se refiere a la **sociedad que se basa en el conocimiento de sus ciudadanos para impulsar la innovación, el espíritu organizacional y el dinamismo de su economía.**

Factores clave en la sociedad del conocimiento:

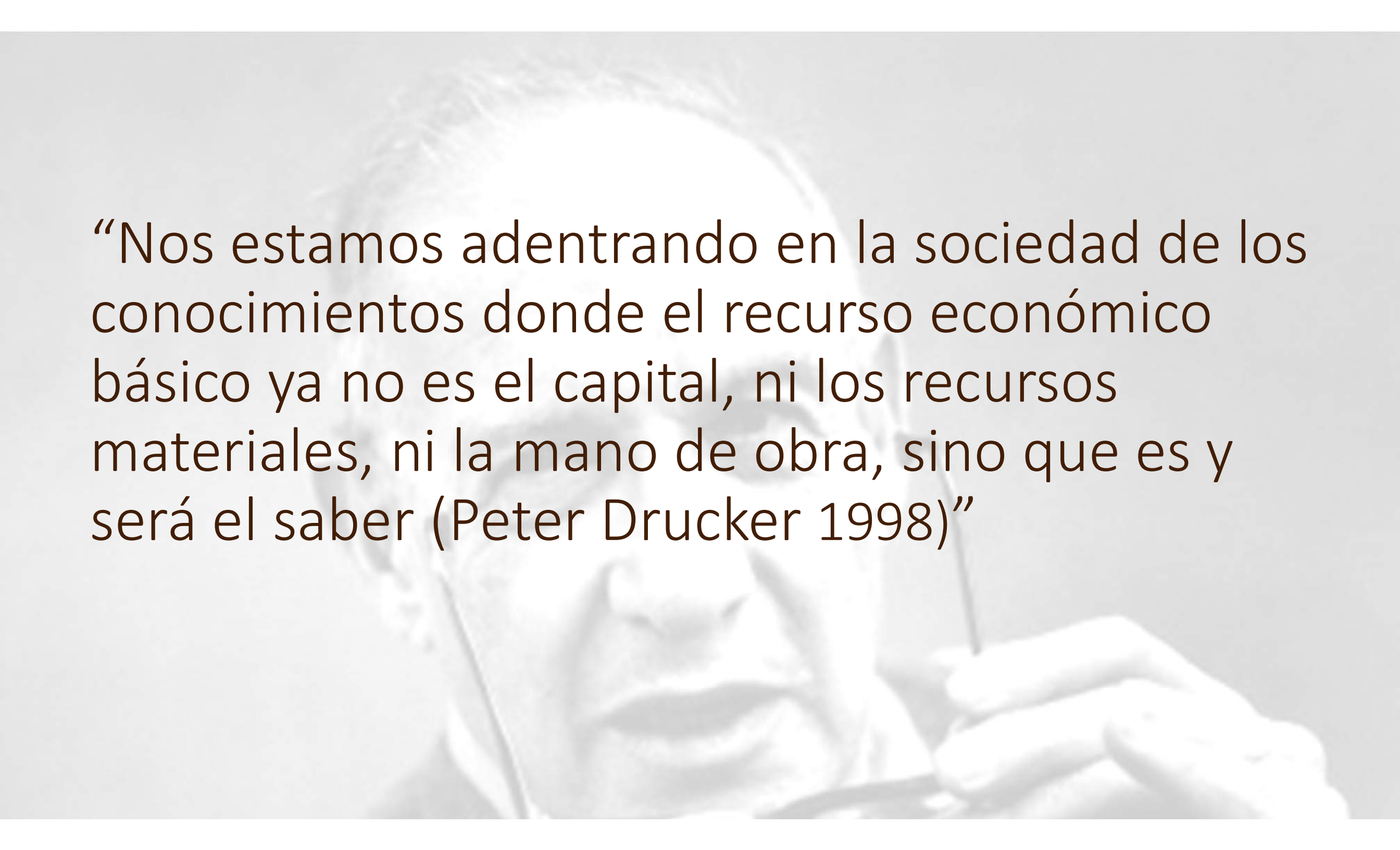
- Producción D DD D D
- z D D D D D D
- z D D D D
- z D D D D D D D D



La cuarta revolución industrial refuerza el concepto la sociedad del conocimiento.



Klaus Schwab fundador del Foro Económico Mundial sostiene que la cuarta revolución industrial se caracteriza por una **fusión de esferas físicas, biológicas y tecnológicas**, marcada por **avances tecnológicos emergentes en una serie de campos**, incluyendo **robótica, inteligencia artificial, blockchain, nanotecnología, computación cuántica, biotecnología, internet de las cosas, impresión 3D y vehículos autónomos**.



“Nos estamos adentrando en la sociedad de los conocimientos donde el recurso económico básico ya no es el capital, ni los recursos materiales, ni la mano de obra, sino que es y será el saber (Peter Drucker 1998)”



¿Las entidades públicas pueden estar ajenas a esta realidad?

¿Cómo estamos gestionando el conocimiento en nuestras entidades?





¿Qué es conocimiento?



Fuente: Hey, J.: The Data, Information, Knowledge, Wisdom Chaim: The Metaphorical Link

Es la suma de ideas, datos, Información, procesos y productos generados por las entidades para el cumplimiento de su misión.

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



Tipos de conocimiento

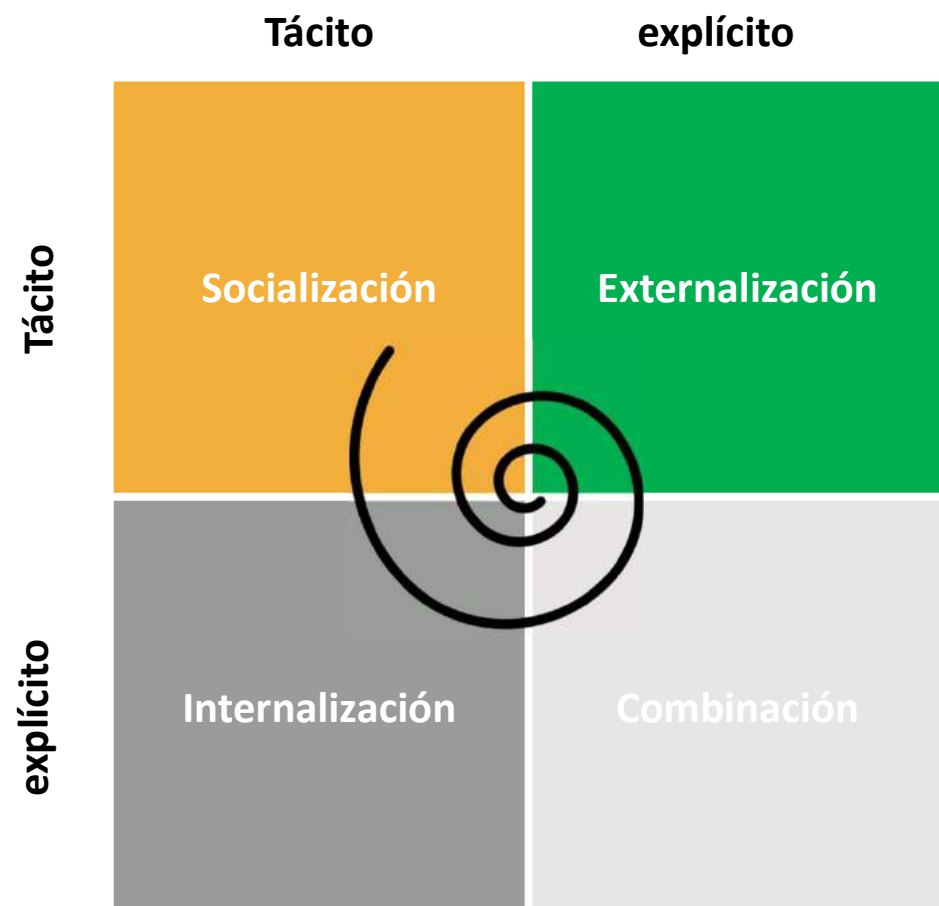


El conocimiento en las entidades se presenta de manera **tácita** en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones.

Así mismo, se evidencia de manera **explícita** en los documentos (procesos, procedimientos, planes, informes, guías, instructivos, herramientas, infografías), piezas audiovisuales (presentación, videos) y publicaciones en redes sociales.



Modelo de Nonaka & Takeuchi



Socialización

El conocimiento se consigue mediante observación, imitación y práctica.

Es el proceso mediante el cual el conocimiento tácito se convierte en explícito y se lleva a cabo mediante el uso de conceptos.

Externalización

Combinación

Es el proceso mediante el cual el conocimiento explícito se complementa con explícito y se lleva a cabo mediante procesos de educación formales o dentro de un contexto organizacional.

Es el proceso mediante el cual el conocimiento explícito se convierte en tácito y está íntimamente relacionado con el “aprender haciendo”.

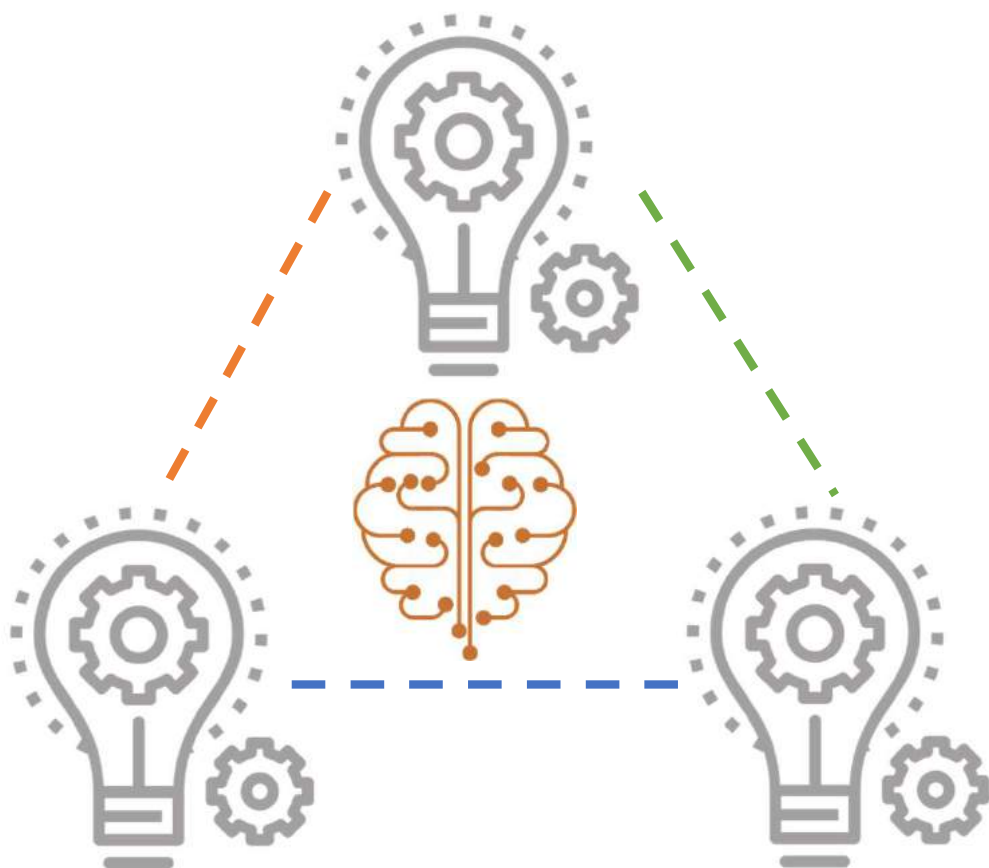
Internalización

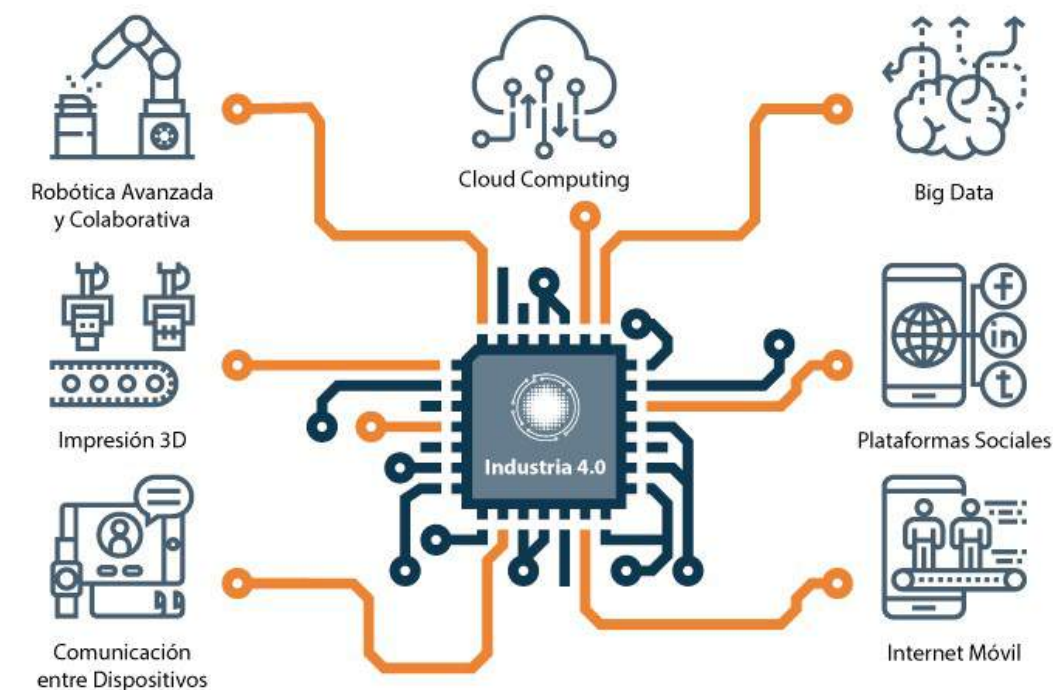


¿Qué es la gestión del conocimiento?

Para Nonaka (1992), la GESCO consiste en el proceso de generar, capturar, compartir y aplicar efectivamente ideas, información, datos, mejores prácticas, lecciones aprendidas y experiencias. Modelo orientado a la generación de conocimiento al interior de las organizaciones.

Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.





¿Qué es innovación?

Según Christian Bason (2010), Es el proceso de crear una nueva idea y transformarla en valor para la sociedad (valor público).

Para la OCDE, la innovación en el sector público se refiere a la implementación de nuevos enfoques para el mejoramiento significativo en la administración pública de sus productos o servicios.



D. INNOVACIÓN PÚBLICA PARA UN PAÍS MÁS MODERNO

Contexto

Aunque en el sector público existen muchas iniciativas de innovación, **hay una necesidad de fortalecer capacidades**, especialmente para generar nuevas ideas e implementar proyectos de innovación:



MinTic



Catalizadores de la Innovación



Programa de formación de capacidades

Las iniciativas de innovación existentes se encuentran aisladas y dispersas

Se identificaron 59 entidades que adelantaban 362 iniciativas con enfoques innovadores

Se evidencia un interés en adelantar iniciativas de innovación

Necesidad de impulsar la innovación pública como un “modo de hacer las cosas” más allá de las iniciativas individuales.



OBJETIVOS

Con el propósito de impulsar la innovación pública en Colombia:

- A.** Fortalecer el sistema de innovación pública
- B.** Robustecer las condiciones institucionales para impulsar la innovación pública y remover barreras.
- C.** Promover una mentalidad y cultura afines a la innovación.
- D.** Crear mecanismos de apoyo y financiación para materializar la innovación
- E.** Gestionar el conocimiento y los aprendizajes para crear valor público



A. Fortalecer el sistema de innovación pública

- 1 Dinamizar el ecosistema de innovación pública nacional con una plataforma digital de amplio alcance
- 2 Mapear continuamente individuos, equipos e iniciativas que impulsan la experimentación en el sector público
- 3 Crear y sostener comunidades de práctica y aprendizaje sobre innovación pública
- 4 Establecer la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como marco compartido de largo plazo, con el fin de priorizar y focalizar iniciativas de experimentación



B. Robustecer las condiciones institucionales para impulsar la innovación pública y remover barreras.

- 1 Incluir entre las funciones del DNP el estudio, coordinación y apoyo técnico a iniciativas de innovación pública orientadas a la mejora de la eficiencia y el impacto de la gestión y las intervenciones públicas, la construcción de servicios centrados en el ciudadano y la apertura del Estado.
- 2 Desarrollar un índice colombiano de innovación pública (ICIP) que brinde insumos a entidades del orden nacional y territorial para definir y orientar estrategias de promoción de la innovación pública
- 3 Adelantar un proceso de diálogo con representantes de órganos de control del orden nacional y territorial, y de oficinas de control interno, para elaborar una agenda de trabajo dirigida a solventar barreras normativas y de cultura organizacional para la innovación pública
- 4 **Explorar y acompañar la creación de unidades de innovación pública en el orden nacional y territorial**

La ESAP creará un laboratorio de innovación en administración pública, complementario y articulado con el anterior, que brindará herramientas para fortalecer las competencias de innovación de los servidores públicos.



C. Promover una mentalidad y cultura afines a la innovación.

- 1 Desarrollar y difundir una caja de herramientas para fomentar una mentalidad experimental
- 2 **Crear, implementar y escalar programas de fortalecimiento de capacidades en innovación pública para servidores públicos**
 - Función Pública, con el apoyo del DNP, incorporará en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos contenidos de frontera sobre innovación pública.
 - La ESAP creará proyectos de extensión académica en el marco de la línea de innovación y emprendimiento en la gestión pública. Prosperidad Social, de manera articulada con la ESAP, desarrollará procesos de formación en torno a innovación pública para las direcciones regionales de la entidad.
- 3 Promover el uso de lenguaje claro para optimizar la comunicación del Gobierno y facilitar la interacción entre servidores públicos y ciudadanos
- 4 Fomentar una cultura de datos para la mejora de servicios y procesos y el fortalecimiento de toma de decisiones basadas en evidencia
- 5 Fomentar procesos de co-creación entre el sector público, el sector privado, la academia y la ciudadanía, basados en los principios de Gobierno Abierto



D. Crear mecanismos de apoyo y financiación para materializar la innovación

- 1 Diseñar y difundir documentos de referencia para promover la cooperación intersectorial e interinstitucional en proyectos de innovación pública
- 2 Revisar y fomentar el uso de la herramienta de compra pública para la innovación.
- 3 Explorar y promover mecanismos de pago por resultados, como bonos de impacto social (BIS) y fondos de pago por resultados
- 4 Proyectar nuevas prácticas de innovación pública a partir de la apropiación social del conocimiento científico – tecnológico, a escalas nacional y regional



E. Gestionar el conocimiento y los aprendizajes para crear valor público

- 1 Construir herramientas de documentación, medición y evaluación específicos para iniciativas de innovación en el sector público, que valoren resultados y procesos, integren evidencia cuantitativa y cualitativa, y conduzcan a resultados que sean ampliamente divulgados para soportar la confianza institucional y ciudadana
 - Función Pública y el DNP colaborarán con los actores del ecosistema para diseñar, medir, analizar y difundir herramientas de gestión del conocimiento que complementen y apoyen iniciativas de innovación pública, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
 - Función Pública desarrollará el Programa El Estado del Estado y la red académica con el mismo nombre para conectar a los actores académicos con el fortalecimiento de esta estrategia.
- 2 Construir un modelo para la evaluación de la gestión y el desempeño de equipos de innovación pública que contribuya a fortalecer la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- 3 Adelantar estudios de evaluación de impacto, costo-efectividad y aprendizajes cualitativos derivados de iniciativas de innovación pública, y divulgar sus resultados mediante una estrategia de comunicación diferencial



Declaración OCDE sobre innovación en el sector público (22-05-2019)

- A. Adoptar y mejorar la innovación en el sector público
- B. Alentar y brindar herramientas a todos los servidores públicos para innovar
- C. Cultivar nuevas alianzas e involucrar diferentes voces
- D. Apoyar la exploración, la iteración y las pruebas
- E. Difundir lecciones y compartir prácticas



Fuente: OCDE, Declaración sobre Innovación en el Sector Público, OECD/LEGAL/0450



Declaración OCDE sobre innovación en el sector público (22-05-2019)

Las organizaciones del sector público deben ser capaces de innovar de manera consistente y confiable para implementar respuestas innovadoras a los desafíos públicos.

¿Cómo innovar de manera confiable y consistente en las organizaciones del sector público?

Enfoque de portafolio deliberado para la gestión de la innovación, que implica:

1. **Innovación orientada a la mejora** - logra eficiencias y mejores resultados. Se basa en las estructuras existentes.
2. **Innovación orientada a la misión** - logra ambiciones y prioridades claras desarrollando nuevos métodos y enfoques según sea necesario.
3. **Innovación adaptativa** - responde a un entorno cambiante y fomenta la curiosidad por interpretar y responder a los cambios en la sociedad y en la tecnología.
4. **Innovación anticipatoria** - explora y se involucra con la incertidumbre en torno a temas emergentes que darán forma a prioridades y compromisos futuros.





Declaración de Lima, CLAD

(5 y 6 de septiembre de 2019)

Conclusiones:

- Reconocer la innovación como un imperativo ético para la gestión pública-ética basada en los valores asociados a la innovación.
- Consolidar el papel de las escuelas de administración pública en la innovación pública.
- Atraer, reclutar y desarrollar talento innovador mediante modelos de aprendizaje activos, abiertos y basados en el aprender haciendo y en la resolución de problemas.
- Gestionar el conocimiento para la innovación-nuevas formas de transferencia y de administración del conocimiento transformador, sistémico y estratégico.
- Promover la investigación aplicada y orientada a la resolución de problemas reales de la administración pública.
- Generar espacios de producción y encuentro que promuevan la generación y socialización del conocimiento innovador-intercambio de experiencias y prácticas innovadoras.





Ejes GESCO + I



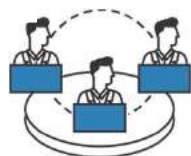
Generación y producción

Ideación

Apoyo y desarrollo a la innovación

Experimentación

Impulso a la investigación



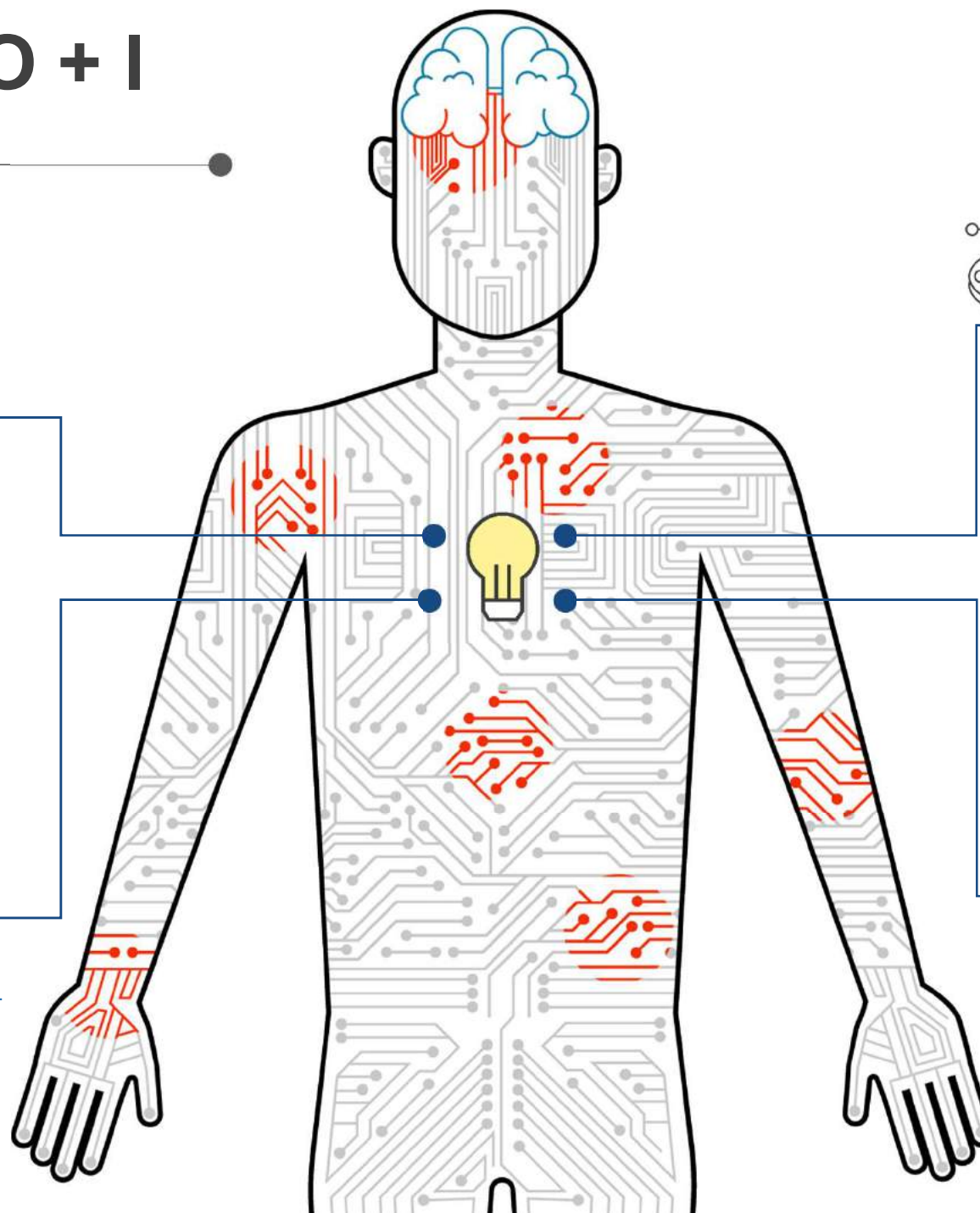
Cultura de compartir y difundir

Comunidades de práctica-redes de conocimiento

Compartir lecciones y buenas prácticas

Co-creación

Laboratorios de innovación



Herramientas para el uso y apropiación

Banco de datos

Empaquetamiento de la información

Sistematización y organización de la información

Mapa de conocimiento



Análítica institucional

Medición para el control y monitoreo

Análisis y visualización de la información (indicadores)

Decisiones basados en evidencia



¿Qué es un mapa de conocimiento?

Representación visual

Relaciones

Conocimientos disponibles

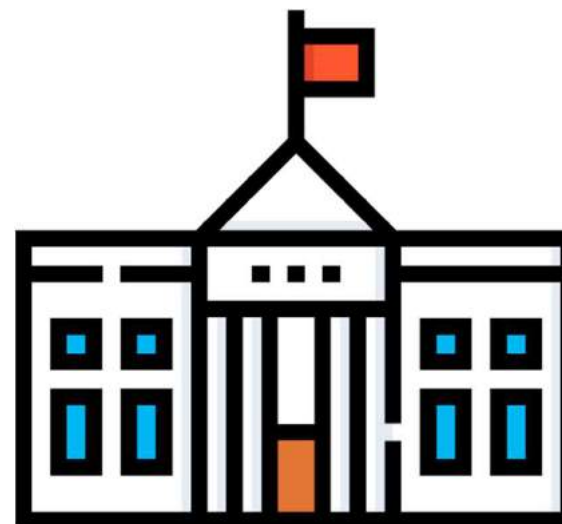
Personas que los poseen

Ubicación

“Los mapas de conocimientos son representaciones gráficas que permiten identificar los conocimientos disponibles en la organización, el lugar en donde están localizados y las personas que los poseen.

Su potencia radica en la capacidad de representar y proporcionar un contexto específico para el conocimiento de un tópico dado. Además permiten escalar grandes cantidades de información organizándolas en grupos jerárquicos.” (Sánchez Lázaro, 1999.)

Para Vail, E.F (1999) “Un mapa de conocimiento es una representación visual de la información capturada y las relaciones, que permite la comunicación eficiente y el aprendizaje de conocimientos por observadores con diferentes orígenes en múltiples niveles de detalle. Los diferentes tipos de los conocimientos incluidos en este mapa puede ser texto, cuentos, gráficos, modelos o números.”





Gestión del Conocimiento y la Innovación

El conocimiento es necesario para implementar soluciones innovadoras

La gestión del conocimiento como fuente de innovación comprende cuatro elementos esenciales:

- Generación de nuevo conocimiento
- Organización del conocimiento disponible
- Adaptación del conocimiento nuevo y disponible
- Innovación

(Del Moral y otros, 2007)

La innovación produce nuevo conocimiento para asegurar mejores prácticas en la GP.

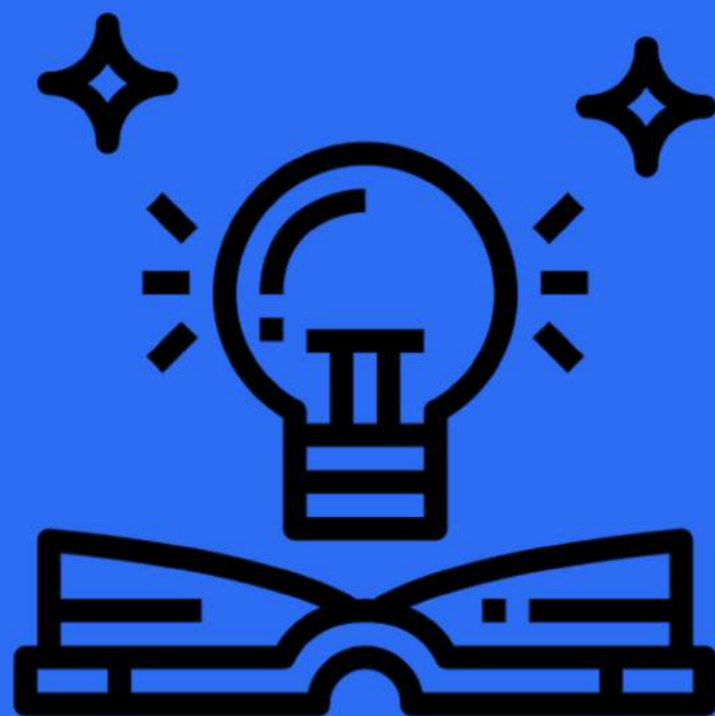
- Identificación necesidades de conocimiento (oportunidades).
- Creación e ideación
- Experimentación para testear ejecución (Bases PND 2018 -2022)
- Implementación





La inteligencia es la habilidad para adaptarse al
cambio

(Stephen Hawking)

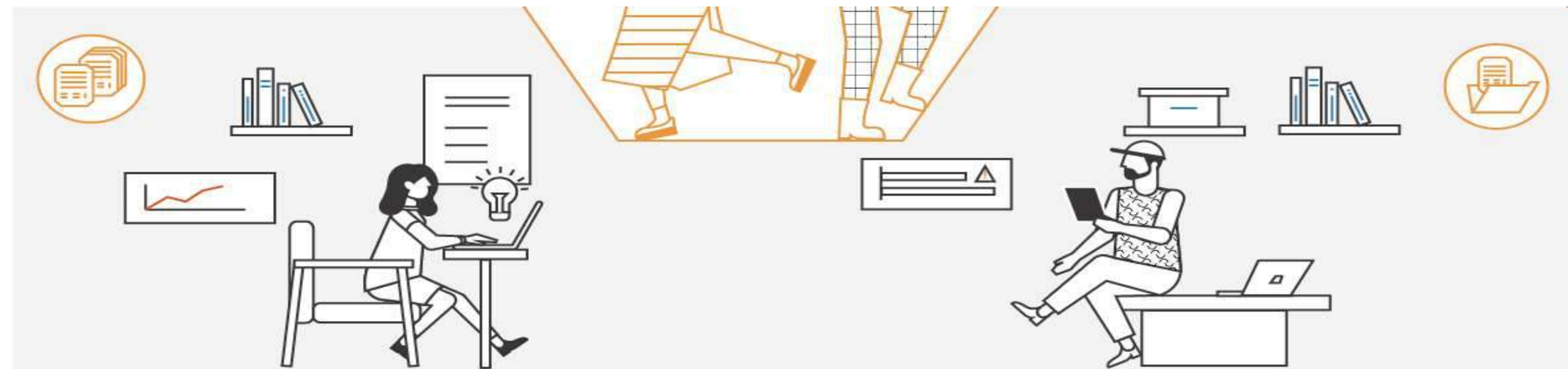


2. Herramientas para la gestión del conocimiento



D

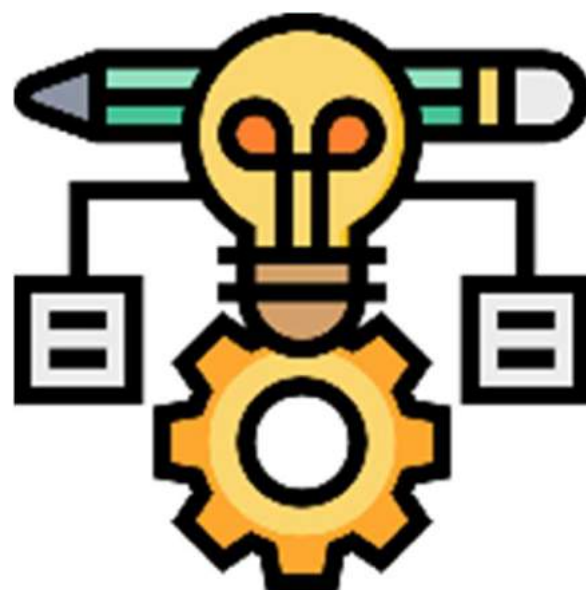
- Formalización del líder de la política ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- Análisis de los resultados de FURAG obtenidos por la entidad
- Desarrollo del autodiagnóstico
- Diseño del plan de implementación
- Aprobación del plan ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- Creación de un equipo interdisciplinario para la implementación de la política





Evitar la fuga de conocimiento

Fortalecimiento de la entidad mediante alianzas efectivas

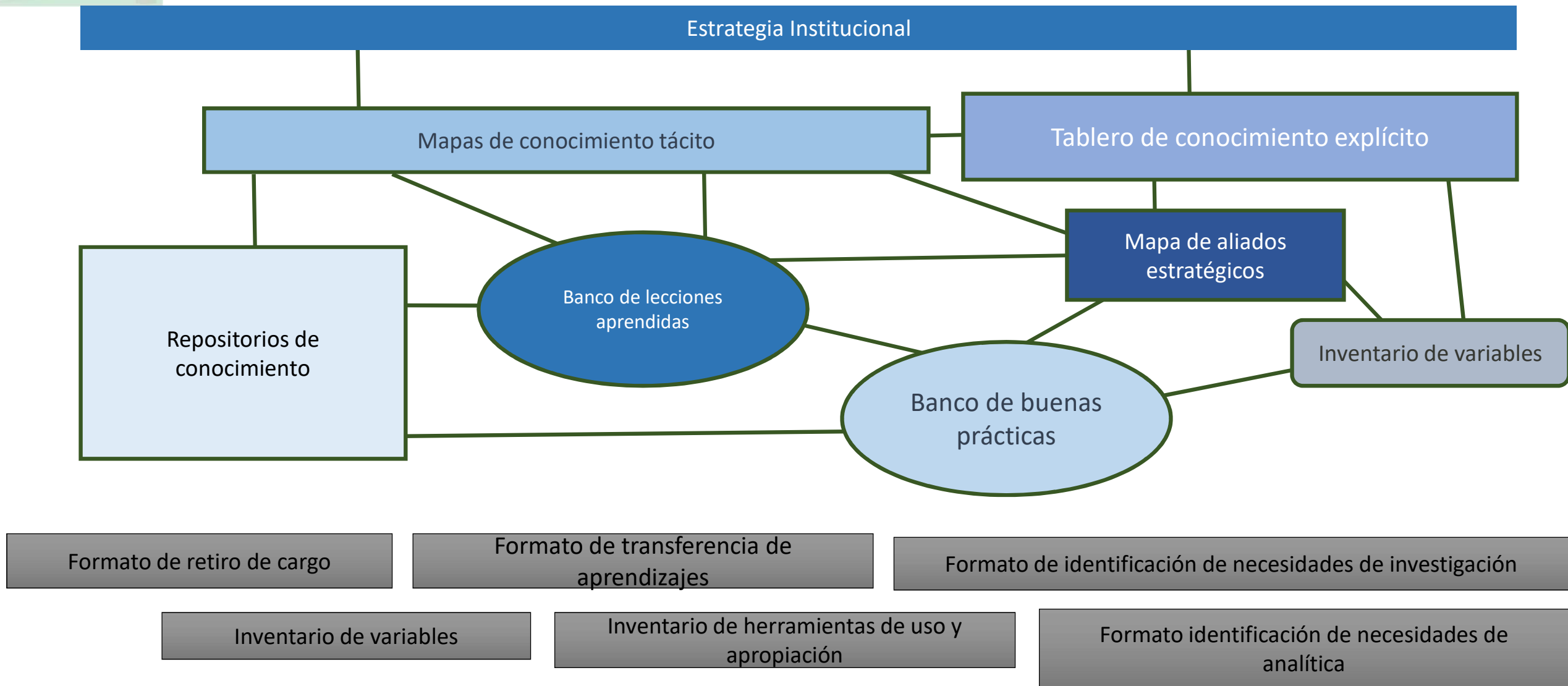


Producir conocimiento estratégico para la entidad

Consolidación y fácil acceso al conocimiento de la entidad



D D D D I
D D D



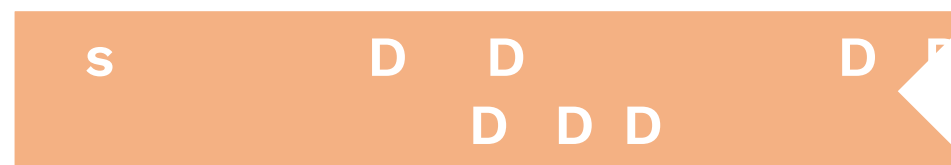




Diagrama de red que muestra la estructura de la información. Los nodos azules representan temas principales: 'Plantas de personal' (4), 'Reformas administrativas' (5), 'Oswaldo Galeano Carvajal' (3), 'Salarios' (3) y 'Manual de funciones' (1). Los nodos rojos representan subtemas o actores: 'Mujer' (1), 'Carlos Felipe Cruz' (3) y 'Mujer' (1). Las líneas azules indican conexiones entre los temas principales, y las líneas rojas indican conexiones con los subtemas.

Retiro del cargo por cualquier situación administrativa



- Revisar procedimientos, mecanismos y formatos destinados para tal fin
- Definir estrategias (talento humano)

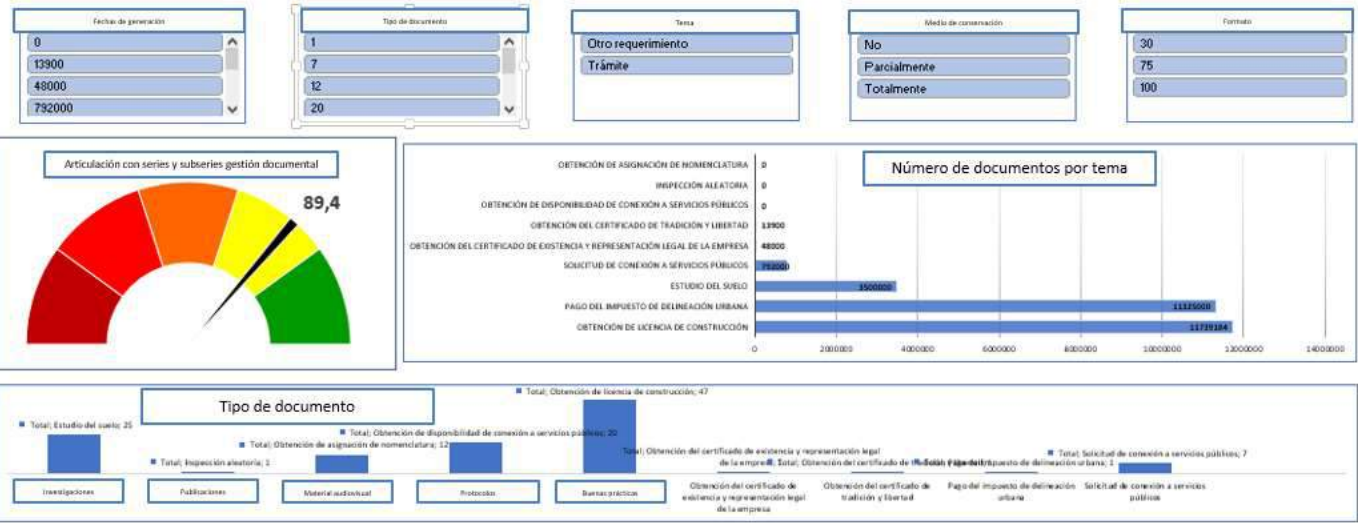
Reactivo



D D D D D D D D D

D D D

Conocimiento explícito área de TICS




<div>Formato guía - Inventario de conocimiento explícito</div> <div>El inventario de conocimiento explícito presenta los diferentes medios en los que se pueden encontrar documentados y ubicados los temas relacionados con la misión de la entidad.</div>							Entidad						
							Área/Proceso						
							Persona que diligencia el formato						
							Cargo						

#	Tema	Nombre o título del documento	Formato	Clasificación	Breve descripción	Fecha en la que se originó el documento	Versión	Medio de conservación	Lugar de consulta interna	URL (enlace web)	TRD (tabla de retención documental) serie y subserie	Vigente
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												

Inadecuado proceso de archivo




- Revisar procedimientos, TRDs y repositorios de información.
- (Tics y gestión documental)





**El servicio público
es de todos**


Función Pública



Seleccionar idioma







Buscar

Inicio

Banco de Éxitos

Premio Nacional de Alta Gerencia

Prácticas Destacadas

Premios Nacionales e Internacionales

Kit de difusión

Filtre su búsqueda

Para buscar una experiencia puede colocar una palabra clave en el buscador y darle clic en la lupa.

Seleccione un criterio de búsqueda (año, categoría, población, galardónada, entidad, experiencia) y genere un clic en **Buscar** o en la Lupa.

Año

Año ▼

Categoría

Categoría ▼

Población

Población ▼

Galardónada

Galardónada ▼

Entidad

Entidad ▼


Experiencia

Experiencia ▼


Buscar

Limpia

Premio Nacional de Alta Gerencia



Banco de Éxitos



**Cambia Tu Mente...
Construye Paz**


Entidad: ALCALDIA DE MANIZALES

Año: 2017

Categoría: Municipal

Énfasis: El Fortalecimiento Institucional para la paz

Estado: MENCIÓN DE HONOR



Internados por la paz

Entidad: GOBERNACION DE META

Año: 2016

Categoría: Departamental

Énfasis: Promoción del desarrollo territorial

Estado: Mención de honor

¿Qué es el Banco de Éxitos?

Es una fuente de aprendizaje que permite el intercambio de conocimiento entre entidades públicas, en contextos y problemáticas similares; cuenta con múltiples soluciones que han brindado resultados positivos probados en otras entidades públicas y que en su gran mayoría son de fácil adaptación a la realidad institucional. Las experiencias registradas podrán suministrar a los interesados herramientas, modelos de operación, estrategias, proyectos y programas, entre otros, para la mejora de procesos y el aprovechamiento de oportunidades.

Débil documentación



- Identificar, documentar y consolidar:
- Buenas prácticas y lecciones aprendidas (áreas misionales)



- Identificar documentar y consolidar:
- Buenas prácticas y lecciones aprendidas (áreas misionales)



Área a cargo	Nº
DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO	19
GRUPO DE APOYO A LA MERITOCRACIA	11
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	7
SUBDIRECCIÓN	4
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	3
DIRECCION DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	3
GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	2
OFICINA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	1
DIRECCION DE PARTICIPACION, TRANSPARECIA Y SERVICIO AL CIUDADANO	1
GRUPO DE GESTION DOCUMENTAL/OTIC	1
TOTAL	55

COVENIOS INTERNACIONALES			
CONVENIO INTERNACIONAL	FECHA DE SUSCRIPCION	OTRO	OTRO
OPERA NACIONAL DEL SERVIDO CIVIL DE LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY	1922/04	OPERA NACIONAL DEL SERVIDO CIVIL DE LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY	
AUTORENOMENDACION DEL SERVIDO CIVIL (PERU)	1930/04	AUTORENOMENDACION DEL SERVIDO CIVIL (PERU)	
SECRETARIA DE LA GESTION RUBICA DE LA PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE LA REPUBLICA (PERU)	1930/04	SECRETARIA DE LA GESTION RUBICA DE LA PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE LA REPUBLICA (PERU)	
ALISTADO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA DEL REINO UNIDO (ESPAÑA)	17/11/2017	ALISTADO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA DEL REINO UNIDO (ESPAÑA)	
PROYECTO DE PRIMER MINISTERIO DE EMPLEO Y SALUD	1950/07	PROYECTO DE PRIMER MINISTERIO DE EMPLEO Y SALUD	
ESQUEMA SUPLENTE DE ADMINISTRACION PUBLICA - ESAP Y LA ESCUELA DE DISTRIBUCION	28/10/16	ESQUEMA SUPLENTE DE ADMINISTRACION PUBLICA - ESAP Y LA ESCUELA DE DISTRIBUCION	
SECRETARIA TECNICA Y DE SUPERVISION DEL GOBIERNO DE LA SALUD	1949/19	SECRETARIA TECNICA Y DE SUPERVISION DEL GOBIERNO DE LA SALUD	
MINISTERIO DE FUERZA PUBLICA Y REPORTE DE LA ADMINISTRACION - PERU/COLOMBIA ANDOLINA	21/01/19	MINISTERIO DE FUERZA PUBLICA Y REPORTE DE LA ADMINISTRACION - PERU/COLOMBIA ANDOLINA	

OTRAS ALIANZAS VIGENTES			
INICIACION	TERMINO DE SUSCRIPCION	OTRO	OTRO
INSTITUTO NACIONAL PARA EL DESARROLLO (INCI)	08/11/2019	INSTITUTO NACIONAL PARA EL DESARROLLO (INCI)	
COMITE DE GOBIERNO SUPLENTE PARA EL DESARROLLO (COMITE DE GOBIERNO SUPLENTE PARA EL DESARROLLO)	11/11/2017	COMITE DE GOBIERNO SUPLENTE PARA EL DESARROLLO (COMITE DE GOBIERNO SUPLENTE PARA EL DESARROLLO)	
PROYECTO DE PRIMERA MINISTERIO DE EMPLEO Y SALUD	08/11/2019	PROYECTO DE PRIMERA MINISTERIO DE EMPLEO Y SALUD	
COMITE DE GOBIERNO SUPLENTE PARA EL DESARROLLO (COMITE DE GOBIERNO SUPLENTE PARA EL DESARROLLO)	22/02/19	COMITE DE GOBIERNO SUPLENTE PARA EL DESARROLLO (COMITE DE GOBIERNO SUPLENTE PARA EL DESARROLLO)	

[illegible]



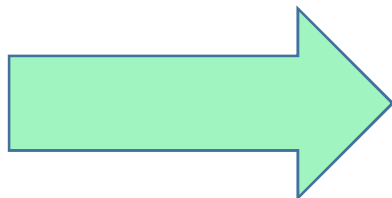
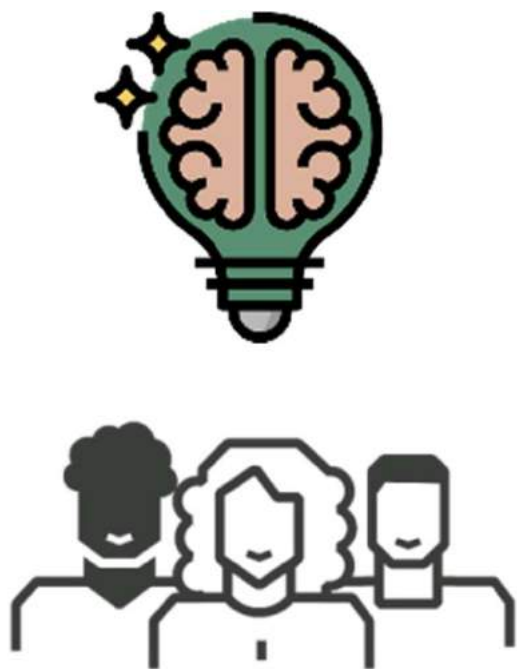
D D

D D

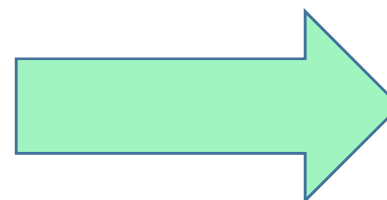
D D D



RED académica



El servicio público es de todos	
Ficha Técnica - IDENTIFICACIÓN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	
TÍTULO:	
ABRACIÓN ESTIMADA DEL PROYECTO:	
LUGAR DE EJECUCIÓN:	
FUNCIONARIO RESPONSABLE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	
Cargo:	Dependencia:
Carrera/Asignatura:	Telefono:
COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:	
Nombre:	Edad/Años de experiencia:
RESUMEN EJECUTIVO:	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:	
JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO:	
MARCO CONCEPTUAL:	
OBJETIVO GENERAL:	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	
METODOLOGÍA:	
RESULTADOS ESPERADOS DE LA INVESTIGACIÓN:	





D D D D D D D

Inventario de variables											
Fecha de elaboración: 27 de agosto de 2015 Fecha de actualización: 05 de febrero de 2019											
IP	Variable	Unidad de medida	Unidad de análisis	Tema	Periodicidad de actualización	Fecha de entrega	Dimensión	Cobertura	Dependencia	Fuente	Tipo de variable
001	Número de indicios positivos	Número absoluto	Entidades	Racionalización de tiempos	Trimestral	Último día del mes	Entidad, Tiempo, Ubicación y Territorio	DTFSC	SUIT	Estadística	Estadística
002	Número de planes prescindiados voluntarios	Número absoluto	Entidades	Racionalización de tiempos	Trimestral	Último día del mes	Entidad, Tiempo, Ubicación y Territorio	DTFSC	SUIT	Estadística	Estadística
003	Número de indicios negativos	Número absoluto	Entidades	Racionalización de tiempos	Trimestral	Último día del mes	Entidad, Tiempo, Ubicación y Territorio	DTFSC	SUIT	Estadística	Estadística
004	Número de estrategias de racionalización de tiempos implementadas en la planeación	Número absoluto	Entidades	Racionalización de tiempos	Anual	10 de noviembre	Entidad, Tiempo, Ubicación y Territorio	DTFSC	SUIT	Estadística	Estadística
005	Tratamiento de atención de trámites	Número absoluto	Entidades	Racionalización de tiempos	Trimestral	Último día del mes	Entidad, Tiempo, Ubicación y Territorio	DTFSC	SUIT	Estadística	Estadística
006	Salvo de trámite por entidad	Número absoluto	Entidades	Racionalización de tiempos	Trimestral	Último día del mes	Entidad, Tiempo, Ubicación y Territorio	DTFSC	SUIT	Estadística	Estadística
007	Número de ciudadanos formados en control social	Número absoluto	Ciudadanos	Participación ciudadana	Cada vez que cambia	10 de noviembre	Entidad, Tiempo, Ubicación y Territorio	DTFSC	SUIT	Estadística	Estadística
008	Entidades que reportaron avances (PLAN MANEJO DE IMPLEMENTACIÓN) a la instancia nacional de rendición de cuentas	Número absoluto	Entidades	Rendición de cuentas	Anual	30/04/2019	Entidad, Tiempo, Ubicación y Territorio	DTFSC	SUIT	Estadística	Estadística
009	Entidades con identificación de riesgos de corrupción en trámite	Número absoluto	Entidades	Racionalización de tiempos	Anual	05/04/2019	Entidad, Tiempo, Ubicación y Territorio	DTFSC	SUIT	Estadística	Estadística

Inventario de variables



Ficha Técnica - Identificación de necesidades en analítica

REFERENCIA:

1. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

2. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

3. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

4. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

5. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

6. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

7. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

8. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

9. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

10. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

11. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

12. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

13. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

14. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

15. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

16. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

17. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

18. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

19. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

20. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

21. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

22. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

23. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

24. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

25. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

26. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

27. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

28. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

29. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

30. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

31. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

32. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

33. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

34. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

35. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

36. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

37. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

38. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

39. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

40. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

41. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

42. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

43. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

44. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

45. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

46. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

47. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

48. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

49. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

50. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

51. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

52. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

53. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

54. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

55. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

56. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

57. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

58. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

59. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

60. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

61. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

62. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

63. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

64. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

65. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

66. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

67. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

68. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

69. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

70. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

71. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

72. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

73. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

74. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

75. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

76. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

77. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

78. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

79. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

80. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

81. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

82. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

83. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

84. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

85. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

86. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

87. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

88. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

89. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

90. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

91. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

92. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

93. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

94. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

95. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

96. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

97. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

98. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

99. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

100. ¿CÓMO SE DEBE DEBER EN ANALÍTICA?

Formato identificación de necesidades de analítica

Sistema de Información Estratégica

Seleccionar idioma

A+ A-

Inicio Ingreso SIE

!Información estadística en un solo lugar!

Haga clic en el reporte de su interés

Conjuntos de datos



S

D

D

D

D

D

D



EVA llegó para ayudar a las entidades, a los servidores y a los ciudadanos de una manera amable, eficiente, eficaz y transparente.

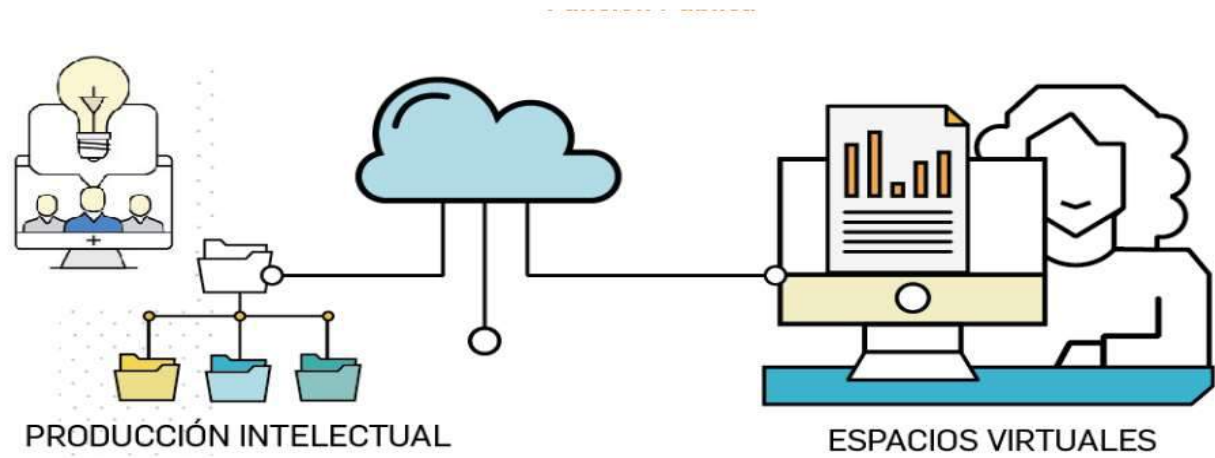
Conoce a EVA



Usuario: Paola Liliana Quijano Barón



Salir



TÍTULO	FECHA
Guía sobre cómo implementar acciones en la gestión pública con la participación de la ciudadanía - Versión 1- Julio 2019 El presente documento fue estructurado a manera de guía metodológica para orientar a las entidades públicas y organizaciones que cumplen funciones públicas o prestan servicios públicos sobre cómo involucrar a los ciudadanos y grupos de valor en la definición y estructuración de futuras acciones de participación en la gestión de planes, programas, proyectos, trámites y servicios. De esta... Guía administración pública mpp control social participación participación ciudadana	2019-07-16
Protocolo para solicitar la autorización de trámites - Versión 1- Mayo 2019 Este protocolo busca facilitar la comprensión en la implementación de los procedimientos para solicitar la autorización de los nuevos trámites creados o autorizados por la ley, así como la revisión de las modificaciones estructurales ante el Departamento Administrativo de la Función Pública en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 1099 de 2017. El protocolo para solicitar la aut... Guía mpp racionalización trámites	2019-05-30
Manual de postulación experiencias exitosas - Premio Nacional de Alta Gerencia 2019 Para la convocatoria del presente año, se tomó como referencia lo previsto en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto Por Colombia, Pacto por la Equidad en el cual el Gobierno Nacional se compromete a superar los desafíos que llevan al país a acelerar el crecimiento económico y hacer equitativas las oportunidades para todos los colombianos en diferentes escenarios. Uno ... Manual premio nacional de alta gerencia banco de datos	2019-05-02
Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano - Versión 2- Julio 2019 Conscientes de la importancia de la integridad como elemento transversal de la gestión de las instituciones, esta se incorporó como una política de gestión y desempeño institucional en el marco de la actualización del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). Así las cosas, el Código de integridad se convirtió en la primera herramienta de esta política y en la puerta de entrada p... Guía Equidad	2019-04-11

Ac
Ve



S D D D

 El servicio público es de todos Función Pública		Transferencia de aprendizajes
Nombre de la capacitación		
Nombre del capacitado		
Cargo		
Área		
Fecha		
Nombre del capacitador		
Entidad		
Correo		
Teléfono		
Principales temas tratados		
Importancia de este tema en el cumplimiento misional de la entidad		
Aprendizajes obtenidos en esta capacitación		
Recomendaciones		



Taller herramientas para gestionar el conocimiento, Cali 25 de septiembre/19



Deficiente transferencia de conocimiento de acciones de capacitación



- Formatos y repositorios de información (bibliotecas virtuales- talento humano)



S D D D D D D



Red de los Servidores Públicos



Carnaval del conocimiento Bogotá viernes 18 de octubre 2019

Insuficiente difusión del conocimiento



- Definir espacios y estrategias, “Concurso de conocimiento” (apoyo de comunicaciones)



S

D

D D

D D D



Carnaval del conocimiento, Alcaldía de Bogotá, 18 de octubre 2019



Buena práctica de sensibilización: cultura organizacional que impulse las GESCO+I



Estrategias de aplicación- Gobernación de Antioquia



1. Convocatoria a los directores de las dependencias. 2 métodos:
 - a. Desayuno.
 - b. Oficio del nivel directivo.



Avanzada de hábitos de conocimiento. Recorrido por las dependencias del CAD haciendo entrega de **galleta de la fortuna** con mensajes de gestión del conocimiento y activando a las personas para que participen en un concurso relacionado con este tema.



Testimonios sobre la actividad



Fotos de la premiación del concurso **Gestión del Conocimiento**.

Fueron premiados **56 servidores**, incluyendo servidores de la FLA.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PIENSA EN GRANDE



#PiensaEnGrande
www.antioquia.gov.co

Tú tienes algo muy importante que no se vende en ninguna parte, descubrirás que yo no te miento, y me refiero al conocimiento.

No es un secreto que debes guardar, sino compartes se te va a olvidar. Eso no viene en un costal, ni envuelto en fiambre ni en un tamal, con él se puede consolidar la memoria institucional.

Coro

Identifica, conserva, comparte...

Compártelo con el de arriba, compártelo con el de abajo, compártelo por todas partes, con el de atrás y el de adelante (bis).

Vamos todos a cantar en coro, aquí vienen las reglas de oro: El conocimiento es más positivo, si lo volvemos **colectivo**. Y que no baste con suponer, tu más **explícito** debe ser. Conocer mucho no está mal, pero no seas tan individual.

Coro

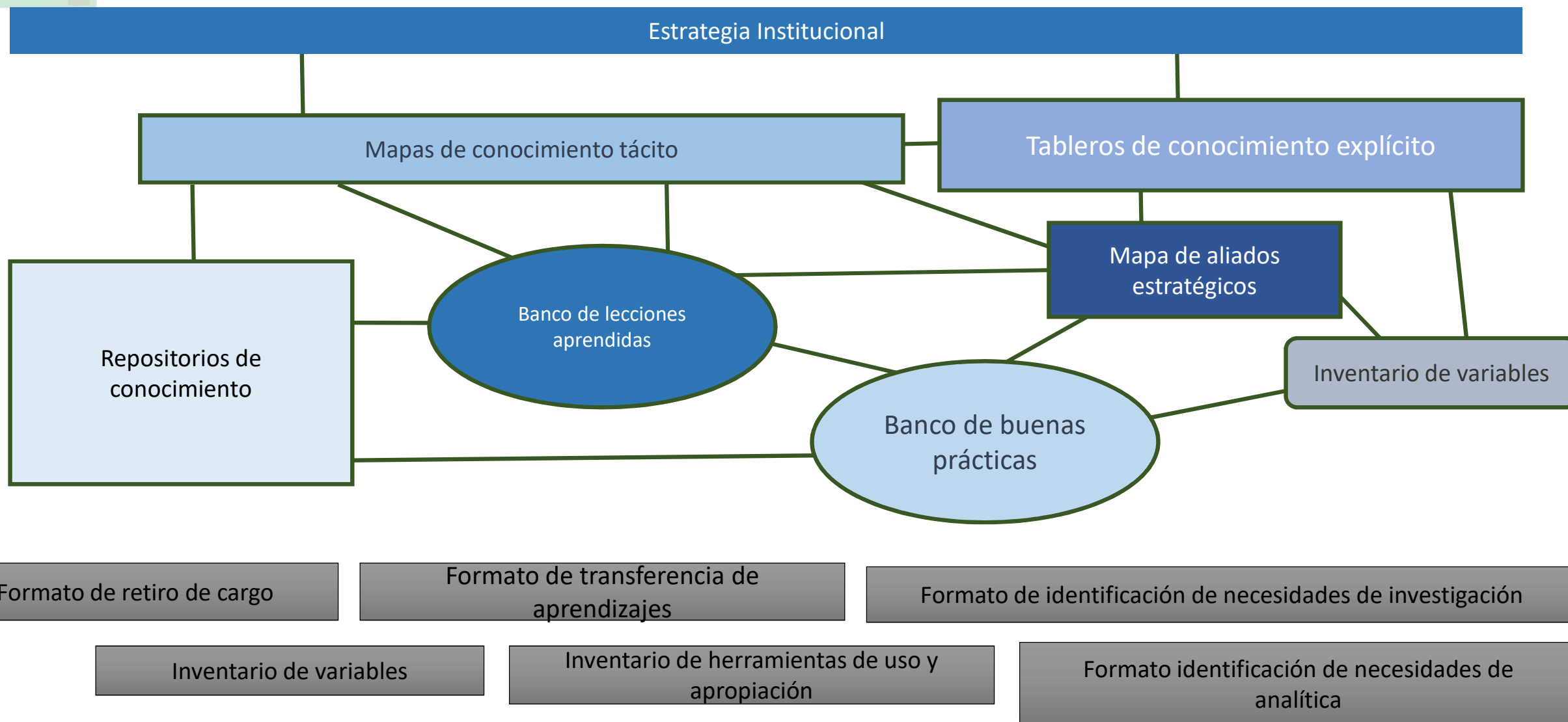
Identifica, conserva, comparte... (bis)

Compártelo con el de arriba, compártelo con el de abajo, compártelo por todas partes, con el de atrás y el de adelante (bis).

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PIENSA EN GRANDE





¡Gracias!



El servicio público
es de todos

Función
Pública

1

C C C

0

9 1 0



C C



C C C

C C

C

C



Sembrando
Conocimiento

mipg | modelo integrado
de planeación
y gestión



ENCUENTRO

SOBRE HERRAMIENTAS DE PLANEACIÓN
Y GESTIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

5, 6, 7 DE NOVIEMBRE 2019, HOTEL INTERCONTINENTAL CALI