

# Gestión del Conocimiento y la Innovación



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO  
E INNOVACION INSTITUCIONAL

SUBDIRECCION DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

# Gestión del conocimiento y la innovación

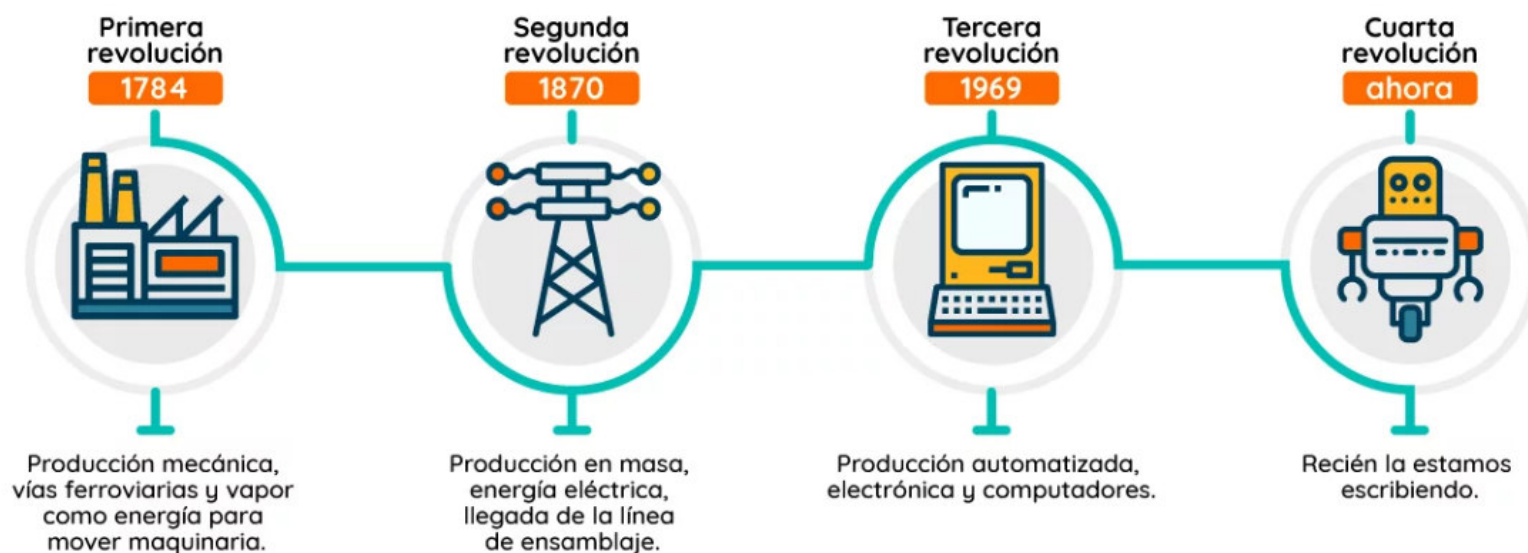


**Lo que sabemos es una gota de agua; lo que ignoramos es el océano (Isaac Newton)**

# Gestión del conocimiento y la innovación



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.**

## Justificación Legal:

- La no implementación del proyecto y el desarrollo de la dimensión va en contravía del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, 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.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Artículo 14, que regula el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Capacitación, transferencia de conocimiento, competencias.
- Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, Capítulo N°5 Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y el Capítulo N°15, en lo referente a forjar Instituciones modernas y capaces de promover el desarrollo económico y social (innovación institucional).
- La entidad territorial, sino emprende la implementación de la dimensión, impactaría en la calificación del desarrollo institucional que cada año hace la DAFP a través de la herramienta FURAG.
- Baja calificación en las Auditorías de seguimiento de control interno y Contraloría Municipal, siendo de obligatorio cumplimiento su desarrollo so pena de sanciones.



El servicio público  
es de todos

Función  
Pública



## Recordemos el concepto de MIPG

Artículo 2.2.22.3.2 del  
Decreto 1499 del 11 de  
septiembre de 2017



Derechos, problemas, necesidades,  
expectativas de la comunidad

### Marco de Referencia



La gestión de las  
entidades y organismos  
públicos



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





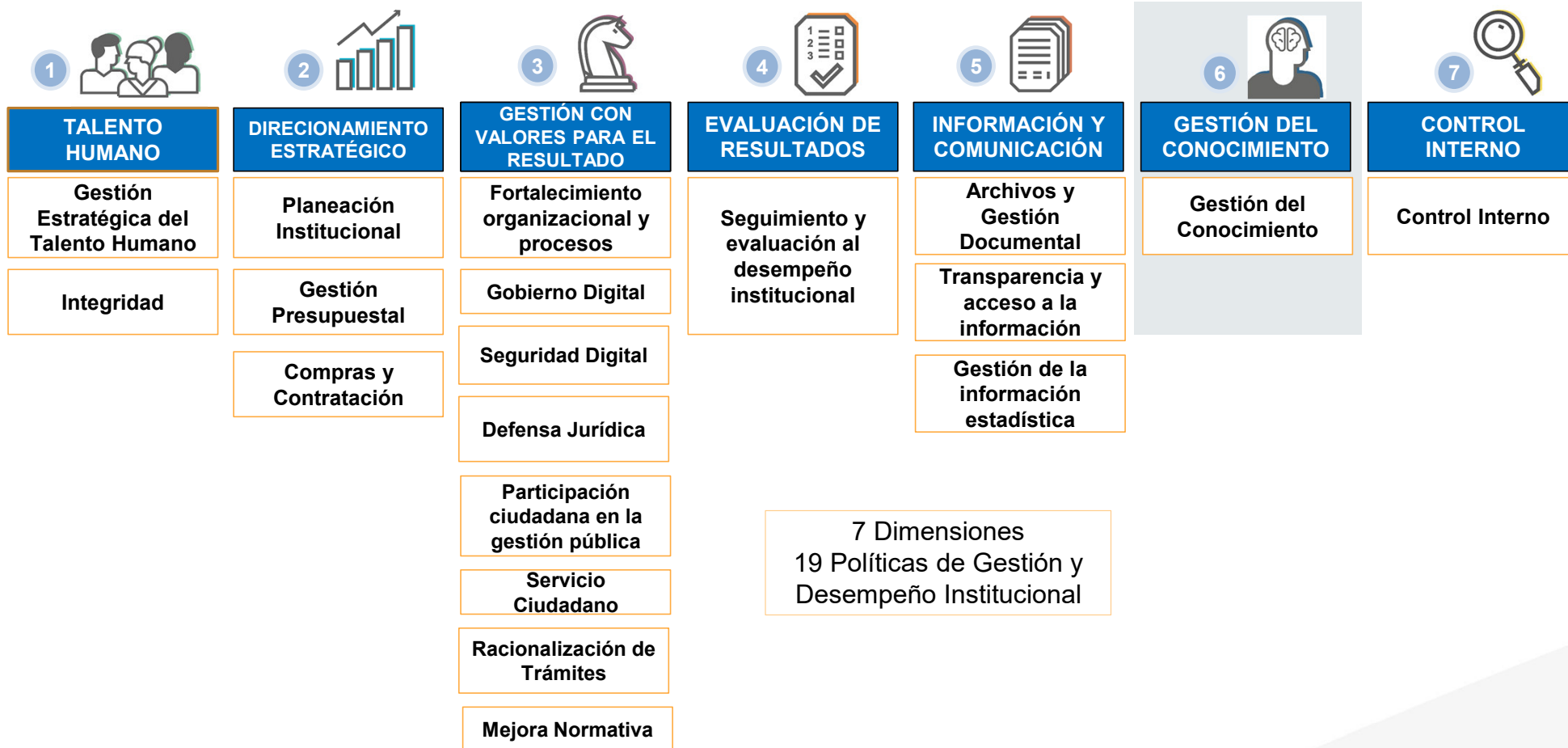
El servicio público  
es de todos

Función  
Pública



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

# DIMENSIONES Y POLÍTICAS



7 Dimensiones  
19 Políticas de Gestión y  
Desempeño Institucional

# Gestión del conocimiento y la innovación



## Relación con MIPG:

### DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO

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

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

### DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

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

### DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS:

Análisis de indicadores para la toma de decisiones basadas en evidencia.

Reflexión sobre los resultados para la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Fortalecimiento de los sistemas en recolección y análisis de datos.

### DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO:

**Mecanismo de aprendizaje organizacional:** Plan Nacional de Formación y Capacitación, planes institucionales de capacitación, procesos de inducción y reinducción, acciones de aprendizaje basadas en proyectos o problemas.

**Cultura organizacional:** valores organizacionales, incentivos a la innovación, clima organizacional.

**Retiro del servidor público:** fuga de conocimiento, retención del conocimiento, transferencia del conocimiento y documentación del conocimiento.

**Caracterización de servidores públicos:** insumo para el desarrollo de mapas de conocimiento tácito.

### DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES:

**Comunicación:** canales y piezas de comunicación interna y externa.

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

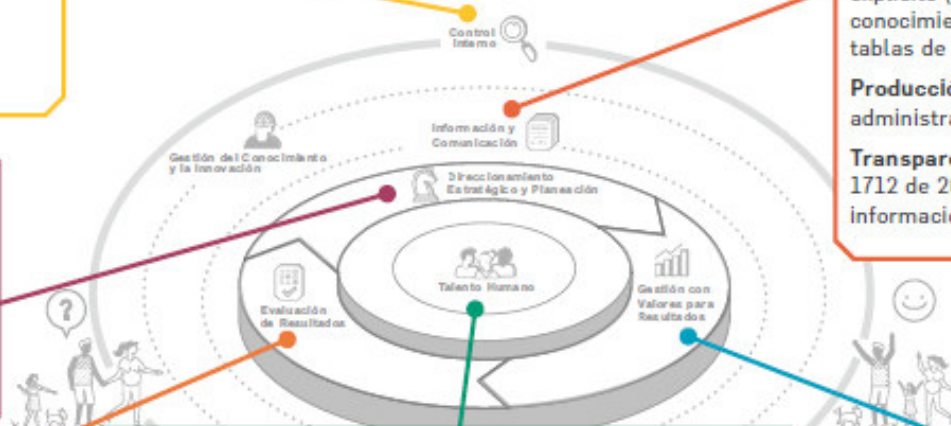
**Producción estadística:** identificación de registros administrativos para la analítica de datos.

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

### DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS:

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

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





El servicio público  
es de todos

Función  
Pública



## Propósito 1. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MDI

Es un ejercicio anual que busca determinar el estado de la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, bajo los criterios y estructura de Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (*evaluación de las políticas*). Busca también *medir el avance del Sistema de Control Interno* implementado a través del Modelo Estándar de Control Interno - MECI



El instrumento empleado recolectar la información para la medición del Desempeño Institucional, es el *Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG*, integrado por un cuestionario autodiligenciable alojado en un aplicativo en línea, habilitado anualmente para la recolección de los datos.

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

[www.cali.gov.co](http://www.cali.gov.co)

**mipg** | modelo integrado  
de planeación  
y gestión





El servicio público  
es de todos

Función  
Pública



## MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MDI

Entorno del Desarrollo	Tipología	Número de Municipios
Robusto	A	6
	B	63
Intermedio	C	158
	D	261
	E	293
Temprano	F	209
	G	111
Total		1101

Ítem	Entidades Grupo Par Tipología A, Robusto
1	Alcaldía De Medellín
2	Alcaldía De Santiago De Cali
3	Alcaldía Distrital De Barranquilla, Distrito Especial, Industrial Y Portuario
4	Alcaldía Mayor De Bogotá
5	Alcaldía De Bucaramanga
6	Alcaldía Distrital De Cartagena De Indias Distrito Turístico, Histórico Y Cultural

Fuente: DNP (2015) Tipologías Departamentales y Municipales: Una propuesta para comprender las entidades territoriales colombianas. Bogotá, Colombia

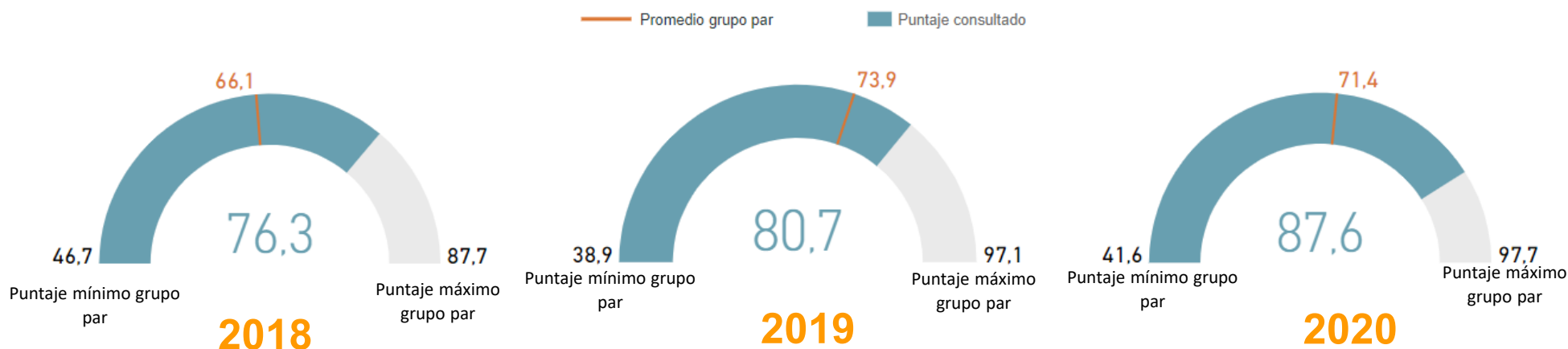
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



## COMPARATIVO 2018-2019-2020 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI



### I. Índice de Desempeño Institucional



Se destaca y felicita al equipo de trabajo de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, por lograr un incremento **de 6,9 puntos** del índice comparado con los resultados de la vigencia 2019 y de **11,3 puntos** con la vigencia 2018

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

# Gestión del conocimiento y la innovación

## INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



### Principales brechas identificadas en el orden nacional – IDI 2020



Participar en comunidades de práctica, con el fin de colaborar con otras entidades para la producción y generación de datos, información, investigación, desarrollo tecnológico y documentos.



Participar en redes de conocimiento, con el fin de colaborar con otras entidades para la producción y generación de datos, información, investigación, desarrollo tecnológico y documentos.



Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito para establecer necesidades de nuevo conocimiento.

### Principales brechas identificadas en el orden territorial – IDI 2020



Incorporar elementos de I+D+I en su planeación estratégica, para el desarrollo de actividades de innovación en la entidad.



Documentar buenas prácticas en innovación pública.



Participar en comunidades de práctica, con el fin de colaborar con otras entidades para la producción y generación de datos, información, investigación, desarrollo tecnológico y documentos.

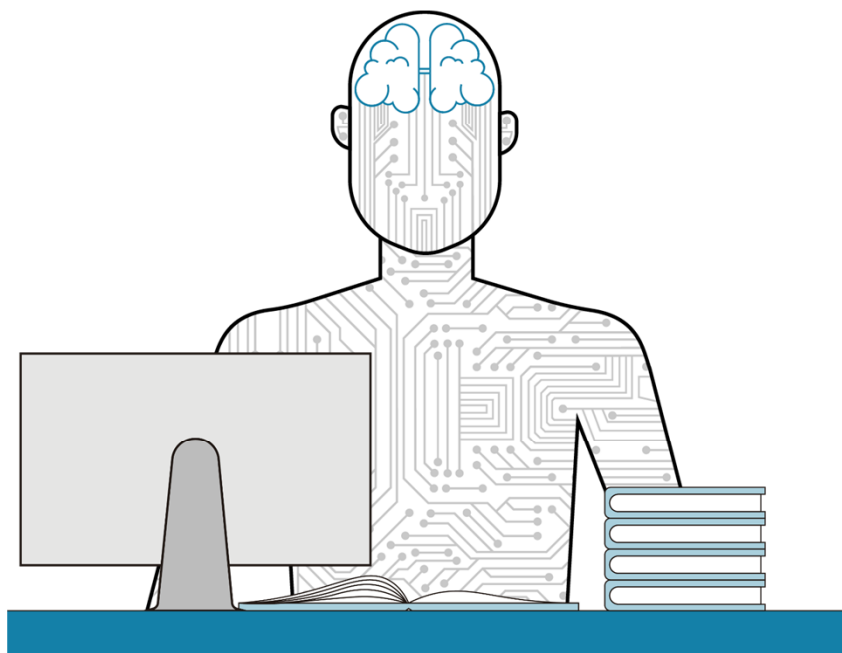


## Capital intelectual

El concepto de Capital Intelectual se ha incorporado en los últimos años tanto al mundo académico como empresarial para definir el conjunto de aportes no materiales que en la era de la información se entienden como el principal activo de las empresas del tercer milenio (Brooking, 1997).



## ¿Qué es conocimiento?



Es la suma de **ideas, datos, Información, procesos y productos** generados por los servidores públicos de las entidades.

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

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

Así mismo, se evidencia de **manera explícita** en los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones.

# Gestión del conocimiento y la innovación



## ¿Qué es innovación?



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

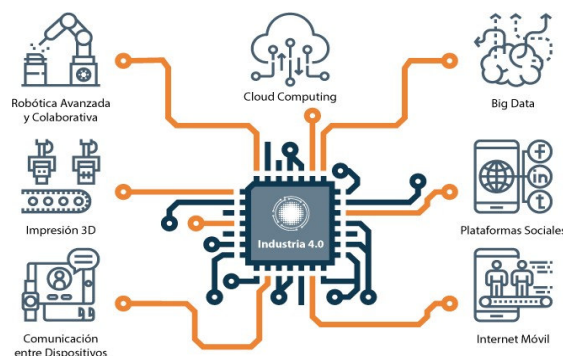
Según Teece, Pisano & Shuen (1997), el conocimiento es un impulsor clave para alcanzar nuevas e innovadoras formas de ventaja competitiva, y para Drucker (1993), la productividad es aplicar conocimiento a las tareas conocidas y la innovación es aplicar conocimiento a tareas nuevas y diferentes.

**OCDE:** Fundada en 1961, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) agrupa a 36 países miembros y su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo.

# Gestión del conocimiento y la innovación



Según el Manual de Oslo existen diferentes tipos de innovación:



## Tipos de innovación

● **Innovación en producto/servicio:** es la introducción de un bien o servicio que es nuevo y está totalmente mejorado

**Innovación en proceso:** es la implementación de cambios significativos en las técnicas, actividades, soporte tecnológico, entre otros, que tengan por objeto la mejora de la calidad, o la prestación de nuevos servicios.

**Innovación organizacional:** implementación de nuevos métodos organizacionales como: formación, evaluación y desarrollo del talento humano, gestión de la cadena de valor (mejora de procesos), rediseño institucional, mejora de trámites, participación ciudadana, entre otros.)



# Gestión del conocimiento y la innovación



## Términos I:

### SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Era de la Información presupone al conocimiento como el componente humano que toma mayor relevancia que la información. Pero gestionar e identificar el conocimiento de los individuos en las organizaciones empresariales es una de las tareas más arduas por lo difuso y restringido que resulta su acceso para identificarlo como tal.



### ¿QUÉ ES LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CONOCIMIENTO?

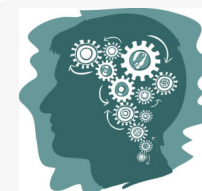
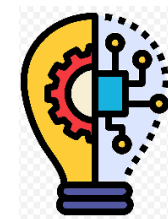
Es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (Know-how) y explícito (formal) existente en un determinado espacio, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo.



### CULTURA ORGANIZACIONAL

Conjunto de prácticas colectivas significativas basadas en los procesos de trabajo en función de la satisfacción de la amplia gama de necesidades humanas.

La cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación refuerza las conductas de los miembros de la entidad hacia la búsqueda, socialización, desarrollo y aplicación del conocimiento.



# Gestión del conocimiento y la innovación



## Términos II:

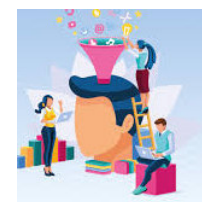
### CONOCIMIENTO TÁCITO :

Es el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible.



### CONOCIMIENTO EXPLÍCITO :

Es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir.



### REPOSITORIOS DE CONOCIMIENTO?

Espacio (físico o virtual) donde la entidad puede guardar de manera organizada la información y los productos de conocimiento que componen su memoria institucional para que sea de fácil acceso



# Gestión del conocimiento y la innovación

## Términos II:



### MAPAS DE CONOCIMIENTO

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.



### TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Para entender la transferencia de conocimiento, se debe ir más allá de entender los procesos individuales a entender como los grupos de trabajo logran transferir su conocimiento, esto involucra procesos sociales como: compartir, interpretar y combinar y almacenar información superando fugas de conocimiento relacionadas con la rotación de personal



### MEMORIA INSTITUCIONAL

Conjunto de documentos científicos, técnicos y administrativos – considerados los activos tangibles e intangibles que, aunque sin apariencia física, agregan valor al capital intelectual de la institución y por esta razón son de inestimable valor y a largo plazo pueden responder por la reputación de una institución (positiva o negativamente).



# Gestión del conocimiento y la innovación



## Patologías

Las entidades presentan una serie de dificultades que pueden ser superadas a través de la sexta dimensión del MIPG.



¿Cuántas veces se ha investigado lo mismo?



¿Toma de decisiones basadas en evidencia?



¿Dónde están los datos y la información?



¿Cómo evitamos la fuga de capital intelectual?



¿Se trabaja en islas?



¿Ya se ha aplicado esto antes?



¿Hemos repetido los errores del pasado?



# Gestión del conocimiento y la innovación



## ¿Qué es gestión del conocimiento?

La gestión del conocimiento y la innovación implica en las entidades mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (de gestión tangible). Esto se logra al:

- Consolidar prácticas de investigación, espacios de ideación y procesos de innovación en la entidad.
- Crear y usar herramientas que permitan la gestión de los datos y la información de manera articulada, contar con repositorios centrales de fácil acceso.
- Fortalecer la capacidad de la entidad de reconocer y utilizar sus datos e información para el análisis y la toma de decisiones.
- Compartir el conocimiento adquirido o desarrollado en la entidad a través de la generación de redes interinstitucionales o interdependencias; fomentar procesos formales e informales de enseñanza y aprendizaje; garantizar la comunicación efectiva con los grupos de interés y los mismos servidores; fortalecer la memoria institucional a través de herramientas de captura, preservación y difusión del conocimiento.

# Gestión del conocimiento y la innovación



## Dimensión 6 de MIPG. Decreto 1499 de 2017

Fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución. Criterios diferenciales MIPG - DAFP

## Lineamientos de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación



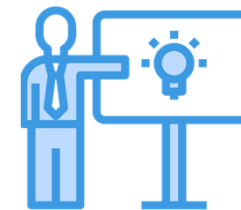
APRENDIZAJE  
Y LA  
ADAPTACIÓN A  
LAS NUEVAS  
TECNOLOGÍAS



PROMUEVE EL  
DESARROLLO DE  
MECANISMOS DE  
EXPERIMENTACIÓN  
E INNOVACIÓN



DESARROLLO DE  
ACCIONES PARA  
COMPARTIR EL  
CONOCIMIENTO ENTRE  
LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS



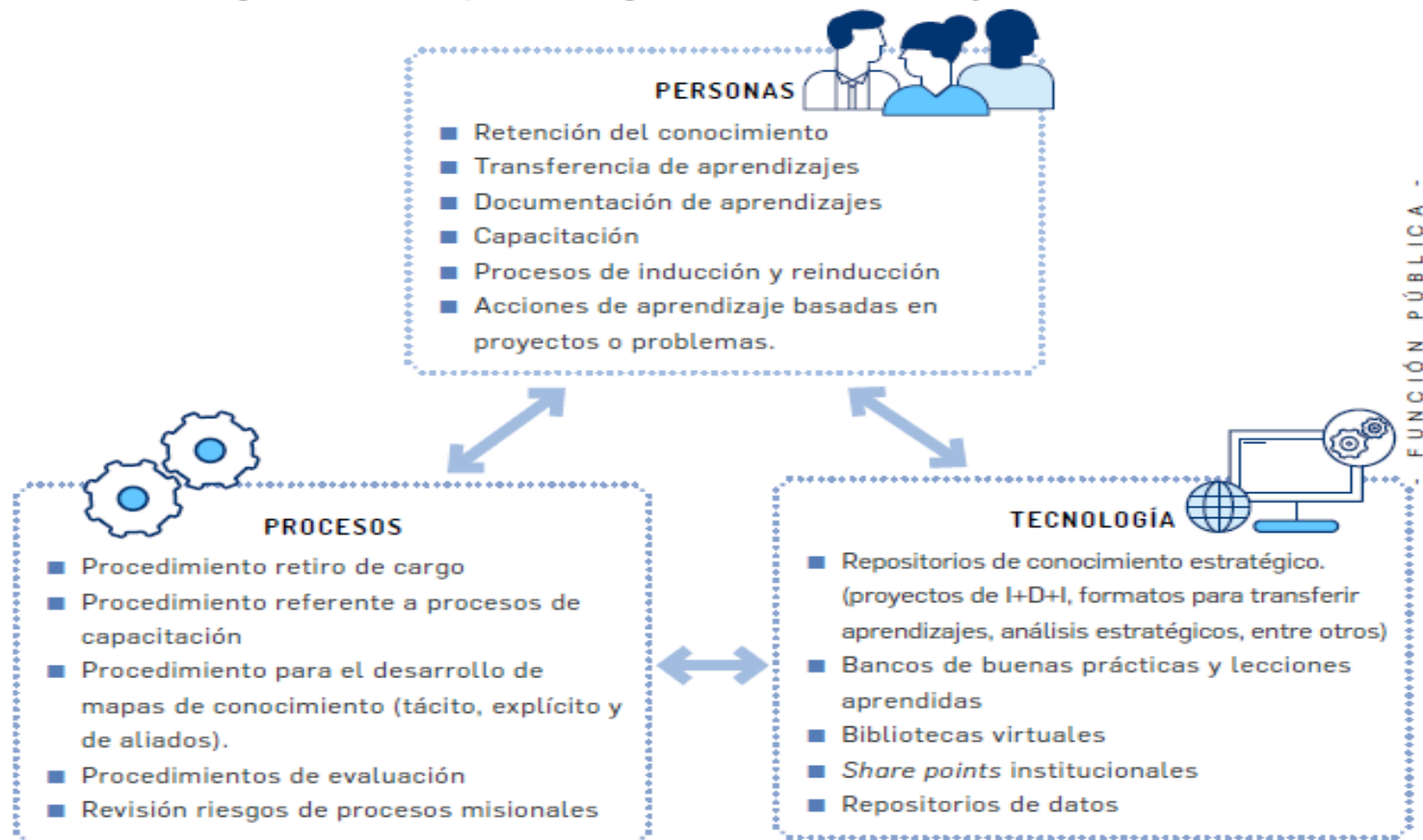
PROMUEVE LA  
CONSTRUCCIÓN DE  
UNA CULTURA DE  
ANÁLISIS Y DE  
RETROALIMENTACIÓN

# Gestión del conocimiento y la innovación

## ¿Cuál es su finalidad?

La finalidad del doble ciclo de gestión del conocimiento es enriquecer el flujo de conocimiento en las entidades. El doble ciclo se soporta en la triada: personas, procesos y tecnología, descritos a continuación:

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



¿CÓMO RECONOCER EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL?  
(ejemplos de acciones)

# Gestión del conocimiento y la innovación



## Relación con la ISO 9001 2015: Las claves para gestionar tu conocimiento

La norma ISO 9001 2015 nos dice lo siguiente sobre la **gestión del conocimiento** en el apartado 7.1.6: **Conocimiento de la Organización**



### ¿Y qué dice ISO 9001:2015 sobre la gestión del conocimiento?

Básicamente, la norma establece tres requisitos sobre el tema:

- **Identificar claramente el conocimiento necesario**, para que sus productos y servicios cumplan con los estándares de calidad, se efectúen con normalidad.
- Una vez identificado, **preservar ese conocimiento y asegurar la disponibilidad del mismo**.
- **Establecer acciones** que permitan absorber, gestionar, almacenar y asegurar nuevos conocimientos, o actualizaciones a los ya adquiridos.



# Gestión del conocimiento y la innovación



## Criterios diferenciales DAFP - GESCO

### Acciones y herramientas para implementar la gestión del conocimiento y la innovación

#### 1. Mitigar la fuga de conocimiento

- Mapa de conocimiento,
- Acciones para mitigar la fuga de conocimiento.
- Retención del conocimiento.

#### 2. Generar y actualizar conocimiento estratégico para la entidad

- Identificación de necesidades de investigación o análisis.
- Identificación de retos de innovación.
- Diseño de iniciativas de innovación.

#### 3. Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas

- Inventario de aliados estratégicos (mapa de actores).
- Canales de difusión (infografías, boletines etc.).

#### 4. Tomar decisiones basadas en evidencias

- Identificación de necesidades de analítica.

#### 5. Fortalecer mecanismos para compartir el conocimiento

- Inventario de conocimiento explícito.
- Repositorios de conocimiento.
- Comunidades de práctica y aprendizaje – redes de conocimiento – Equipos transversales.
- Herramientas para uso y apropiación (bancos de datos y sistemas de información, etc.).

#### 6. Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad

- Compartir el conocimiento al interior de la entidad (comunicaciones).
- Socialización y transferencia de aprendizajes.
- Comunicación con los grupos de valor y ciudadanos.

#### 7. Consolidar los procesos de aprendizaje organizacional

- Lecciones aprendidas.
- Buenas prácticas.
- Transferencia de aprendizaje.

Estrategia institucional

# Gestión del conocimiento y la innovación



## ¿Cuál es el modelo de implementación de la gestión del conocimiento en MIPG?

Dimensión de gestión del conocimiento y la innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La dimensión se compone de los siguientes ejes:

### 1. Generación y producción

Se relaciona con las acciones y orientaciones para la generación y mejoramiento del conocimiento: La ideación, la investigación, la innovación y la experimentación.

### 2. Herramientas de uso y apropiación

Se relaciona con las herramientas tecnológicas para guardar y sistematizar la información y documentación, y los medios de difusión tecnológicos con los cuales cuenta la entidad.

### 3. Analítica institucional

Busca identificar la manera en que las entidades analizan sus datos, entendido como la transformación de los datos en información estratégica, a través de métodos y herramientas estadísticas o matemáticas.

### 4. Cultura del compartir y difundir

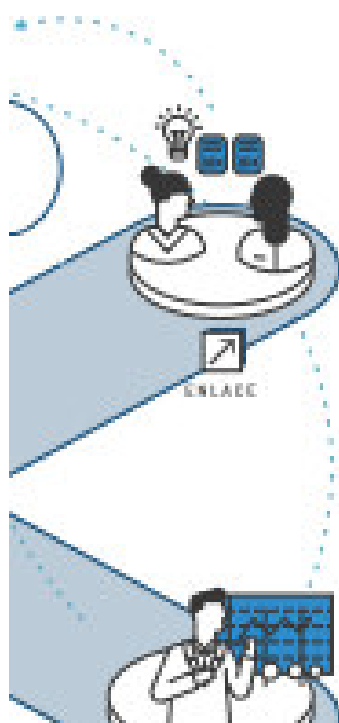
La consolidación de redes y de enseñanza-aprendizaje para difundir y reforzar la gestión del conocimiento; finalmente, la estrategia de memoria institucional de las entidades.

# Gestión del conocimiento y la innovación



## ► 1. Primer Eje : Generación y producción II

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



### Retos de conocimiento:



Plantear retos a los servidores para solucionar dificultades de la entidad



### Innovación:



Fomento a la innovación y la ideación para la mejora de la gestión



### Publicaciones:

Planear e identificar las publicaciones anuales de cada una de las áreas de la entidad, desarrollarlas y hacerles seguimiento



### Investigación:



Fomento a los procesos de investigación en temas de interés y competencia de la entidad



### Convenios inter-institucionales:

Fomentar convenios con entidades, instituciones académicas, centros de pensamiento, entre otros, para promover actividades de generación del conocimiento

# Gestión del conocimiento y la innovación



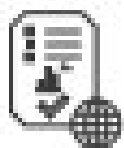
## 2.Segundo Eje : Herramientas para uso y Apropiación III

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



## 3.Tercer Eje : Analítica institucional III

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



### **Diagnóstico de datos:**

Identificación, organización y actualización de los datos producidos por la entidad



### **Análisis de datos:**

Profundizar en los análisis de datos internos y externos, haciendo cruces que permitan extraer nuevas perspectivas de los datos y de la información



### **Tableros de indicadores:**

Generación de indicadores y monitoreo de la gestión de la entidad



### **Visualizaciones:**

Visualización de datos para formular preguntas diferentes y contar historias a través de los datos



# Gestión del conocimiento y la innovación



## 4. Cuarto Eje : Cultura de compartir y difundir

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



### Memoria de la entidad (ejemplos):



- Línea de tiempo de la entidad
- Entrevistas a servidores que se retiran
- Entrevistas a ex-directores o servidores que tienen amplia experiencia o conocimiento sobre la entidad
- Banco de buenas prácticas de la entidad



### Compartir conocimiento:



Participación en eventos nacionales e internacionales medios de comunicación y carteleras



### Laboratorio pedagógico:



Espacios de enseñanza aprendizaje con la intención de fortalecer los saberes de la entidad



### Tableros de indicadores:



Compartir las experiencias positivas y aprender de los errores con la intención de evitar los re-procesos, a través de dinámicas de socialización



Grupos donde se fomenta la conversación y transferencia del conocimiento entre entidades



### Cafés del conocimiento:



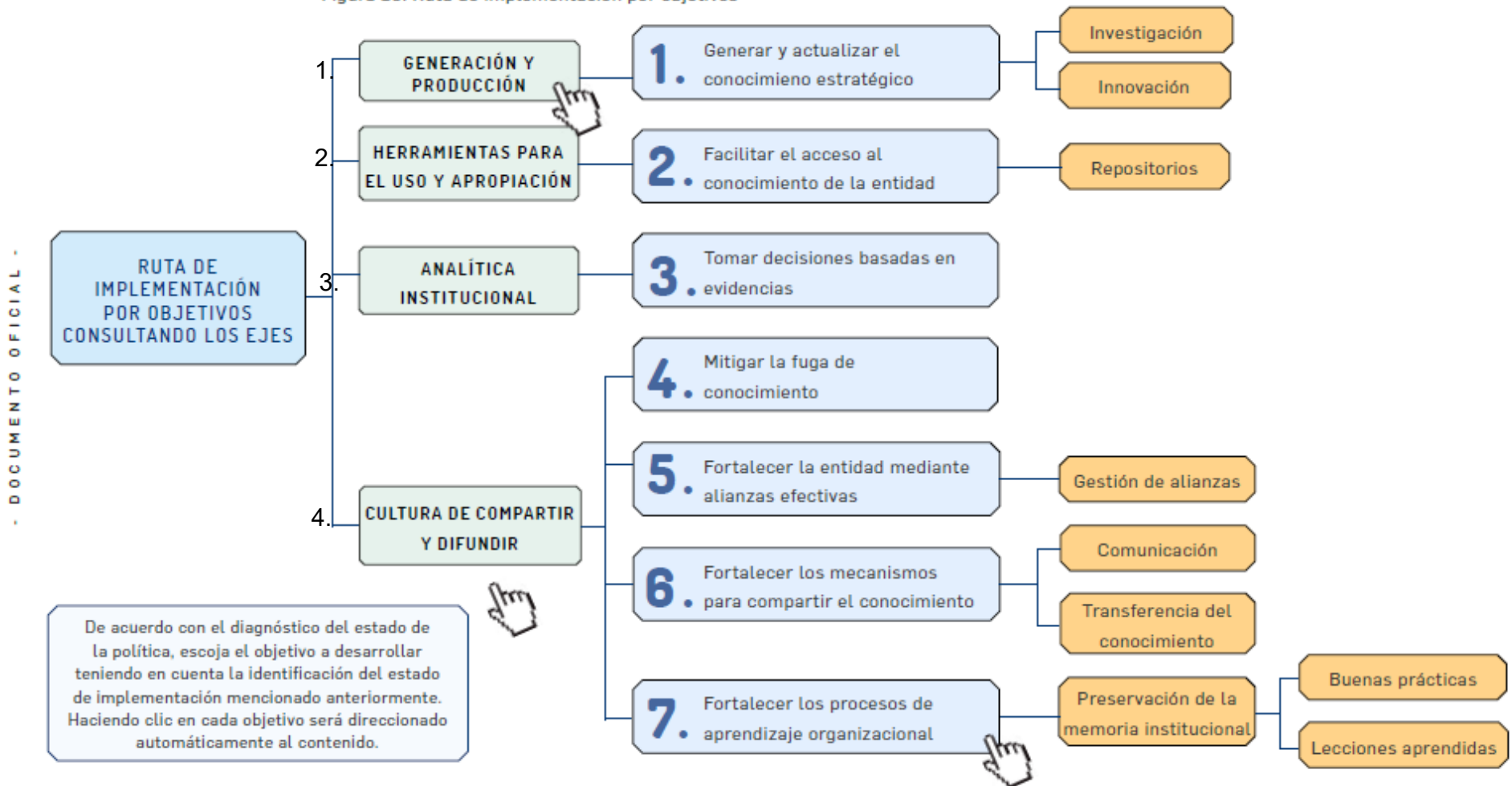
Café de producción de conocimiento – Fika  
Cafés del mundo donde se comparten la experiencia en los eventos asistidos



# Gestión del conocimiento y la innovación



Figura 10. Ruta de implementación por objetivos



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

# Gestión del conocimiento y la innovación



## Planeación (Estratégico) Estructura GESCO

### Alcaldía de Santiago de Cali Versión 9 Modelo de Operación por Procesos (MOP)

Desde el enfoque por procesos, nuestras funciones y Organismos se agrupan y representan en un Modelo conformado por procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento y evaluación.



DADII  
DIRECCIÓN



Procedimientos gestionados en la aplicación FOREST BPMS:

- Procedimiento gestión del conocimiento
- Generación y producción del conocimiento

# Gestión del conocimiento y la innovación



## AVANCES

1. Diagnóstico de bases de datos y repositorios.
  2. Diagnóstico de herramientas de uso y apropiación.
  3. Diagnóstico de redes de conocimiento interno.
  4. Diagnóstico de Aliados Externos en función del conocimiento de los procesos
  5. Diagnóstico de Medios en función del conocimiento.
  6. Diagnóstico de Grupos de investigación interna en los procesos
  7. Matrices de conocimiento tácito y explícito de los procesos.
- Se viene conformando una red de interinstitucional de conocimiento, con universidades y entidades del orden territorial y nacional como medio para vincular y crear alianzas con grupos de investigación entre el sector público y la Administración distrital y fomentar su trabajo, entre las cuales se adelantó la siguientes:
    - Veeduría Distrital de Bogotá entidad líder en el desarrollo de la dimensión.
    - Universidad católica Lumen Gentium.
    - Universidad Javeriana.
    - Universidad Icesi.
    - Universidad Autónoma de Occidente
    - Universidad Antonio José Camacho
    - Gobernación de Boyacá para intercambio de experiencias en el desarrollo de la dimensión.
  - Así mismo, se adelantó reuniones de conocimiento e intercambio de experiencias con los siguientes observatorios:
    - Observatorio de Seguridad y justicia
    - Observatorio Cali Visible ( Universidad Javeriana Cali)
    - Observatorio Realidades sociales (Arquidiócesis de Cali)
    - CISALVA (Universidad del Valle)
    - Observatorio Equidad de Mujeres (Universidad ICESI)
    - Observatorio de la secretaría del deporte y la recreación - ODRAF
    - Observatorio ambiental de Santiago de Cali (DAGMA)
    - Observatorio de realidades educativas (Universidad ICESI)
    - Observatorio de Movilidad Sostenible - MOVIS (Subsecretaría de Movilidad Sostenible y Seguridad Vial)

# Gestión del conocimiento y la innovación



## Principales logros

1. Creación del Subproceso de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el MOP
2. Plan de Implementación en las cuatro fases, con el desarrollo del 100% de las actividades programadas para la vigencia.
3. Grupo de Gestión del conocimiento DADII transversal y estratégico.
4. Red de Gestores del Conocimiento base de la implementación con 76 miembros
5. Página de la Alcaldía como medio de divulgación y reforzando la cultura del compartir
6. Capacitación en GESCO Tácito y Explicito en la Alcaldía para 100 personas.
7. Capacitación en Analítica de Datos dirigida a los servidores públicos con 72 personas
8. Capacitación en Gestión del Conocimiento para 100 personas.
9. Capacitación Guía para evitar o mitigar la fuga del conocimiento del DAFP con asistencia de cerca de 60 personas
10. Desarrollo de 85 Reuniones de gestión interna y externas en la implementación de las 4 Fases de implementación.
11. Un total de 39 asistencia técnica en función del conocimiento en la totalidad de los procesos
12. Resultado de la encuesta con 72% de grado de conocimiento sobre la gestión del conocimiento en los servidores públicos.
13. Seis circulares sobre lineamientos y directrices a toda la Administración sobre las diferentes fases de implementación.
14. Catorce boletines informativos sobre avances en la implementación GESCO.
15. Línea de tiempo e historia cronológica de la evolución de la alcaldía como organización a consulta libre en pagina WEB
16. Base de datos con proyectos de investigación, buenas practicas y experiencia exitosas para consulta libre en la pagina WEB.

# Gestión del conocimiento y la innovación



## Insumos y Avance 2022

1. Desarrollo Autodiagnóstico y grado de avance.
2. Elaboración de "Plan de Trabajo 2022"
3. Elaboración del Líneas Plan Estratégico Talento Humano.
4. Reformulación Proyecto de Inversión en función del avance.
5. Subproceso GESCO aprobado.

## Plan de trabajo 2022

### 0. Planeación

1. Diligenciar el autodiagnóstico de la política de gestión y desempeño Institucional de Gestión del Conocimiento
2. Programa de gestión del conocimiento articulado con la planeación estratégica de la entidad. PETH
3. Definir los indicadores de medición de madurez de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, medir el grado de avance y analizar los resultados.
4. Estructuración del Subproceso aprobado, procedimientos, formatos y guías
5. Grupo operativo
6. Creación del Comité Operativo de Gestión del Conocimiento y la Innovación
7. Evaluación plan de incentivos por fuentes de investigación como resultado del proceso y registro de sus necesidades
8. Elaboración actos administrativos gestión del conocimiento (5)
9. Creación de Categoría de Innovación en el programa de estímulos.

# Gestión del conocimiento y la innovación



## Plan de trabajo 2022

### 1. Generación y producción

- Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento tácito y explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.
- Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento
- Realización de mapas de conocimiento de los procesos de la alcaldía.
- Desarrollar repositorios de información sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas de fácil acceso y conocidos por el talento humano de la entidad
- Participar con las buenas prácticas en sus proyectos de gestión en convocatorias o premios nacionales e internacional.
- Desarrollar documentación de la memoria institucional de fácil acceso,



# Gestión del conocimiento y la innovación



## Plan de trabajo 2022

### 2. Herramientas de uso y apropiación

- Desarrollo de la pagina de Gestión del Conocimientos con recursos de búsqueda e información de experiencias exitosas, buenas practicas y transferencias de aprendizajes.
- Reglamentación en conjunto con Planeación Municipal sobre repositorios y bases de datos.
- Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.

# Gestión del conocimiento y la innovación

## Plan de trabajo 2022



### 3. Analítica institucional

- Capacitación continua en temas inherentes a la analítica de datos.
- Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional
- Reglamentación en conjunto con Planeación Municipal sobre repositorios y bases de datos
- Identificación de necesidades de analítica.

# Gestión del conocimiento y la innovación

## Plan de trabajo 2022



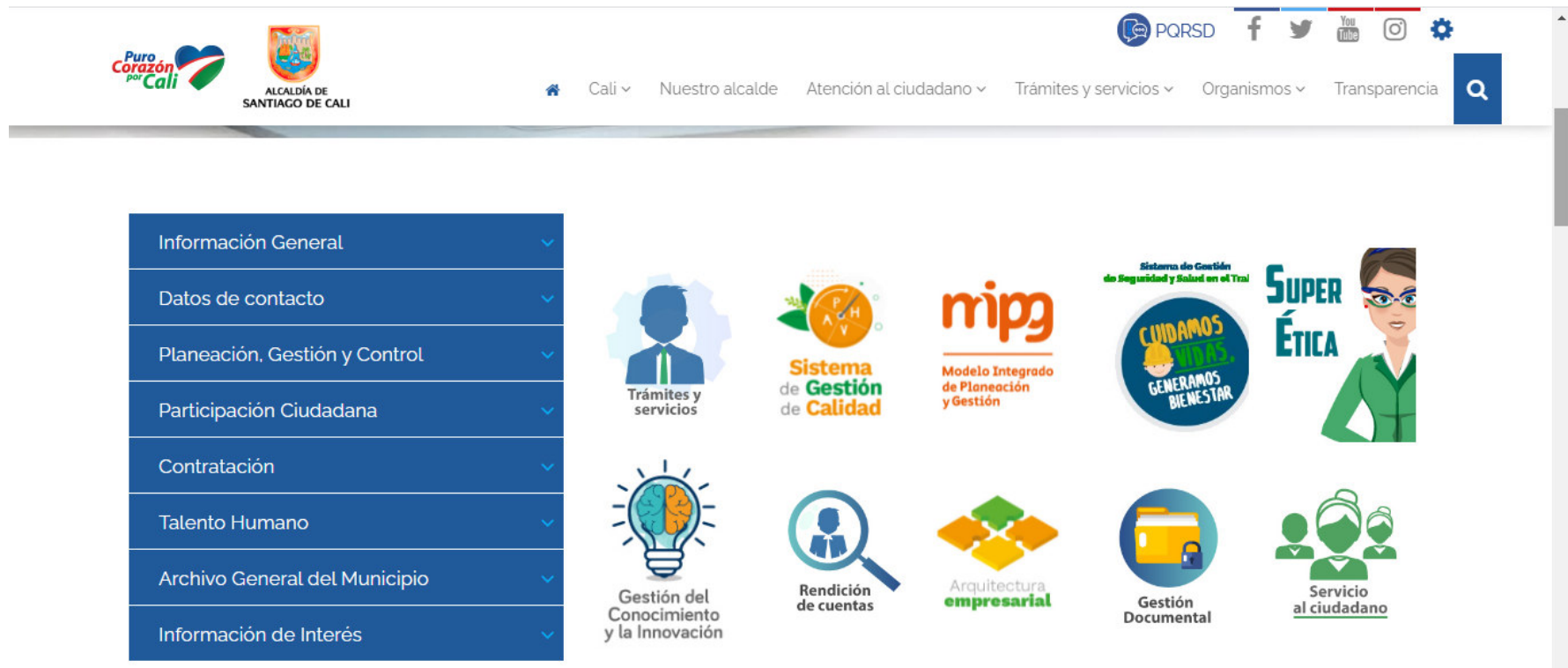
### 4. Cultura del compartir y difundir

- Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista (presentación de ponencias, artículos de investigación)
- Participar en semilleros, equipos, grupos de investigación y/o redes académicas
- Desarrollar estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento
- Desarrollar espacios formales para compartir y retroalimentar el conocimiento
- Mantener cooperación técnica con otras entidades, organismos o instituciones-
- Capacitación con la ESAP certificada en Gestión del Conocimiento
- Creación de espacios de cocreación virtual mensual con participación de los procesos.
- Reactivación del Comité de Observatorios internos y de ciudad con sesiones bimensuales
- Registro de banco de experiencia de funcionarios en función del conocimiento.
- Definición y ajustes de Aliados estratégicos.

# Gestión del conocimiento y la innovación



## INSTANCIA GESTION DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN



<https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/161861/gestion-del-conocimiento-y-la-innovacion/>



La inteligencia es la habilidad para adaptarse al  
cambio

(Stephen Hawking)

# Gracias por su atención



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI