



SGI-PI-008

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

INTRODUCCIÓN

El Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG – es el marco de referencia diseñado por el Gobierno Nacional para que las entidades públicas planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión de cara a la ciudadanía. Bajo este concepto, MIPG tiene como propósito mejorar la capacidad del Estado en su relación con la ciudadanía, incrementando su confianza en las entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna, y de esta manera permitir que las organizaciones, cumplan con los objetivos para las cuales fueron creadas y enfoquen toda su actividad en la producción de resultados que garanticen los derechos y resuelvan las necesidades de los ciudadanos.

La dimensión sexta del modelo, Gestión del Conocimiento y la Innovación a la cual pertenece la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se enfoca en la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento, mejorando el conocimiento entre los servidores y dependencias, la adaptación y aprendizaje a las tecnologías y sistemas de información, y finalmente, con la gestión del conocimiento, se generan buenas prácticas en todo el ciclo de la gestión pública, fortaleciendo las demás políticas del MIPG.

La política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, desarrolla el objetivo y enfoque de la dimensión sexta, facilitando el aprendizaje y la adaptación a los cambios y evolución del entorno de las entidades, gestionando el conocimiento, entendido este conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades.

Con la dimensión sexta y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG: *"Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua"*.

OBJETIVO

Establecer las estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrolla, implementa, se adelanta los seguimientos y se evalúa la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM.



ALCANCE

Esta política se orienta a la promoción de la gestión del conocimiento y la innovación en el IDEAM, contribuyendo a generar respuestas efectivas, oportunas y eficientes a las necesidades de los grupos de valor.

A nivel nacional, la entidad que lidera esta política generando los lineamientos, directrices e instrucciones formulados para su implementación es el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

En el IDEAM, el proceso que lidera la aplicación de los lineamientos dados por el DAFP, se encuentra en el proceso de Gestión del Conocimiento e Investigación, con la articulación y apoyo de los procesos de Gestión de Datos e Información Hidrometereológica, Gestión Documental, Gestión del Desarrollo Humano y Gestión Jurídica y Contractual. Estos lineamientos serán aplicados en los demás procesos del Instituto.

DEFINICIONES

Conocimiento explícito: Conocimiento de la entidad realizado a través de los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones.

Conocimiento intangible o Tácito: Capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones.

Formulario de Autodiagnóstico: Es una herramienta de autoevaluación disponible por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que busca a través de una lista de chequeo la identificación de un nivel de avance de acuerdo con la información consignada por las entidades.

Fuentes de información externa: Es aquella que se introduce en una entidad, ocasionada por diferentes vías externas, algunas veces solo está circulando en el medio, en espera de que algún ente empresarial la pueda aprovechar a fin de solventar problemas corporativos.

Fuentes de información interna: Son aquellas que se encuentran dentro de la propia entidad y pueden ser escritas, personales o audiovisuales.

Grupos de valor: Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares.



Historias de éxito: conjunto de acciones que dan lugar a un resultado deseado, basado en valores sustentados colectivamente y que se podría reproducir fácilmente en diferentes contextos.

Lenguaje claro: Transmitir de forma clara y efectiva la información sobre sus programas, trámites y servicios.

MARCO NORMATIVO

Decreto 430 de 2016: Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

Resolución 1519 de 2020 del MINTIC: Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información y se definen los requisitos sobre accesibilidad web, seguridad digital y datos abiertos.

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

La gestión del conocimiento para el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM es un proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, valorar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de la entidad, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Para contribuir a la comprensión de la dimensión sexta del MIPG y su política, se debe entender el conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por todos los servidores públicos en el IDEAM. En este orden, el conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con su generación permanente, preservación y difusión.

Por otra parte, el conocimiento en las entidades se presenta de dos formas, el conocimiento intangible o tácito que se manifiesta en las capacidades de los servidores, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones a las problemáticas o aportes a la gestión de la entidad. Otra de las maneras de evidenciar el conocimiento de la entidad se hace a través de los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas, sistemas de



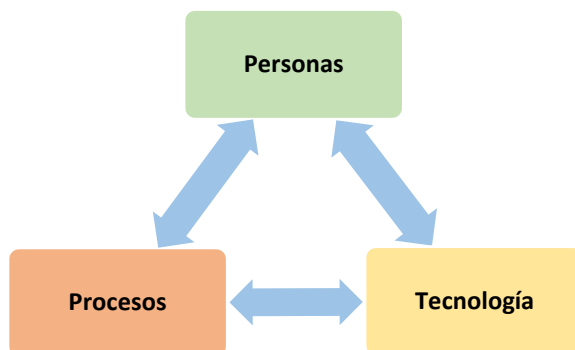
información, entre otros), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones, que genera la entidad en el desarrollo de su gestión, a esto se le llama conocimiento explícito.

Con base en lo anterior, en el IDEAM la Gestión del Conocimiento y la Innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible), orientados a mejorar los servicios que ofrecemos, los resultados de la gestión y contribuir al fortalecimiento del desempeño institucional de la entidad, el cual es medido anualmente con el Índice de Desempeño Institucional IDI.

Triada de la Gestión del Conocimiento y la Innovación

Para una adecuada gestión del conocimiento, el IDEAM tendrá en cuenta interacción de tres elementos claves que son representados en un triángulo cuyos vértices se interrelacionan de manera simultánea. Este esquema denominado triada se soporta en la interacción de personas, procesos y tecnología, como se muestra en la siguiente figura:

Figura No. 1 Triada soporte de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Lineamiento Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación - DAFP

- Como primer elemento de esta triada, encontramos al talento humano de la entidad, representados en los servidores (funcionarios y contratistas) y que son los que generan, comparten y aplican su conocimiento, experiencia y formación (conocimiento tácito) en el IDEAM.
- El segundo elemento son los procesos, dado que es a través de estos que fluye el conocimiento tácito del talento humano en la entidad. Para asegurar la generación y apropiación de conocimiento, en los procesos se deben cumplir los siguientes cuatro aspectos:

1. Frecuencia: para la generación de conocimiento es necesario repetir un proceso, esto facilita la identificación de prácticas adecuadas, problemas de operación y, sobre todo, la comparación de experiencias.
 2. Interacción: el conocimiento se construye con la interacción de las diversas formas de operación, en este sentido, un proceso aislado puede limitar la generación de datos e información, pero cuando se integra con los demás procesos puede generar un conocimiento más amplio, esto se evidencia en la generación de productos y servicios.
 3. Responsabilidades: para determinar las responsabilidades en el proceso se debe identificar quién hace qué en el flujo del proceso, esto permitirá focalizar el conocimiento tácito del talento humano de la entidad.
 4. Evaluación de resultados: una de las principales características de un proceso es el seguimiento y medición de la eficiencia, eficacia y efectividad; de modo que la evaluación le permite establecer cuánto contribuye el proceso al IDEAM como a los grupos de valor.
- El tercer elemento es la tecnología, esta soporta, captura y distribuye la información que produce la entidad con el fin de garantizar la transmisión del conocimiento. La tecnología permite la instrumentalización del conocimiento y facilita su difusión y apropiación. También hace posible el análisis de los datos y la información para la toma de decisiones.

Doble ciclo de la gestión del conocimiento y la innovación - MIPG

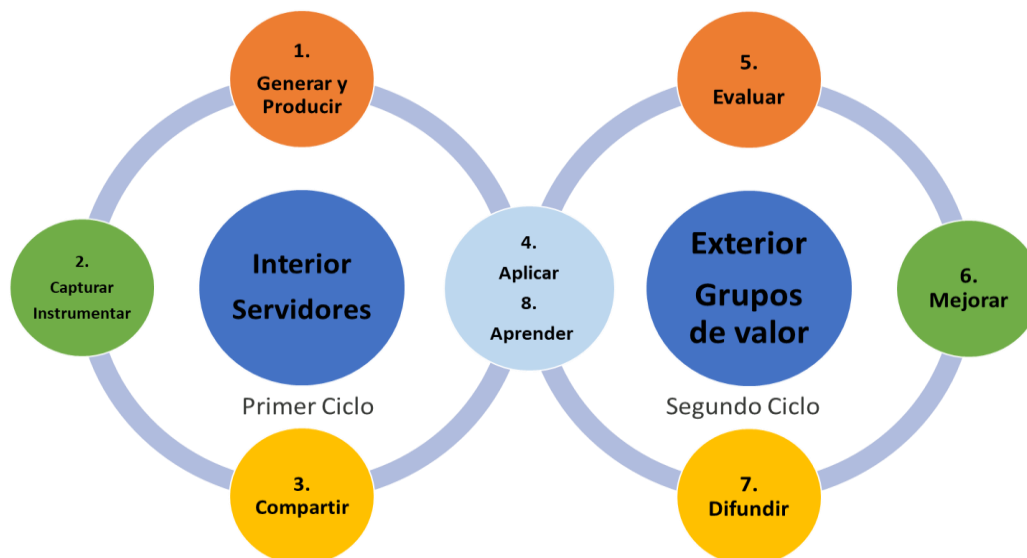
La gestión del conocimiento conduce a la construcción, maduración y dinamización del conocimiento en la entidad a través de un flujo establecido en dos ciclos o momentos; el primer se lleva a cabo al interior del IDEAM y el segundo ciclo finaliza su estructuración a través de la interacción con los grupos de valor, completando así el proceso de aprendizaje en la entidad, que se repite cíclicamente con el objetivo de potenciar la calidad, uso y fluidez del conocimiento.

El doble ciclo de la gestión del conocimiento y la innovación fortalece las capacidades de los servidores públicos y optimiza los procesos de generación e implementación de los servicios que ofrecemos a través de la evaluación, mejoramiento, difusión del conocimiento y aprendizaje.

Este doble ciclo da origen está compuesto por ocho puntos o nodos secuenciales entendidos como los escenarios en que el conocimiento entra, se transforma y sale (Figura No. 2). Este flujo, sus ciclos y nodos correspondientes, son la base para los cuatro ejes de la gestión del conocimiento



Figura No. 2 Doble ciclo de la Gestión del Conocimiento y la Innovación - Nodos



Fuente: Lineamiento Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación - DAFP

1. Generar y producir: a través del proceso de ideación, experimentación, innovación e investigación se consolidan conocimientos valiosos para proyectar el capital intelectual de la entidad (eje: generación y producción).
2. Capturar/instrumentar: los conocimientos generados son agrupados en herramientas e instrumentos que facilitan su divulgación y aplicación (eje: herramientas para uso y apropiación).
3. Compartir: el conocimiento generado es compartido a través de múltiples herramientas de divulgación y difusión (eje: cultura de compartir y difundir).
4. Aplicar: es el conector de los dos ciclos del conocimiento. En esta etapa las entidades implementan el conocimiento a través de productos y servicios en cada uno de sus contextos (ejes: herramientas para uso y apropiación y cultura de compartir y difundir).
5. Evaluar: en este nodo se analiza el conocimiento producido en conjunto con los requerimientos y necesidades de los grupos de valor de la entidad (eje: analítica institucional).
6. Mejorar: este nodo permite identificar ajustes al conocimiento generado en la primera fase para su fortalecimiento y consolidar un mayor impacto en las

entidades. El resultado es una nueva versión del conocimiento ajustado a las necesidades del contexto y más cercano a la satisfacción de los requerimientos de los grupos de valor de la entidad (eje: generación y producción).

7. Difusión: en este nodo el conocimiento mejorado es puesto a disposición de los grupos de valor para su uso (ejes: herramientas para uso y apropiación y cultura de compartir y difundir).
8. Aprender: se completa la ruta del aprendizaje y el conocimiento retorna al primer núcleo para iniciar un nuevo ciclo de mejoramiento del capital intelectual de la entidad.

Ejes de la Gestión del Conocimiento y la Innovación

La dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación cuenta con cuatro ejes, cada uno de ellos tiene una serie de acciones que permiten fortalecer la misión de las entidades:

Eje 1. Generación y producción: La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar. El capital intelectual de la entidad se consolida en este eje y desde aquí puede conectarse con cualquiera de los otros tres ejes de gestión del conocimiento y la innovación, esto determina que es interactiva y constructiva entre sus ejes. Para la generación y producción del capital intelectual se tienen en cuenta las siguientes acciones, entre otras:

- Generación de nuevas ideas (ideación): La generación de nuevas ideas debe ser incentivada mediante mecanismos que puedan relacionarse con el pensamiento de diseño, es decir, analizar y resolver problemas complejos de manera colaborativa para convertirlos en retos. Por lo tanto, es importante que se fomente una cultura de comunicación y cooperación que propicie un ambiente confiable para abordar un proyecto o tema específico, de manera innovadora en los procesos de ideación. Las ideas generadas en este proceso deben ser documentadas y puestas en consideración para ser posteriormente evaluadas.
- Apoyo y desarrollo de la innovación: La innovación pública busca nuevas maneras para crear valor público; es decir, valor compartido por todos, al abordar problemáticas públicas de alta complejidad e incertidumbre, explorando diseños y adelantando acciones orientadas a encontrar soluciones efectivas que aporten una mayor productividad. Con la innovación pública se busca descubrir nuevas soluciones, a través de procesos en los que reiteradamente se extrae evidencia y se cocrean productos y servicios con la ciudadanía.



- Experimentación; La experimentación busca reducir el riesgo en la implementación y pérdida de recursos al implementar actividades y proyectos de generación y producción de conocimiento al interior de las entidades a través de pruebas piloto, prototipos o experimentos, en escenarios controlados, que permiten comprobar y analizar los resultados obtenidos y finalmente aceptar, ajustar o descartar la idea o propuesta planteada. Con la experimentación las entidades mitigan el riesgo de implementación de nuevas iniciativas en la administración pública y promueven la participación ciudadana.
- Impulso a la investigación: Las entidades deben tener en cuenta que la necesidad de investigación para el mejoramiento misional está establecida en el artículo 117 de la Ley 489 de 1998, donde dice que con el fin de "(...) mejorar procesos y resultados y para producir factores de desarrollo, las entidades públicas dispondrán lo necesario al impulso de su perfeccionamiento mediante investigaciones sociales, económicas y/o culturales según sus áreas de competencia, teniendo en cuenta tendencias internacionales y de futuro". Así mismo, es importante considerar la generación de alianzas y convenios con la academia que fomenten el desarrollo de la investigación en las temáticas que determinen las entidades públicas en cumplimiento de su misión y campos de competencia.

Eje 2. Herramientas de uso y apropiación: La generación de herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad; dichas herramientas deben ser usadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos. El principal objetivo de este eje es facilitar la implementación de los demás ejes a través de la organización de los datos, de la información y del mismo conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad. La organización de la información y de los datos dentro de este eje es más efectiva con la implementación y alimentación constante de las bases de datos, los sistemas de archivística, los gestores de conocimiento, las bibliotecas físicas y virtuales y otros tipos de herramientas tecnológicas que faciliten la organización y clasificación.

Eje 3. Analítica institucional: Este eje permite el seguimiento y la evaluación de la gestión que se realiza al interior de la entidad y es utilizado especialmente por las siguientes dimensiones de MIPG: Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano y Control Interno. Se apoya, además, en la dimensión de Información y Comunicación para visualizar, analizar y obtener conocimiento de los resultados de la gestión de la entidad y fortalecer la toma de decisiones. Los análisis y la visualización de los datos e información por medio de softwares especializados se convierten en herramientas que permiten determinar qué acciones son requeridas para el logro de los resultados esperados. El desarrollo de este eje no solo permite un análisis de indicadores tradicional que se encargue de describir el ahora



(inteligencia institucional), sino que genere un análisis descriptivo, predictivo y prospectivo, efectuado a través de datos históricos, para predecir y probar distintos escenarios de la gestión institucional.

Eje 4. Cultura del compartir y difundir: Es necesario tener en cuenta que las entidades deben difundir el conocimiento que producen; en esencia, este es uno de los fines de la gestión del conocimiento, para lo cual se debe fortalecer el trabajo en equipo, así como emprender acciones que motiven la comunicación efectiva al interior y exterior de la entidad. Las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos del aprendizaje y fomentan la innovación pública. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. Igualmente, tiene una relación constante con el eje, Herramientas para uso y apropiación, donde se dispone del conocimiento en conjunto con las comunidades de práctica y equipos transversales para generar mayor difusión con los grupos de interés.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

Roles

En el IDEAM, el proceso que lidera orienta y promueve la implementación de la política es el proceso de Gestión del Conocimiento e Investigación, con la articulación y apoyo de los procesos de Gestión de Datos e Información Hidrometeorológica, Gestión Documental, Gestión del Desarrollo Humano y Gestión Jurídica y Contractual.

La política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se regirá por las normas que las regulan o reglamentan emitidas por cada líder de política a nivel nacional, y se implementará a través de planes, programas, proyectos, metodologías y/o estrategias, gestionadas por el líder implementador de la política en el Instituto y los procesos que lo apoyen y soporten. Los demás procesos en el instituto seguirán los lineamientos impartidos por el líder implementador y ejecutarán las actividades formuladas para la implementación.

Responsabilidades

El proceso de Gestión del Conocimiento e Investigación, como líder de la política, tendrá las siguientes responsabilidades:



- a) Ser el interlocutor de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y presentar los avances de su implementación ante el comité.
- b) Formular la estrategia, plane, programa, proyecto, metodología, coordinando su respectiva articulación y gestión, con las demás áreas para su cumplimiento y apropiación en el Instituto
- c) Articular a los procesos de Gestión de Datos e Información Hidrometereológica, Gestión Documental, Gestión del Desarrollo Humano y Gestión Jurídica y Contractual y demás actores involucrados para el desarrollo e implementación de la política en el IDEAM.
- d) Definir junto con que lo apoyan el plan de cierre de brechas correspondiente al resultado de los autodiagnósticos y/o resultados de los reportes de avances de la gestión que se realiza a través del Formulario Único de Reporte y Avances de la Gestión - FURAG, para la adecuada implementación, sostenibilidad y mejora.
- e) Presentar los informes al que sean requeridos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y/o la Secretaría Técnica del Comité sobre la gestión de la política.

Así mismo, los subdirectores y jefes de Oficina de los procesos líderes implementadores y los procesos que lo apoyan, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Implementar la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, mediante la formulación de estrategias, planes, programas, proyectos, metodologías, coordinando su respectiva articulación y gestión, con las demás áreas para su cumplimiento y apropiación en el Instituto.
- b) Desarrollar acciones de promoción, divulgación y socialización de lineamientos que apoyen la implementación de la política.
- c) Realizar el respectivo seguimiento al grado de avance de la implementación de la política de acuerdo con las estrategias, planes, programas, proyectos, metodologías formuladas, así como el seguimiento al plan de cierre de brechas definido y la custodia de las evidencias que soporten su avance y cumplimiento.
- d) Participar en el diligenciamiento del autodiagnóstico y del FURAG en lo correspondiente a la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

DIAGNOSTICO / AUTODIAGNÓSTICO

Anualmente, el avance y la efectividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y cada una de sus políticas, se mide en el Índice de Desempeño Institucional – IDI, que recopila la información a través del Formulario Único de Reporte y Avance



de Gestión - FURAG o mediante la metodología o herramienta definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad del gobierno competente.

Así mismo, cada líder implementador aplicará al inicio de cada vigente, la herramienta de autodiagnóstico diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y adoptada por el IDEAM, con el fin de identificar y documentar las debilidades y fortalezas en la implementación de manera temprana, determinando de esta manera el estado de desarrollo e implementación de la política. Su aplicación será conforme a lo establecido por la Oficina Asesora de Planeación.

A partir de los resultados de las mediciones de FURAG y de la aplicación del autodiagnóstico, se establecerán los planes de cierres de brechas pertinentes, el cual contendrá las medidas y acciones para su mejoramiento continuo; y adelantarán los seguimientos para monitorear su cumplimiento.

IMPLEMENTACIÓN

Para una adecuada implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Instituto, de deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Generar y actualizar conocimiento estratégico para la entidad, identificando las necesidades de nuevo conocimiento estratégico para la entidad.
- ✓ Analizar el mapa de conocimiento de la entidad, identificando cuál es el conocimiento clave, el nivel requerido, dónde se encuentra u origina este conocimiento clave, etc. y proponer la ruta a seguir para gestionar el “conocimiento faltante” o aquel sobre el cual se debe profundizar, generando el inventario de conocimiento tácito y explícito, que puedan ser consultados fácilmente por todos los servidores públicos del Instituto.
- ✓ Analizar los resultados obtenidos de las distintas auditorías realizadas en la entidad por rentes de control tanto internos como externos, así como los resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI, como fuente de necesidades de conocimiento o fortalecimiento en áreas específicas.
- ✓ Fortalecer los procesos de generación de conocimiento, enseñanza y aprendizaje, a partir de las competencias y habilidades del talento humano.
- ✓ Caracterización del talento humano.
- ✓ Analizar los resultados de los ejercicios de rendición de cuentas de la entidad que pueden aportar elementos para la generación de nuevo conocimiento que la entidad deba poner a disposición de sus grupos de valor.



- ✓ Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad, contando con herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento y consolidar un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos.
- ✓ Tomar decisiones basadas en evidencia, siguiendo lo indicado en la norma ISO 9001:2015
- ✓ Asegurar que los datos y la información son fiables y seguros, analizándolos y evaluandos
- ✓ Analizar la caracterización de los grupos de valor para tomar decisiones sobre la gestión de la organización.
- ✓ Analizar las peticiones, quejas y reclamos para prestar un mejor servicio. □ Realizar ejercicios de autodiagnóstico.
- ✓ Mitigar la fuga de conocimiento, revisando procedimientos, mecanismos y formatos para retiro de los cargos por cualquier situación administrativa así como la no continuidad de los contratistas.
- ✓ Definir estrategias por parte de Gestión del Desarrollo Humano y Gestión Jurídica y Contractual, para la transferencia del conocimiento resultado de retiro de los cargos y no continuidad de contratistas
- ✓ Revisar y establecer procedimientos, tablas de retención documental y repositorios de información, con el fin de transferir el conocimiento. □
- ✓ Usar las tecnologías de la información y las comunicaciones para mejorar los procesos de archivo y gestión documental.
- ✓ Identificar, documentar, consolidar y compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas, en especial las que lleven a cabo por los procesos misionales.
- ✓ Definir espacios y estrategias para compartir el conocimiento tácito y explícito del Instituto, a través de espacios de difusión tanto internos como externos, y los espacios de retroalimentación como audiencias de rendición de cuentas, grupos de discusión, comunidades de práctica, equipos transversales, entre otros.
- ✓ Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas que fortalezcan al Instituto en su relacionamiento con el entorno (público, privado, nacional o internacional), impulsando la cultura de la innovación y la generación de espacios colaborativos y de cocreación con los grupos de valor, y generar el mapa de estas alianzas.
- ✓ Aprender de los aciertos y desaciertos, compartiendo las lecciones aprendidas y mejores prácticas, contando con un banco de éxitos del Instituto.
- ✓ Preservar y conservar la memoria institucional.
- ✓ Promover las comunidades de práctica y redes de conocimiento, generando el intercambio de experiencias para abordar la solución a problemas entre entidades tanto del sector como aquellas que han trabajado en temas comunes para el IDEAM.

SEGUIMIENTO

Para conocer el avance de la política en el Instituto, se aplicará al inicio de cada vigente, la herramienta de autodiagnóstico diseñado por el Departamento



Administrativo de la Función Pública – DAFP y adoptada por el IDEAM, y como resultado de este autodiagnóstico se formularán las acciones de mejora o cierres de brechas necesarios y una vez sean entregados por resultados del Índice de Desempeño Institucional, estas acciones se articularán ajustándolas o incluyendo nuevas acciones de mejora.

El seguimiento a estas acciones se adelantará de manera trimestral, por parte del líder de la política y los procesos involucrados, entregando los resultados del seguimiento junto con sus evidencias a la Oficina Asesora de Planeación para su consolidación y análisis.

EVALUACIÓN

Anualmente, el avance y la efectividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y cada una de sus políticas, incluida la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se mide en el Índice de Desempeño Institucional – IDI, que recopila la información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG o mediante la metodología o herramienta definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad del gobierno competente. A partir de los resultados de las mediciones de FURAG, se articulará con las acciones de mejora o cierre de brechas originados por la aplicación del autodiagnóstico, ajustando las actividades si fuera necesario o adicionando nuevas acciones para el mejoramiento en la implementación de la política.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Con el fin de profundizar en la implementación de esta política, se puede consultar el documento “Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación” V. 1 del año 2020, creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo, se pueden consultar el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V. 05 y los criterios diferenciales definidos por el DAFP para esta política, y el portal web de la Función Pública en el siguiente enlace, donde se encuentra más información sobre la política y su implementación:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/como-es-la-gestion-del-conocimiento-en-funcion-publica>



BIBLIOGRAFÍA

- Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación 2020 V. 1 – Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2023 V.5 - Departamento Administrativo de la Función Pública.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/como-es-la-gestion-del-conocimiento-en-funcion-publica> Portal web del Departamento Administrativo de la Función Pública -

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	29/11/2023	Creación del Documento