



Alcaldía de Manizales

MANUAL DE OPERACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE MIPG

DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y
LA INNOVACIÓN

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y
LA INNOVACIÓN



2023

INTRODUCCION

La Alcaldía de Manizales, mediante el Decreto 0419 del 5 de septiembre de 2023, implementó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la entidad con el fin de orientar, fortalecer, articular, alinear y dirigir la gestión institucional mejorando la interacción de la entidad y la ciudadanía.

Este proceso ha permitido agilizar su implementación en la entidad, el cual consiste en procesos como el ciclo PHVA, incluyendo con esto la mejora continua; es así como se estableció la responsabilidad para la implementación, desarrollo y control y mejora del esquema operativo de MIPG, dejando la estructura de las políticas, y líneas de acción.

Cada política será trabajada a través de mesas técnicas, con planes de trabajo anuales, estas mesas tendrán que reunirse periódicamente con carácter obligatorio, deberán reportar los avances, de las actividades al Comité de Desempeño Institucional con el fin de que se tomen las decisiones, atendiendo la implementación y operación del modelo.

Finalmente, la Unidad de Transparencia y Gobierno Abierto, adscrita a la secretaria de Servicios Administrativos, como Líder de MIPG, desarrolló conjuntamente con los funcionarios enlaces de cada dependencia la compilación y expedición de este Manual, buscando con ello promover la gestión y eficiencia de la entidad manteniendo su vigencia.

El Manual Operativo, que presentamos se ha desarrollado de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, describiendo los diferentes mecanismos a través de los cuales se deben dinamizar cada una de las 19 políticas, en el marco del direccionamiento y la planeación estratégica de la Alcaldía de Manizales, con la siguiente estructura:

- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Marco legal,
- Definiciones
- Líneas de acción
- Responsables
- Seguimiento

Este manual, podrá ser consultado en la sede electrónica de la Alcaldía de Manizales en el botón de transparencia y acceso a la información pública, así mismo, debe ser objeto de socialización a los funcionarios de la administración municipal con el fin de que en sus actuaciones administrativas estén inmersas los lineamientos descritos en este documento.

F - DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

18. POLITICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

18.1. Objetivo General

Definir las orientaciones sobre la generación, producción, uso, apropiación y difusión del conocimiento en la Alcaldía de Manizales que le permita el aprendizaje y su evolución permanente para la generación de valor público.

18.2. Objetivos Específicos

- Definir los instrumentos, herramientas y acciones que intervienen en el proceso de gestión conocimiento y la innovación en La Alcaldía de Manizales.
- Articular el proceso de gestión del conocimiento e innovación con las disposiciones para el ciclo de vida laboral del servidor público, de la política de talento humano de la entidad y las políticas que apliquen del MIPG.
- Determinar las herramientas y tecnologías para la utilización y apropiación del conocimiento y la innovación que permitan un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos.
- Diseñar instrumentos que permitan medir y evaluar la gestión del conocimiento y la innovación al interior de la Alcaldía de Manizales.
- Disponer los lineamientos para la interacción y comunicación efectiva al interior y con los grupos de valor de la Alcaldía de Manizales.
- Determinar los modelos de gestión de la innovación de la Alcaldía de Manizales.

18.3. Marco Legal

NORMA	DESCRIPCION
Ley 29 /1990	Dicta disposiciones para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico. Da funciones al Estado relacionadas con la dirección del Ciencia, Tecnología e Innovación en el país a través de planes y programas.
Ley 489 de 1998: artículo 117	
Ley 1286/ 2009	Se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia
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
CONPES 3920 de 2018	Política Pública de Explotación de Datos (Big data
Decreto 1008 de 2018	Política de gobierno digital
ISO 30401:2018	Sistemas de Gestión del Conocimiento

Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
CONPES 3975 de 2019	Política para la transformación digital e inteligencia artificial
Resolución 8312 de 2020	Por la cual se adopta el Plan Estratégico de SAPIENCIA "Camino a la Transformación Educativa 2020-2023" donde una de las estrategias planteadas es la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
MIPG dimensión 6	Gestión del conocimiento y la innovación

18.4. Definiciones

Aprendizaje Organizacional: Es la capacidad de las organizaciones de crear, retener, transferir, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e interorganizacional, generando una cultura que lo facilita y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad.

Conocimiento: Suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades.

Conocimiento Tácito: Se comprende como el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones. Es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y complejo al momento de comunicarlo a otros.

Conocimiento Explícito: se entiende como el conocimiento formal, ordenado, fácil de almacenar y compartir, tales como documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones.

Gestión de Conocimiento: Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generación, producción, uso, apropiación, analítica y difusión del conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.

Innovación Pública: Generación e implementación de cambios significativos en el quehacer de los servicios del Estado, con el objetivo de resolver problemas relevantes de la sociedad, que respondan a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, aprovechando las capacidades y potencial de cada institución.

Innovación Abierta: modelo para innovar aprovechando las ideas y soluciones que pueden aportar múltiples individuos y organizaciones diversas. En este sentido, el uso de desafíos de innovación abierta supone con una mentalidad de silos de conocimiento y con el secretismo tradicionalmente asociado al I+D empresarial.

Valor Público: Papel que desempeña el Estado en términos de producción de valores agregados que, para el caso de la gestión pública, antes que verse reflejado en rentabilidad financiera, se evidencia en la posibilidad de influir en la generación de rentabilidad social, es decir, de la posibilidad de entregar bienes y servicios relacionados con la mejora de las condiciones de vida de las personas. (*Mazzucato, 2016*)

Capital Intelectual: Combinación y articulación de los activos intangibles de la entidad pública basados en el conocimiento y la experiencia de los servidores públicos que, en su conjunto, se convierten en factores estratégicos de las organizaciones para incrementar los niveles de satisfacción y confianza de los distintos grupos de valor y, en consecuencia, generar valor público.

18.5. Líneas de Acción

☐ **Identificación Del Estado De Implementación**

- Diligenciar la herramienta de autodiagnóstico: Instrumento que permite conocer el estado de la política y realizar un ejercicio de autovaloración, a partir de su aplicación, se obtiene un puntaje y recomendaciones sobre los aspectos que se requieren intervenir.
- Tener en cuenta las debilidades del FURAG y con los resultados obtenidos, nos da los elementos de referencia para diseñar el plan de acción.

☐ **Reconocimiento Del Contexto Institucional**

Análisis de tres dimensiones claves: personas, procesos y tecnología.

- Personas: Se requiere analizar cómo se encuentra la entidad en los siguientes aspectos: retención del conocimiento, transferencia de aprendizajes, documentación de aprendizajes, capacitación, procesos de inducción y reinducción, lecciones aprendizaje
- Procesos: Se requiere revisar los procesos y procedimientos del sistema integrado de gestión de la entidad, dado que a través de ellos fluye el conocimiento tácito y son fuente de generación y apropiación de conocimiento, la frecuencia de utilización de los procesos permite identificar gestores de conocimiento, fuentes de información, mejores prácticas internas o externas a la entidad, además, encontrar problemas de la operación.
- × Procedimiento retiro del cargo.
- × Procedimiento para el desarrollo de mapas de conocimiento tácito, explícito y de aliados.
- × Procedimientos de evaluación.
- × Revisión riesgos misionales.

☐ **Tecnología**

Facilita la transmisión del conocimiento, a través de la tecnología que la Alcaldía de Manizales soporta la captura de dicho conocimiento, lo difunde y aplica en los procesos de la entidad. Además, hace posible el análisis de los datos y la información para la toma de decisiones. Se revisan como mínimo los siguientes aspectos:

- Repositorio de conocimientos estratégicos.
- Formatos para transferir aprendizajes.
- Bancos de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Repositorios de datos.

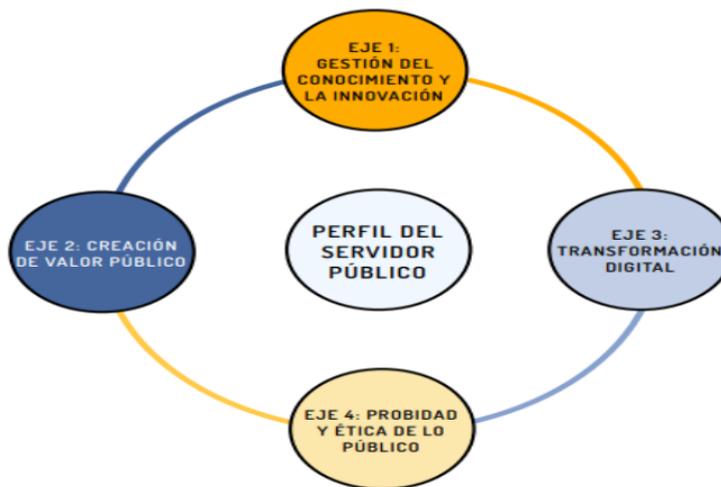
FACTORES QUE ORIENTAN LA CULTURA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	
¿Se comparte el conocimiento?	Cooperación
¿Se documentan las experiencias?	Creatividad
¿Se trabaja en equipo?	Liderazgo
¿Se acostumbra a archivar (físico o digital)?	Aceptación de la diversidad,
¿Se toman decisiones a partir de los datos?	Confianza
¿Se utiliza la tecnología disponible?	Incentivos
¿Se proponen soluciones innovadoras?	Políticas y procedimientos
¿Existen proyectos en red y alianzas estratégicas?	Compromiso
	Adaptación al cambio

Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de la Función Pública. Adoptado de (ISO 3040, 2018)}

La política de gestión del conocimiento se debe alinear con la política de Planeación Institucional y el Plan Estratégico Institucional –PEI, lo cual incluye el diseño de estrategias para la gestión del conocimiento e innovación.

Implementación

Definición De La Implementación



Con relación a estos cuatro ejes, se han definido siete objetivos que orientan la estructuración e implementación de la política de gestión del conocimiento e innovación, de acuerdo a la plataforma estratégica y contexto institucional de la Alcaldía de Manizales.

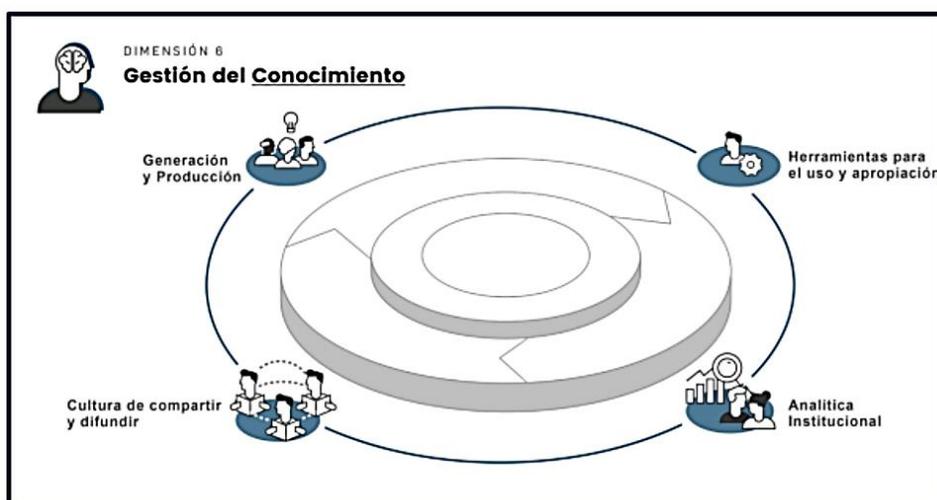
○ Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, que le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las Entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, 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 (...).

A continuación, se desarrollarán los componentes de la gestión del conocimiento y la innovación:



- **Generación y producción del conocimiento:**

En el entendido que el conocimiento se produce en el razonamiento de los servidores públicos a través de la praxis y la experiencia en los procesos, procedimientos y actividades de la **Alcaldía de Manizales**, se considera este eje como punto de partida para el inicio del ciclo de gestión del conocimiento, generando nuevas ideas, a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano.

En tal sentido, la generación y actualización del conocimiento estratégico de la entidad, es esencial para que los productos de conocimiento atiendan las necesidades de los grupos de valor y reafirmen la confianza de los ciudadanos en la gestión de la entidad.

- **Generación y actualización del conocimiento estratégico para la Alcaldía de Manizales.**

- **Investigación**

Generación de alianzas, redes de conocimiento con la academia, instituciones de educación superior, entidades gubernamentales, gremios, ligas, clubes y asociaciones deportivas, etc.; para el desarrollo de investigaciones de los diferentes sectores para fomentar el desarrollo de la investigación en la entidad.

Promover la investigación, la entidad realiza alianza con la academia o centros de pensamiento, que generan soluciones efectivas mediante la identificación de las necesidades de investigación e innovación, la colaboración en el diseño y desarrollo de productos, actividades de investigación y la socialización de los resultados que contribuyen a optimizar la gestión de la entidad.

Fomenta al interior de la entidad, las actividades y proyectos de Investigación – Desarrollo e Innovación I+D+I a través de la participación en convocatorias, eventos nacionales e internacionales y cooperación con grupos de investigación, entre otros. En tal medida, la Alcaldía de Manizales fomenta y promueve la investigación en temas relacionados con el objeto misional y la visión institucional.

Creación de banco de proyectos de investigación de funcionarios: ideas o retos. Tesis y proyectos de grado. Página web. Administración y entidad descentralizada.

- **Innovación**

La entidad cuenta con el Laboratorio de Innovación Pública, este laboratorio se materializó con el fin de tener un espacio para experimentar y co-crear nuevas formas de dar valor a lo público, hacer más visible la relación con la ciudadanía, ofrecer nuevos canales de colaboración y participación ciudadana y hacer de Manizales una construcción colectiva, por lo tanto, se promueve la participación de los servidores de las diferentes áreas para la identificación de las necesidades de investigación.

Infimanizales cuenta con su Centro de Gestión del conocimiento, Innovación y Proyectos de Infimanizales, una estrategia para lograr que el Instituto desarrolle la capacidad de innovar gestionando proyectos, evolucionar en el proceso y transmitir esta capacidad a las empresas y organizaciones públicas de la región y del país.

Así mismo, la administración adopta la innovación para la gestión y actualización del conocimiento desde tres aspectos fundamentales, según la guía de la Función Pública:

- **Cultura Orientada A Facilitar Y Promover La Innovación**

Está concebida desde la plataforma estratégica institucional y fomentada a través del compromiso de los líderes, los cuales motivan a los servidores públicos para el diseño y aplicación de metodologías y herramientas para innovar e impulsarán el desarrollo de actividades con los grupos de valor para promover la generación de ideas, co - creación, diseño de prototipos, experimentación e innovación abierta. Así mismo, la entidad garantiza los recursos necesarios para llevar a cabo procesos que permitan innovar.

- **Fortalecimiento De Capacidades Orientadas A La Innovación**

Fortalecer los conocimientos de los servidores públicos con la generación de oferta de capacitación liderada por la Oficina de Formación y Capacitación, que contribuya al proceso de innovación en la entidad. De manera complementaria, se retoma el concepto Christian Bason (2010) para fortalecer estas capacidades que motiven la innovación a través de tres elementos relevantes:

- **Valor del conocimiento:** generado por la experiencia y conocimiento de primera mano sobre los procesos y acciones de la entidad, que generalmente proviene de la relación con los ciudadanos u otras entidades.
- × **Pertenencia,** hacer partícipe a los servidores públicos en los procesos de ideación, generando sentido de pertenencia hacia la entidad y guardando una relación entre el diseño e implementación de soluciones.
- × **Satisfacción con el trabajo,** los procesos de innovación generan pertenencia, creatividad, relaciones positivas y deben promover la escucha, el respeto y la confianza, generando así satisfacción con el trabajo realizado.

- **Proceso De Innovación**

La Función Pública propone el desarrollo del proceso de innovación en cuatro etapas, la entidad adopta el proceso con el conjunto de etapas y fases para el diseño de soluciones innovadoras, teniendo en cuenta a los grupos de valor, su contexto e intereses. A continuación, se describen cada una de ellas:

Etapa 1 Identificación de Necesidades

Para la identificación de necesidades ya sea de un proceso, producto o servicio, se consideran las fuentes de información que brinda la perspectiva actual de la gestión de la entidad, como son las recomendaciones emitidas por la Función Pública conforme a los resultados del FURAG, peticiones, quejas y reclamos que recibe la entidad a través de los diferentes medios y canales dispuestos para tal fin, Sistema único de trámites (SUIT) y cumplimiento del plan estratégico de la entidad.

Si se cuenta con el análisis de esta información, se logra entender las necesidades desde la perspectiva de la entidad, en cuanto deben estar relacionada con la misión, objetivos, metas y resultados esperados.

Igualmente, la entidad también utilizará la matriz de identificación de retos desarrollada por el equipo de Gestión del conocimiento de la Función Pública, que permite identificar las necesidades desde el punto de vista de usuarios, jefes, servidores públicos, esta herramienta adicional sirve para medir la innovación final.

Una vez identificadas las necesidades, se desarrollan actividades encaminadas a mapear los actores (personas o entidades) relacionados con la problemática y posibles aliados que pueden influir en el diseño de soluciones.

Realizado el mapa, se reconocen los principales afectados por el problema y debe empezar el trabajo de empatizar teniendo en cuenta sus realidades, esto quiere decir que los servidores entiendan el problema desde la perspectiva del usuario cuando interactúan con el producto o servicio público.

Teniendo las claridades con respecto a la fase de empatía se debe identificar la brecha del estado actual (problema) y el estado deseado (objetivo), con el fin de determinar el objetivo del reto de innovación.

Etapa 2 Ideación

Una vez identificados los problemas y retos se debe generar ideas para resolverlos, buscando tener la mayor cantidad de ideas que amplíe el rango de posibles soluciones, se debe considerar la percepción del ciudadano (resultado de la fase de empatizar) y la creatividad de los servidores públicos para generar dichas soluciones.

Para la capitalización de ideas, se identificarán e implementarán técnicas de creatividad para desarrollarlas con los servidores públicos, como estrategia para obtener ideas de valor que permitan resolver las necesidades identificadas y mejorar e innovar en los servicios, productos, procesos y procedimientos de la entidad. Así mismo, priorizar las ideas con mayores posibilidades de convertirse en prototipo.

Etapa 3 Experimentación

Conforme a la Función Pública, en esta etapa se desarrolla los prototipos y pruebas de las soluciones seleccionadas para resolver los retos, la entidad pone a disposición espacios para interactuar con los grupos de valor y realizar ejercicios de retroalimentación que permiten definir la solución a las necesidades identificadas de acuerdo a los recursos con los que cuenta la entidad.

En esta etapa se obtiene información que permite observar, si el producto o servicio funcionará y de qué manera lo hace, identificar problemas de usabilidad o defectos en el diseño antes de su implementación y tomar decisiones para el mejoramiento de la solución.

Etapa 4 Gestión de resultados de innovación

Una vez se cuente con el diseño de la solución a partir de la fase de experimentación, el área competente del proyecto de innovación analiza la viabilidad técnica y financiera para la implementación del piloto.

Para la aplicación de las fases de cada una de las etapas del proceso de innovación, la entidad utiliza las diferentes herramientas propuestas en la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco de MIPG, dispuesto por la Función Pública.

○ **Eje 2. Herramientas Para Uso Y Apropiación**

El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Alcaldía (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Para el uso y apropiación del conocimiento, la entidad cuenta con herramientas tecnológicas que permiten obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir datos e información; dichas herramientas son utilizadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y accesible para los servidores públicos.

Para desarrollar este eje, se plantea como Objetivo N°2: Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad, a través de la identificación, categorización y consolidación del conocimiento explícito de la entidad, en repositorios que permiten que la memoria institucional se preserve de manera efectiva.

El conocimiento explícito es identificado y categorizado a través del uso de la herramienta propuesta por la Función Pública en la guía para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el marco de MIPG 2020, denominada "Inventario de conocimiento explícito".

La Alcaldía de Manizales, consolida el conocimiento de cada una de las áreas, a través de los procesos y procedimientos, estandarizando la información e identificando los susceptibles a ser automatizados; por lo tanto, los sistemas de gestión están en permanente revisión y actualización.

Así mismo, la entidad a través de la Unidad de Gestión Tecnológica indica a través del Plan Estratégico de Tecnología de la Información-PETI, las herramientas tecnológicas que soportan el almacenamiento, procesamiento, análisis y reporte de información para el proceso de gestión del conocimiento e innovación.

El Archivo Municipal, tiene como función en la política de gestión del conocimiento, la recepción, distribución, trámite, clasificación y sistematización de los documentos internos y externos, que sean de soporte para la gestión de la entidad.

La Unidad de Prensa es la responsable de la difusión, promoción y apropiación de la información y conocimiento que genera la entidad, a través de los diferentes canales y mecanismos comunicacionales definidos en el plan de comunicaciones de la entidad.

Para consulta y difusión de información y conocimiento generado en la entidad, se dispone del portal página web oficial de la entidad, la cual está en permanente actualización y cumple con los requerimientos establecidos en la Ley 1712 de 2014.

Por último, la Alcaldía de Manizales acoge las herramientas y plataformas tecnológicas dispuestas a nivel Nacional y Departamental.

Eje 3. Analítica institucional

El propósito de este componente es que la Alcaldía de Manizales pueda tomar decisiones basadas en evidencias, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados. (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

La toma de decisiones debe estar fundamentada en el análisis de datos y la información, ésta es más efectiva con la implementación y actualización constante de las bases de datos, los sistemas de archivística, la gestión documental y las herramientas tecnológicas que organizan y clasifican la información.

Para desarrollar este eje, se plantea como Objetivo N°3: Tomar decisiones basadas en evidencias, para lo cual en articulación con la Unida de Gestión Tecnológica y la Secretaría de Planeación, se definen las herramientas tecnológicas de repositorio y análisis de información.

La Secretaría de Servicios Administrativos, desarrolla procesos de análisis de datos e información que apoyan la gestión de conocimiento y la toma de decisiones en la entidad.

Los datos se analizan con base en los reportes generados por los diferentes sistemas de información y tratamiento de datos con que dispone la entidad para el apoyo en la toma de decisiones.

De igual manera, se retoma el análisis de resultados de auditorías internas y externas (Entes de Control) y avances de los planes de mejoramiento, que contribuyan a la gestión del conocimiento y retroalimentación para la entidad.

También se apoyará la analítica de información con la revisión de datos históricos, comparativos y de desempeño, como indicadores que permitan hacer lecturas de la entidad con respecto al entorno y al contexto para el apoyo a la gestión del conocimiento y la innovación e incorporar buenas prácticas.

Eje 4. Cultura De Compartir Y Difundir

Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas, las buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional. 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 Alcaldía de Manizales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

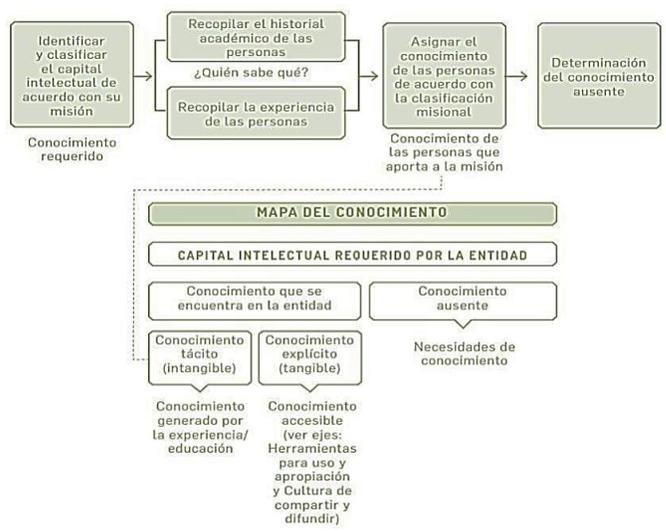
Para el desarrollo de este eje del ciclo de gestión del conocimiento, se plantea un conjunto de objetivos por medio de los cuales se logra la cultura de compartir y difundir el conocimiento.

Con el Objetivo N°4: Mitigar la fuga de conocimiento, se disponen medidas para mitigar la fuga de conocimiento clave que tienen los servidores públicos de la entidad y se implementan mecanismos para conservarlo.

En tal medida, la Alcaldía de Manizales gestiona el conocimiento que está en riesgo de pérdida mediante su sistematización, identificación e implementación de acciones para prevenir su pérdida, para lo cual adopta el levantamiento de un mapa del conocimiento que permita identificar los orígenes y usos del conocimiento en la entidad.

El mapa del conocimiento es: (...) una herramienta de uso y apropiación del conocimiento, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así como generar mecanismos que conserven el conocimiento relevante para la misión de la entidad. Igualmente, el mapa permite determinar requerimientos en materia de entrenamiento, capacitación y/o formación (conocimiento ausente) y fortalecer esquemas de aprendizaje en equipo (Función Pública, 2017b).

Para elaborar este mapa, se adopta el Formato guía para la construcción del inventario de conocimiento tácito de la entidad, diseñado por la Función Pública en la "guía para implementar la gestión del conocimiento en el marco MIPG. 2020". A continuación, el gráfico que ilustra los elementos mínimos que se adoptan de la función pública para la construcción del mapa de conocimiento en la entidad.



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2017. Micrositio de gestión del conocimiento y la innovación de Función Pública.

A partir de la aplicación del mapa del conocimiento con las áreas de la entidad, se construye un plan de acción que mitigue la pérdida de conocimiento, de modo que se identifica el mayor riesgo de fuga, es decir, el que está sujeto a personas que en el futuro cercano dejarán la entidad, ya sea por retiro de cargo o por otras situaciones administrativas.

Para elaborar este plan se adopta el formato guía para la retención del conocimiento diseñado por la Función Pública en la "*guía para implementar la gestión del conocimiento en el marco MIPG. 2020'*", por medio del cual se documenta la experiencia del servidor público y diseñar diferentes acciones para que la entidad preserve el conocimiento producido.

Integra este Eje el Objetivo N° 5: Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas, con el cual se busca la creación de valor mediante el aprendizaje organizacional, lo cual requiere de la interacción de la entidad con los actores de su entorno, para lo cual se adopta como medidas la gestión de alianzas, la articulación interinstitucional y el desarrollo de proyectos y metas compartidas que crean sinergias para que la entidad fortalezca la generación y/o actualización del conocimiento, el trabajo articulado y la optimización de resultados.

Se adopta el formato guía para construir un inventario de aliados estratégicos de la entidad, diseñado por la Función Pública en la "*guía para implementar la gestión del conocimiento en el marco MIPG. 2020'*".

En esta medida, la Alcaldía de Manizales, se dispone a la creación y articulación en redes de servidores públicos para gestionar el conocimiento y la innovación de la entidad. Estas redes de articulación, según el Departamento de la Función Pública, permiten el constante flujo de conocimiento entre servidores públicos, el desarrollo de acciones conjuntas relacionadas con la misionalidad de la entidad, generar comunidades de práctica y aprendizaje para el fortalecimiento de los temas propios de la gestión institucional, compartir conocimiento sobre acciones positivas desarrolladas por entidades que se podrían replicar o acciones públicas que no fueron desarrolladas a satisfacción, esto, para que la entidad aprenda de otras experiencias y mejore su rendimiento, entre otros.

Para el desarrollo del Objetivo N°6: Fortalecer los mecanismos para compartir el conocimiento, es la Unidad de Prensa la responsable de realizar inventario de medios, identificando los canales internos y externos de comunicación que utiliza la entidad, el tipo de información que se comparte, grupo de interés al que se dirige la información, el formato que se utiliza y el enlace o dirección donde se comparte la información, eligiendo el canal adecuado para compartir el conocimiento. Este inventario se realiza en articulación con la Unidad de Transparencia y Gobierno Abierto que es la responsable de administrar la página web de la entidad.

Las acciones de difusión de información y conocimiento al interior de la Alcaldía de Manizales tanto con directivos, servidores públicos como contratistas, son diseñadas e implementadas en un trabajo articulado entre la Unidad de Gestión Humana, Secretaría de Planeación, Unidad de Gestión Tecnológica y Unidad de Prensa, las cuales definen el conocimiento que se va a compartir, la periodicidad, el espacio que se utiliza para difundir algún tipo de información o socializar el conocimiento desarrollado por los servidores públicos.

La Unidad de Gestión Humana es la responsable del diseño de estrategias para la transferencia de aprendizajes que tengan como propósito la reflexión e identificación de acciones de mejora; así como promover la documentación y socialización del conocimiento adquirido por los servidores públicos en espacios de capacitación, cursos, convocatorias relacionadas con el que hacer de la entidad, mitigando la fuga del conocimiento adquirido.

Para desarrollar el Objetivo N°7: Fortalecer los procesos de aprendizaje organizacional de la ruta de implementación, la entidad documentará las lecciones aprendidas y buenas prácticas en cada uno de los procesos. Así mismo, utiliza el benchmarking con el propósito de transferir el conocimiento de las mejores prácticas y su aplicación, fuera o incluso dentro de la Alcaldía de Manizales, en relación con los métodos, procesos de cualquier tipo, productos o servicios.

18.6. Responsables De la Operación de la Política

DIMENSIÓN	POLITICA DE DESEMPEÑO	SECRETARIA LIDER	RESPONSABLE	
			LIDER TEMATICO	GESTOR
Gestión del Conocimiento y de la Innovación	Gestión del Conocimiento y de la Innovación	Planeación	Jefe de Oficina Secretaria de Planeación	Jefe de Oficina secretaria de Planeación, Jefe de Oficina Capacitación

18.7. Seguimiento de la Operación de la Política

Formulario de autodiagnóstico: La Alcaldía de Manizales realizará anualmente o cuando lo considere necesario, el Autodiagnóstico de Gestión del conocimiento y la innovación, en concordancia con las herramientas que el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP establezca para ello.

Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG): Se hará el reporte oficial de Gestión, a través del FURAG en los tiempos determinados por el DAFP.

Política de Gestión del conocimiento y la innovación: La mesa técnica de la presente política realizará el seguimiento al plan de trabajo.

Auditorias de Control Interno: Realizar el seguimiento de acuerdo con los lineamientos que regulan el desarrollo del proceso como tercera línea de defensa

ELABORÓ	APROBÓ
Diana Mateus Giraldo Jefe de Oficina Secretaría de Planeación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Secretarios de Despacho secretarias: Daniel Mauricio Quiceno Arcila Secretaria de Planeación Luz Mery Pinila Ávila Secretaria de Servicios Administrativos Juan David Duque Rendón Secretaria Jurídica Gustavo Adolfo Vélez Gutiérrez Profesional Especializado Gloria Marleny Álvarez Vasco Directora Administrativa de Control Interno

Documento socializado por los representantes de cada Mesa técnica de Política de MIPG en sesión del día jueves 23 de noviembre de 2023 al Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante acta de reunión.
