



POLITICA DE GESTION DEL CONOCIMIENTO 
SISTEMA ESTRATEGICO DE PLANEACION Y GESTION
Nivel: MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO POLITICA DE GESTION DEL CONOCIMIENTO 
SISTEMA ESTRATEGICO DE PLANEACION Y GESTION

OBJETIVO

Definir los lineamientos para la formulación, actualización, implementación y evaluación de la política de gestión del conocimiento y la innovación en el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar con el fin de promover una cultura de análisis e innovación, conservación de la memoria institucional y transferencia de conocimiento.

ALCANCE

La política de Gestión del conocimiento tiene aplicabilidad para todos los colaboradores y procesos de la entidad, haciendo énfasis en el cumplimiento de la misionalidad, iniciando y asegurando la adecuada identificación, captura, conservación, transferencia, difusión y evaluación de los datos e información que se convierten en conocimiento y potenciando los procesos de innovación en la entidad.

En el Instituto de Cultura Y Turismo de Bolívar la adecuada gestión del conocimiento es un pilar fundamental para el mejoramiento continuo, la creación de oportunidades de desarrollo e innovación en el talento humano y los procesos. A través del intercambio de aprendizajes, buenas prácticas, experiencias y generación de nuevas ideas y alternativas de solución de problemas, con el fin de optimizar el uso de recursos de la entidad.

En el ámbito normativo el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) establece diecinueve (19) políticas de gestión y desempeño institucional, una de ellas, la Gestión del Conocimiento y la Innovación y la norma ISO 9001 2015. Para Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG la Gestión del conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se

➤ Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Genera en una entidad es clave para su funcionamiento. También dinamiza el ciclo de política pública, facilita la adaptación a las nuevas tecnologías (análogas y digitales), conecta el conocimiento entre lo colaboradores promueve buenas prácticas de gestión.

Así mismo, presenta cuatro (4) ejes bajo los cuales se propone desarrollar esta dimensión:

- ✓ Generación y producción de conocimiento. Tiene como objetivo generar, transferir y preservar el conocimiento estratégico. Se identifican cuatro elementos esenciales en la producción y generación de conocimiento: Investigar, idear, innovar y experimentar para la mejora en la gestión y en la implementación de los productos y servicios. El conocimiento de la entidad se desarrolla en este aspecto y desde aquí se conecta a cualquiera de los otros ejes.

- ✓ Herramientas de uso y apropiación. Aprovechamiento de la tecnología análoga y digital para la generación, instrumentalización, difusión y aplicación del conocimiento. Estas herramientas deben asegurar su resguardo, pero también su facilidad de acceso por parte de los servidores y grupos de interés de la misma.
- ✓ Analítica institucional. Profundizar en la transformación de los datos en información estratégica, así los análisis que genera la entidad para fortalecer el conocimiento de su desempeño y de su propósito fundamental y la toma de decisiones.
- ✓ Cultura de compartir y difundir. Visión estratégica de compartir por medio de distintas actividades el conocimiento de la entidad y de sus colaboradores. La consolidación de redes y de enseñanza-aprendizaje para difundir y reforzar la gestión del conocimiento y la generación de memoria institucional.

La Estrategia Organizacional comprende

Personas

Cultura

Procesos

Sistemas de Información

Ciclo del conocimiento



Figura 1. Doble Ciclo del Conocimiento. Fuente DAFP⁴

POLITICA DE GESTION DEL CONOCIMIENTO



SISTEMA ESTRATEGICO DE PLANEACION Y GESTION

² MIPG Dimensión 6. Gestión del conocimiento y la innovación.

³ Es aquel que se encuentra en los procesos que apuntan al cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Ejes principales definidos por la dimensión en el MIPG expuestos anteriormente y los lineamientos.

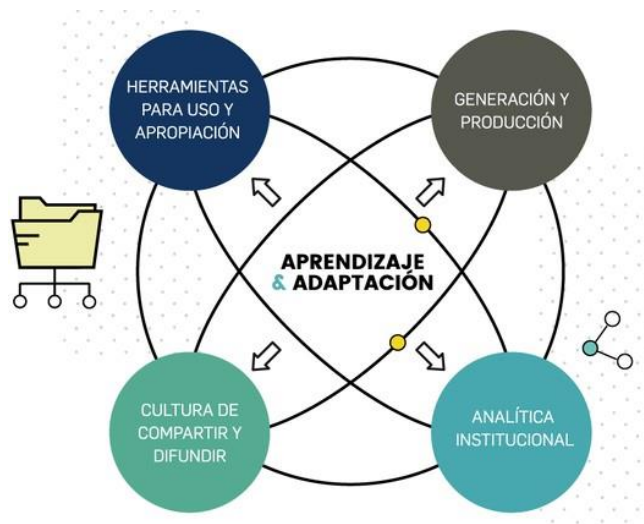


Figura 2. Ejes GC Política MIPG.⁵

Áreas Estratégicas

Gestión del Conocimiento en el Personal:

- ✓ Fomentar la capacitación y el desarrollo profesional continuo.
- ✓ Crear espacios de aprendizaje, tanto formales como informales, que promuevan el intercambio de conocimientos y habilidades.

Documentación y Almacenamiento del Conocimiento:

- ✓ Crear repositorios de conocimiento donde se almacenen y sistematicen documentos, estudios, informes y lecciones aprendidas.
- ✓ Asegurar que el conocimiento esté documentado de manera estructurada y accesible para todos los miembros de la entidad.

Tecnología y Herramientas para la Gestión del Conocimiento:

- ✓ Implementar plataformas y herramientas digitales que faciliten la captura, almacenamiento, búsqueda y acceso al conocimiento.
- ✓ Fomentar el uso de tecnologías emergentes que faciliten el intercambio de información en tiempo real.
- ✓ Cultura Organizacional para la Gestión del Conocimiento:

- ✓ Promover una cultura organizacional que valore el conocimiento como un activo estratégico.
- ✓ Incentivar la participación activa de todos los miembros de la entidad en la creación y difusión del conocimiento.

Ruta de implementación para el cumplimiento del objetivo

➤ **Captura del Conocimiento:**

Establecer mecanismos para la recopilación de conocimiento, tanto explícito (documentos, informes, manuales) como tácito (experiencias, buenas prácticas).

Utilizar tecnologías como encuestas, entrevistas y reuniones para recoger experiencias y aprendizajes clave.

➤ **Almacenamiento del Conocimiento:**

Crear repositorios digitales donde se centralicen los conocimientos clave. Estos repositorios deben ser accesibles, fáciles de navegar y actualizados constantemente.

Asegurar que el conocimiento esté bien organizado para facilitar la búsqueda y recuperación de información.

➤ **Distribución y Compartición del Conocimiento:**

Establecer protocolos para compartir y distribuir el conocimiento dentro de la entidad de manera eficiente.

Utilizar herramientas de comunicación internas (como intranets, plataformas colaborativas, redes sociales) para fomentar el intercambio constante.

➤ **Aplicación del Conocimiento:**

Asegurar que el conocimiento no solo sea almacenado, sino que se aplique de forma práctica en los procesos y decisiones institucionales.

Fomentar la toma de decisiones basada en datos y conocimientos recopilados.

➤ **Evaluación y Mejora Continua:**

Implementar indicadores de desempeño para evaluar la efectividad de la gestión del conocimiento.

Recoger retroalimentación de los empleados y contratistas sobre los procesos de gestión del conocimiento, y hacer ajustes necesarios.

7. Roles y Responsabilidades

Área	Responsabilidad
GIT Planeación	<p>Actualización, implementación y evaluación de la política de gestión del conocimiento y la innovación.</p> <p>Reconocimiento de metas organizacionales para orientar las necesidades de conocimiento, análisis de contexto que permitan fomentar actividades y proyectos de investigación, desarrollo e innovación.</p> <p>Identificación de flujos de información a partir de la estructura organizacional y el mapa de procesos.</p> <p>Seguimiento y evaluación de los sistemas en recolección y análisis de datos.</p> <p>Índice de transparencia y acceso a la información pública.</p>
GIT Talento Humano	<p>Generación de eventos de formación, capacitación, cursos u otros espacios de generación o difusión de conocimiento y su respectiva documentación.</p> <p>Identificación del conocimiento que puede llegar a fugarse, ya sea por razones como: cambios de situación administrativa, baja apropiación, pocas personas que poseen el conocimiento o no se encuentra documentado.</p> <p>Retiro del servidor público: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, transferencia y documentación del conocimiento.</p> <p>Plan de Capacitación, planes institucionales de capacitación, procesos de inducción y reinducción, acciones de aprendizaje basadas en proyectos o problemas.</p> <p>Desarrollo de mapas de conocimiento tácito para servidores y contratistas.</p> <p>Participación y compromiso en la implementación de la política y estrategia de gestión del conocimiento y la innovación.</p>

POLITICA DE GESTION DEL CONOCIMIENTO



SISTEMA ESTRATEGICO DE PLANEACION Y GESTION

Área	Responsabilidad
Oficina de Comunicaciones	Comunicación y difusión de todas las actividades que compongan la estrategia de gestión del conocimiento y la innovación. Apoyo en la generación de canales y piezas de comunicación interna y externa.
Oficina de Control interno	Identificación de aprendizajes a partir de hallazgos y desarrollo de Planes de mejoramiento.
Dirección General	Velan por la aplicación y actualización de la Política y aseguran los Recursos para su implementación.
Dirección Administrativa y Financiera	Gestión documental: instrumentos archivísticos para el desarrollo de mapas de conocimiento explícito (Ley 594 de 2000). Actualización de tablas de retención documental (TRD).
Funcionarios y contratistas <ul style="list-style-type: none"> • Administrativa y Financiera • Asesor Jurídica • Asesor Planeación • Dirección técnica Cultura • Dirección técnica turismo • Jefe Oficina Control Interno 	Cumplimiento de la Política de Gestión del Conocimiento y apoyo en su divulgación. Participación colaborativa con las actividades incluidas en la estrategia de gestión del conocimiento de la entidad de acuerdo con sus funciones y/u obligaciones. Identificación de repositorios de conocimiento. Datos abiertos. Generar acceso efectivo a los datos, información y al conocimiento de la entidad con ayuda de la tecnología.

Guía/Manual de Gestión del conocimiento y la innovación

La guía/Manual deberá contener el cómo se realizará el proceso de aprendizaje y transferencia de conocimiento individual, grupal y organizacional, por medio de herramientas que sean efectivas para identificar, capturar, almacenar, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento. Se darán los lineamientos para la conformación de equipos transversales, medición de indicadores, realización de conversatorios, interacción con instituciones educativas, entidades públicas, privadas y otros actores, con el fin de preservar en la memoria institucional y fomentar una cultura organizacional entorno a la gestión del conocimiento y la innovación.

Seguimiento

Esquema de seguimiento a los avances de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se consolidará con un conjunto de indicadores que se incorporarán al Plan de Acción Institucional, con el fin de garantizar la definición de metas, asignación de recursos y responsables encada uno de los equipos de trabajo. Estos indicadores estarán planteados en la Guía/Manual para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación de la entidad.

POLITICA DE GESTION DEL CONOCIMIENTO



SISTEMA ESTRATEGICO DE PLANEACION Y GESTION

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	
001	9 diciembre de 2024	Creación del documento	
APROBACIÓN			
	Nombre	Cargo	Aprobación
Elaborado	María Jose Cortina Maza	Asesor Planeación	Aprobado en sesión de Comité Institucional de Gestión y Desempeño ActaNo. XX
Revisado	Vaneza Daguer Tamayo	Dirección Administrativa y Financiera	
Aprobado	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	