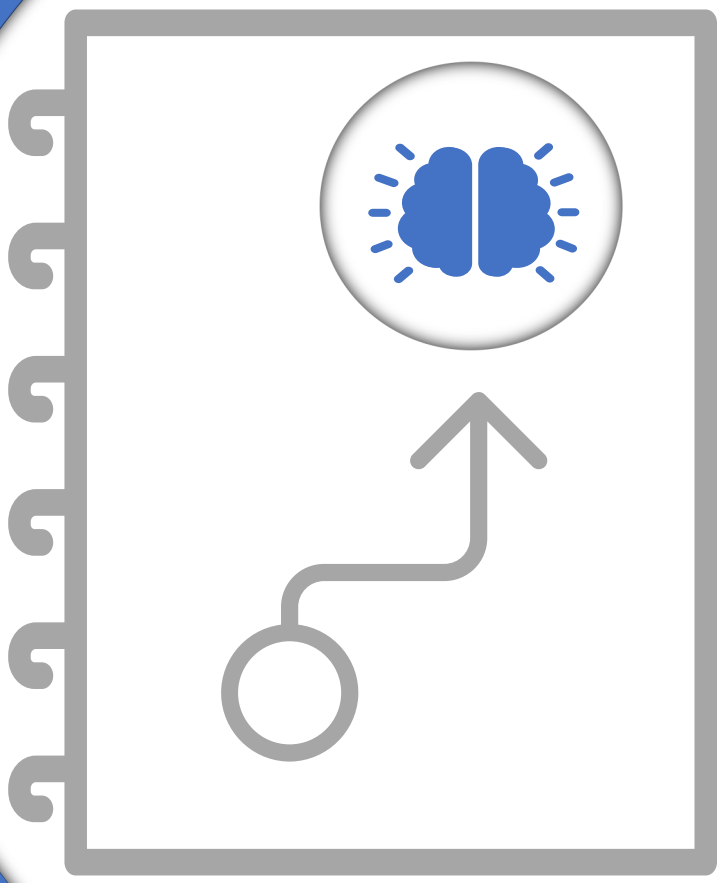
Estrategia Sectorial de Gestión de Conocimiento e Innovación

2019-2022. Actualización de la estrategia.

Resumen: este documento presenta una explicación breve y sencilla de la Estrategia de Gestión del Conocimiento e Innovación del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación, de manera que se facilite a los colaboradores de las entidades del sector su comprensión para el avance de la política de gestión y desempeño relacionada. La Estrategia es desarrollada a través de la propuesta de tres ejes: generar, capturar y compartir conocimiento; que permiten su materialización por medio de una serie de herramientas propuestas. Finalmente, se plantean retos sectoriales, como son facilitar sinergias entre diferentes conocimientos, la incorporación de la estrategia, así como la priorización de necesidades y acciones para el desarrollo de esta.

Palabras claves: gestión del conocimiento, innovación, generar, capturar, compartir, plan de acción sectorial.



Departamento Administrativo para la Prosperidad Social

Susana Correa Borrero
Directora General

Manuel Castillo Guzmán
Jefe de Oficina Asesora de Planeación - OAP

Alejandra Sánchez Perilla
Alexander Quiroga Carillo
Mary Luz Zuluaga Aristizabal
Yamileth Pino Orozco
Martha Esperanza Rodríguez Gordillo
Diana Marcela Gallegos Rubio
Ginna Zabransky Rodríguez
Integrantes del equipo transversal de la OAP para la gestión del conocimiento*

Instituto Colombiano del Bienestar Familiar-ICBF

Lina María Arbeláez Arbeláez
Directora General

Amanda Castellanos Mendoza
Directora de Planeación y Control de Gestión

Yaneth Sarmiento Forero
Subdirectora de Mejoramiento Organizacional

Fernando Otálora Barrera
Laura Constanza Rojas Pinilla
Colaboradores de la Subdirección de Mejoramiento Organizacional*

Unidad para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas - UARIV

Ramón Alberto Rodríguez Andrade
Director

Katerin Fuque Ayure
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

David Quintero Ortiz
Julián Castrillón Garay
Colaboradores de la Oficina Asesora de Planeación*

Danae Pérez Moreno
Colaboradora de la Secretaría General*

Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH

Rubén Darío Acevedo Carmona
Director

Carolina Queruz Obregón
Asesora Dirección General con funciones de Planeación

Iván Leonardo Cifuentes
Luz Patricia Pardo
Colaboradores del GIT de Planeación*

***Delegados a la Mesa Técnica Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación**.

Prosperidad Social como titular de esta obra permite la distribución, remezcla, retoque, y creación de nuevos documentos a partir de este, de modo no comercial, siempre y cuando se de crédito a los autores y al titular de este, y establezcan estas mismas condiciones a sus nuevas creaciones.

Prosperidad Social
Carrera 7 No. 27-18
Tel: (57) 5142060
prosperidadsocial.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
Diciembre 2021

Tabla de contenido

Introducción ***4***

Objetivo general **5**

Alcance **5**

Visión **5**

Conceptos orientadores ***5***

Estrategia Sectorial ***7***

Propósito de generar conocimiento: **8**

Propósito de capturar conocimiento: **9**

Propósito de compartir conocimiento **10**

Plan de acción. **11**

Retos. ***13***

Referentes. ***14***

Índice de tablas.

Tabla 1. Ejes y herramientas de la Estrategia Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación. 8

Tabla 2. Marco general del Plan de Acción de Gestión del Conocimiento Sectorial 2021-2022, basado en los lineamientos, descripción y criterios de medición dados por Función Pública. 12

Introducción.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (Decreto 1499 de 2017); para ello fueron definidas las 16 políticas de gestión y desempeño institucional, entre las que se encuentra la de Gestión del conocimiento y la innovación.

Esta política, constituye la sexta dimensión operativa del MIPG, la cual fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que promueve que las entidades del sector público analicen las formas en las que generan, capturan, evalúan y distribuyen el conocimiento, para que a partir de las buenas prácticas, experiencias y entorno se logren aprendizajes que contribuyan a mejorar la gestión. Además, plantea el desarrollo de acciones que faciliten el compartir y difundir conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el propósito de garantizar su apropiación y aprovechamiento (Manual Operativo MIPG, dic 2019. Función pública).

En ese sentido, Prosperidad Social como líder del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación, del que actualmente hacen parte también el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) y el Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH), promovió la formulación de la **Estrategia Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación (2020-2022)**.

Ahora bien, con la creación del Sector en 2012, y las trasformaciones institucionales que se han dado, tanto la gestión del conocimiento como la innovación siempre han sido aspectos importantes en la gestión de las entidades, y han ido desarrollándose de acuerdo con las capacidades institucionales. De manera, que la propuesta de Estrategia Sectorial busca mejorar el desempeño del Sector en la dimensión de Gestión del conocimiento y la innovación.

Ante la importancia de este asunto, Prosperidad Social incluyó en el nuevo mapa de procesos, el proceso estratégico de Información, Conocimiento e Innovación, cuyo objetivo es *gestionar el desarrollo e implementación de los lineamientos y herramientas que permiten la identificación, valoración, generación, captura, preservación, custodia y difusión de los datos, la información y el conocimiento, reconociendo la diversidad de usuarios y fuentes, para maximizar el uso por parte de los grupos de interés, mitigar la fuga de estos, la orientación a resultados, el aprendizaje, el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.* En consecuencia, la gestión del conocimiento y la innovación son pilares fundamentales del ejercicio de las entidades del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación (Manuel Castillo Guzmán, Jefe Oficina Asesora de Planeación de Prosperidad Social en el panel “Herramientas de gestión del conocimiento que generan valor público”. Interruptor2021, evento sobre innovación pública).

Como aporte al trabajo sectorial desarrollado, la Oficina Asesora de Planeación (OAP) de Prosperidad Social, presenta el siguiente documento, que tiene como propósito documentar

y facilitar la comprensión y socialización de la Estrategia de Gestión del Conocimiento e Innovación del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación, aprobada por el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño en el año 2020. El contenido se encuentra organizado de la siguiente manera: la primera parte, corresponde al objetivo general del documento, alcance, principal marco normativo y conceptos orientadores; la segunda parte, describe la Estrategia y explica los ejes y herramientas propuestas; posteriormente, se describe el Plan de Acción 2021-2022; y finalmente, se plantean los principales retos sectoriales.

Objetivo general.

Explicar y socializar la Estrategia Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación que consolida las orientaciones, ejes y herramientas que facilitan su comprensión y desarrollo en las entidades del Sector.

Alcance.

Este documento es una herramienta para los colaboradores de las entidades del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación, de tal manera que facilite la comprensión, captura y difusión sobre la gestión del conocimiento.

Visión.

El Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación será referente para las entidades públicas del país en el desarrollo y resultados de la política de gestión y desempeño de Gestión del conocimiento y la innovación a partir del trabajo colaborativo y articulado, promovido desde la Mesa Sectorial de Gestión del conocimiento e innovación.

Conceptos orientadores

Algunos términos que facilitan la comprensión del lenguaje de la política de gestión del conocimiento son los siguientes:

Capital intelectual: sumatoria del conocimiento organizacional, tecnologías, estructura y cultura organizacional. (Prosperidad Social con base en Molina, 2001).

Capital social: sumatoria de las relaciones institucionales que tiene una organización con otras, logradas por niveles de cercanía entre personas particulares en estas, las cuales permiten movilizar recursos localizados en ellas, y que facilitan su operación. (Prosperidad Social con base en Molina, 2001).

Capacitación: acción de educación estructurada, formal o informal, en la cual una persona adquiere información organizada de una determinada materia o tema, en complemento a la educación inicial adquirida por esta. Incluye las acciones de formación. (Prosperidad Social basado en Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Conocimiento: resultado de interpretar información en un contexto particular combinando experiencia y reflexión de un individuo. (Prosperidad Social con base en Molina, 2001 y en Lara, 2018).

Conocimiento organizacional: sumatoria del conocimiento de las personas que trabajan en una organización, que es considerado útil para el desarrollo de su operación. (Prosperidad Social con base en Función Pública, 2017 y Molina, 2001).

Colaborador: toda persona que tiene un vínculo directo con la entidad. Esto término incluye servidores públicos (carrera administrativa, vinculados provisionalmente o libre nombramiento y remoción), pasantes, practicantes y contratistas de la entidad.

Cultura organizacional: creencias, prácticas, valores y normas que contribuyen a la identificación e implicación de las personas con la organización. (Molina,2001).

Dato: registro de un hecho objetivo y discreto, relativo a algún suceso o acontecimiento. Carece de juicio de valor y de significado. (Prosperidad Social con base en Leal, 2014).

Desempeño: medida en que una entidad actúa conforme a criterios específicos (eficiencia, calidad, oportunidad, entre otros) y obtiene resultados de conformidad con las metas y planes establecidos. (Adaptación de Función Pública de OCDE 2002:29).

Derecho de autor: derecho fundamental que tiene la persona que construye algo de una forma particular dejando en ella su impronta. Se conforma de dos grupos de derechos, los morales, de los cuales jamás se podrá separar la persona, y los patrimoniales que puede ceder a otras personas naturales o jurídica.

Documento: medio donde se orienta la gestión o control de información y conocimiento en la entidad, como los manuales, guías y procedimientos, la producción normativa; o se deja evidencia de estas, como los formatos alimentados, informes, boletines, presentaciones entre otros. Esto incluye material escrito, audio, visual y audiovisual.

Explícito: forma en la que se manifiesta el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir». Dicho de otra forma, se refiere al conocimiento que está documentado.

Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG): herramienta en línea de reporte de avances de la gestión. Con los datos recogidos por esta herramienta se cálcula el Índice de Desempeño Institucional (IDI) de la entidad, el cua sirve para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales (Decreto 2482 de 2012).

Información: mensaje extraído de un grupo de datos y generalmente documentado. Es decir, darle un significado al comportamiento de estos bajo un contexto y propósito particular. (Prosperidad Social con base en Leal, 2014).

Innovación: acción de mejora, novedosa en su contexto, que se crea e implementa de manera concertada con la comunidad y que genera valor, además mejores resultados que las soluciones tradicionales.

Investigación: es la indagación de un tema para entender fenómenos que se presentan alrededor de este de tal forma que se amplíe lo que se sabe de él e incluso

en algunos casos presentar aproximaciones de respuesta basado en el entendimiento logrado. La investigación es aplicada cuando el conocimiento logrado tiene usos concretos.

Mapa de conocimiento institucional: herramienta que permite identificar, representar y ubicar tanto los conocimientos organizacionales disponibles como aquellos que se consideran necesarios para su operación. (Prosperidad Social con base en Rivero S. SF en Galvis Perez, Jair. 2009).

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). (Personería de Bogotá, 2021).

Seguimiento: es una herramienta de gestión que busca determinar los avances y logros de los productos y resultados de las políticas públicas con relación a los objetivos propuestos por el gobierno. Esto se logra por medio de la recolección sistemática de información sobre unos indicadores específicos (DNP, Sinergia).

Tácito: forma en la que se manifiesta el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones; es de carácter intangible.(Función Pública, 2019).

Geo-temporal: término que relaciona dos variables, lo geográfico que es relativo a una ubicación física en el planeta (una ciudad, país, u otro) y lo temporal, que se mide en unidades de tiempo como una fecha y hora. Permite ubicar a las personas en el tiempo. Es importante para la construcción de la memoria institucional.

Estrategia Sectorial.

El Sector desde su creación y en cada uno de sus diferentes momentos de trasformación institucional ha considerado y adelantado la gestión del conocimiento de acuerdo con la evolución de los modelos de gestión y control. En el marco del MIPG, Prosperidad Social como cabeza del Sector, a través de la Oficina Asesora de Planeación (OAP) como dependencia articuladora, facilitadora y orientadora, en 2018, conformó la Mesa Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Este espacio surgió con el interés inicial de intercambiar experiencias de cada una de las entidades de acuerdo con su avance y capacidades en la materia, de manera que se promoviera el apoyo y promoción para fortalecer la gestión del conocimiento e innovación en cada entidad y en el Sector, basados en los resultados del Índice de gestión de desempeño en la dimensión de gestión del conocimiento.

Entre los principales logros del trabajo articulado de los integrantes de la Mesa Sectorial y las Oficinas de Planeación de las entidades se destaca: i. Realización de jornadas de generación de conocimiento en temas como, por ejemplo, derechos de autor; ii. Desarrollo del Curso de creatividad e innovación, liderado por el ICBF; iii. Posicionamiento de la línea

de trabajo *Innovación y Gestión del Conocimiento* en el eje Fortalecimiento Institucional, del Plan Estratégico Sectorial 2019-2022[1]; y iv. Planteamiento de la propuesta de Estrategia Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación (2020-2022), requerida por el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño.

Precisamente, en este último punto, la Mesa Sectorial basada en que la Gestión del conocimiento es entendida como el *proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, 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* (Manual Operativo del MIPG), trazó la propuesta de la Estrategia sectorial. Para ello, planteó ejes, líneas de acción y herramientas encaminadas a un fin común, el cual consiste en mejorar el desempeño del Sector en la dimensión indicada.

Los principales ejes que inspiran la propuesta son 3: generar, capturar y compartir conocimiento, los cuales se materializan a través de 16 líneas de acción, que buscan contribuir con el objetivo a partir de posibles herramientas que sean orientadoras para el Sector, de manera que cada entidad pueda aportar desde su realidad institucional.

Antes de pasar a describir estos componentes, es relevante mencionar que la Estrategia además de basarse en la política transversal de gestión y desempeño de Gestión del conocimiento y la innovación, también incluye la Política de Gestión de la Información Estadística, particularmente a través de la analítica institucional incorporándola en el eje de *Generar*, debido a que facilita la toma de decisiones en las entidades.

Tabla 1. Ejes y herramientas de la Estrategia Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación.

EJE DEL MODELO	DESCRIPCIÓN	LÍNEAS DE ACCIÓN Y HERRAMIENTAS PROPUESTAS
GENERAR	Corresponde a los productos de conocimiento desarrollados a partir de la priorización de necesidades institucionales y sectoriales. Así como a las acciones y lineamientos que faciliten la generación y mejoramiento del conocimiento. Este conocimiento puede ser formado por las entidades o actores externos, como centros de investigación, organismos internacionales, etc. Propósito de generar conocimiento: obtener de manera oportuna la información	1.Analítica institucional: transformación y visualización de datos. Las herramientas propuestas que la desarrollan son: fichas generales de información actualizada sectorial; Equidad Digital como medio para consolidar información relevante sectorial; construcción de escenarios futuros basados en prospectiva. 2.Innovación: pilotaje y puesta en marcha de diferentes alternativas por medio de proyectos. Las herramientas propuestas que la desarrollan son: agenda de innovación conjunta; encuentro sectorial; ejercicio de innovación social y abierta; proyecto conjunto, pensado en los territorios.

[1] Plan Estratégico del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación 2019-2022 http://centrodedocumentacion.prosperidadsocial.gov.co/2020/Planeacion/2.1.PlanEstrategicoSectorial/Plan-Estrategico-Sectorial-ene2020.pdf

EJE DEL MODELO	DESCRIPCIÓN	LÍNEAS DE ACCIÓN Y HERRAMIENTAS PROPUESTAS
	y conocimiento que las entidades del Sector no tienen y que requieren para tomar decisiones. Este eje plantea 3 líneas de acción, cada una con algunas herramientas para trabajarlas así:	3.Investigación: entendimiento de fenómenos y situaciones que resultan de interés alrededor de la misión de las entidades del Sector. Las herramientas propuestas que la desarrollan son: agendas de investigación de temas de interés para el Sector; fortalecimiento de observatorios; convenios con academia consolidar y desarrollar proyectos de investigación.
CAPTURAR	Es la forma como se plasma y organiza el conocimiento para que sea empleado por la mayor cantidad de colaboradores y grupos de valor de las entidades del Sector de Inclusión Social y Reconciliación. Este considera la parametrización de acuerdo con el tipo de registro de captura, como pueden ser: datos descriptivos, la ubicación temporal y espacial. **Propósito de capturar conocimiento:** documentar en lenguaje claro la información y conocimiento valioso para las entidades, así como organizarlo. Este eje plantea 7 líneas de acción, cada una con algunas herramientas o instrumentos propuestos para trabajarlas así:	1.Mapas de conocimiento: centrados en procesos misionales, que sirvan para identificar, capturar, organizar y compartir el conocimiento organizacional y estratégico. 2. Caracterización de usuarios: oportuna para identificar necesidades e interés de los grupos de valor, que permitan definir particularidades y variables que faciliten su conocimiento. 3. Cláusulas de derechos de autor: facilita la trasferencia y difusión del conocimiento, especialmente por parte de colaboradores contratistas. 4.Estandarización de la documentación: orientado a lograr acuerdos y unificación de conceptos y lineamientos en el Sector, para avanzar en la parametrización de documentación de la operación de gestión del conocimiento. 5. Documentación de prácticas de transferencia de conocimiento: de acuerdo con la experiencia y resultados de desempeño y gestión, cada entidad será referente para las otras entidades del Sector, en los temas que se destaque. 6. Lineamientos para documentar los proyectos de investigación e innovación: se considera oportuno alcanzar la parametrización, lenguaje claro y común del Sector al respecto. 7. Documentación y consolidación de las buenas prácticas y lecciones aprendidas: con el interés de capturar y compartir conocimiento creado en cada entidad del Sector.

EJE DEL MODELO	DESCRIPCIÓN	LÍNEAS DE ACCIÓN Y HERRAMIENTAS PROPUESTAS
		Las herramientas para la captura pueden ser instrumentos escritos, gráficos o sonoros, como, por ejemplo: documentos técnicos, infografías, visores, tableros, registros, manuales, guías o procedimientos; videos, grabaciones, webinar o podcast. Entre las formas de organización y almacenamiento cada entidad dispone de centros físicos y virtuales de almacenamiento.
COMPARTIR	Corresponde a las acciones que facilitan el acceso y entendimiento del conocimiento generado y capturado por las entidades del Sector. Este eje busca identificar y gestionar aquellas herramientas y procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos e información de las entidades. Además, la difusión se trata de las acciones que cada entidad crea, mantiene, y desarrolla para que el conocimiento se propague, facilitando el manejo confiable y accesible de la información. **Propósito de compartir conocimiento:** dinamizar el flujo de la información y conocimiento valioso y de interés dentro y/o fuera de las entidades del Sector. Este eje plantea 6 líneas de acción, cada una con algunas herramientas o instrumentos propuestos para trabajarlas así:	1.Visibilidad de observatorios y red de semilleros: fortalecimiento de los observatorios de las entidades del Sector, mejorando su capacidad investigativa. Posibilidad de crear una red de intercambio de gestión del conocimiento entre el Sector y otras entidades públicas y/o académicas. 2.Eventos: conmemoración del día de la innovación y la creatividad, así como el Encuentro de conocimiento sectorial; de manera que se promuevan capacidades de innovación y gestión del conocimiento en los colaboradores. 3.Búsqueda de referentes: identificación de proyectos de gestión de conocimiento e innovación que puedan ser acogidos por el Sector como buenas prácticas. 4.Concursos: mapeo de posibles actividades y concursos (internos y externos) relacionados con las dimensiones del MIPG, en los que pueda aplicar el Sector o sus entidades. 5.Publicaciones: identificación y articulación de la documentación física y virtual que aporta a los objetivos misionales de las entidades; procurando la actualización de los centros de documentación. 6.Sensibilización: esta línea es transversal a las anteriores, ya que apoya e incentiva la participación de los colaboradores de las entidades del Sector en la gestión del conocimiento e innovación.

Fuente: elaboración propia con base en estrategia sectorial de gestión del conocimiento 2019.

Plan de acción.

A principios de 2021, la OAP de Prosperidad Social organizó un equipo transversal con integrantes de tres grupos de trabajo de la oficina, con el propósito de revisar e identificar los aciertos y oportunidades de mejora de la gestión del conocimiento en la Entidad, y cómo desde este ejercicio se lograba aportar en la formulación de un plan de acción sectorial participativo, consolidado y dirigido a fortalecer a cada una de las cuatro entidades del Sector, así como a materializar la Estrategia Sectorial de Gestión del Conocimiento, priorizando acciones y herramientas.

De manera que, entre mayo y julio de 2021, teniendo en cuenta los resultados del Índice de gestión de conocimiento 2020 (Función Pública), se identificaron las fortalezas, necesidades y brechas del Sector; de manera que Prosperidad Social propuso y lideró un taller colaborativo con la Mesa Sectorial de Gestión del Conocimiento para la construcción del plan de acción 2021- 2022.

El plan formulado tiene por objetivo *consolidar la estrategia de gestión de conocimiento e innovación del Sector de Inclusión Social y la Reconciliación impulsada por los esfuerzos y fortalezas de cada una de las entidades que lo conforman*. Para el logro de este propósito, se formularon 5 actividades y 18 subactividades, enmarcadas en la propuesta de Estrategia Sectorial, especialmente en la priorización de las herramientas propuestas; de manera que cada Entidad orienta, acompaña y lidera las subactividades en las que presenta mayores fortalezas y menos brechas.

No obstante, es de mencionar que, para la formulación del plan de acción 2021-2022, se abordaron los ejes desarrollados por la sexta dimensión del MIPG (Dirección de Gestión del conocimiento, Función Pública); es decir, que se dejó Analítica Institucional como eje (a diferencia de la Estrategia, donde se incluyó como herramienta), y se incluyó el de Planeación. Lo anterior, obedece a la necesidad sectorial de incentivar estos aspectos y reducir sus brechas, teniendo en cuenta las recomendaciones de Función Pública a partir de los resultados de los Índices de desempeño (2020).

A continuación, se presenta el marco general del Plan de acción formulado por la Mesa Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación, y aprobado por el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño en agosto de 2021.

Tabla 2. Marco general del Plan de Acción de Gestión del Conocimiento Sectorial 2021-2022, basado en los lineamientos, descripción y criterios de medición dados por Función Pública.

Eje	Descripción	El índice relacionado mide	Actividad del Sector
PLANEACIÓN	Se refiere a la orientación adecuada de los recursos disponibles, procurando el cumplimiento del objetivo sectorial.	La capacidad de la entidad de proyectar estrategias, herramientas y planes de acción a partir de las necesidades de conocimiento del talento humano y de sus grupos de valor para la implementación de la política de gestión del conocimiento e innovación	1.Consolidar la estrategia sectorial de gestión del conocimiento como herramienta orientadora.
GENERACION Y PRODUCCION DEL CONOCIMIENTO	Centrado en actividades orientadas a consolidar grupos de servidores con capacidades para idear, investigar, experimentar e innovar en sus tareas y actividades laborales cotidianas.	La capacidad de generar nuevo conocimiento o actualizar el existente al interior de la entidad mediante mecanismos que buscan idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano.	2.Generar conocimiento que le permita al Sector, de una manera organizada, promover alternativas de solución a las necesidades y desafíos que se presenten.
GENERACION DE CULTURA PROPICIA PARA LA GESTION DEL CONOCIMIENTO	Este eje plantea desarrollar interacciones entre diferentes personas o entidades mediante redes de enseñanza y aprendizaje.	La capacidad para generar espacios y mecanismos de difusión del conocimiento, mediante comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas, transferencia de buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza, aprendizaje organizacional, entre otros.	3. Fortalecer a las entidades a partir de las buenas prácticas, experiencias y asistencia técnica (objetivos, resultados, procedimiento, formatos, materiales y evidencias) que permitan avanzar en el desarrollo de competencias en los 4 ejes de la política de gestión del conocimiento de acuerdo con los resultados del índice de desempeño obtenidos en 2020.
ANALITICA INSTITUCIONAL	Este eje se centra en los datos e información útil,	La capacidad de la entidad de tomar	4. Fortalecer competencias en el

Eje	Descripción	El índice relacionado mide	Actividad del Sector
PARA LA TOMA DE DECISIONES	que permite determinar acciones requeridas para el logro de los resultados esperados. Además, apoya el seguimiento y evaluación de MIPG.	decisiones basadas en evidencia, así como generar acciones que permitan gestionar los datos y la información que produce.	eje de analítica institucional para la gestión del conocimiento de manera que se aporte en la toma de decisiones en las entidades.
GENERACION DE HERRAMIENTAS Y USO DE APROPIACIÓN	Busca identificar y gestionar herramientas y tecnología para obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad.	La capacidad de generar herramientas para utilizar y apropiar el conocimiento mediante acciones que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos y la información de la entidad.	5. Priorizar la necesidad de contar con herramientas para organizar y compartir el conocimiento institucional

Fuente: elaboración propia con base en plan sectorial de gestión del conocimiento 2021-2022.

Retos.

- El fortalecimiento de esta política de gestión y desempeño consiste en la incorporación de la Estrategia en los diferentes procesos de las entidades del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación, de la sencillez del lenguaje, del robustecimiento de las capacidades y la sincronía entre la institucionalidad, la operación y la medición de desempeño.
- El afianzamiento en la articulación y la acción colaborativa entre las cuatro entidades del Sector, a través de la interacción de la Mesa Sectorial, es necesaria de tal manera que la Estrategia y el plan de acción puedan ser abordados de manera conjunta.
- Las herramientas propuestas por la Estrategia en sí mismas son retos para el Sector, por lo cual en cada momento de formulación del plan de acción es necesario la priorización de necesidades y brechas para la identificación de las acciones principales en las que el Sector debe centrar esfuerzos para lograr resultados.
- Contribuir en la sinergia entre el conocimiento técnico e institucional con el conocimiento externo, como el de las comunidades y la ciudadanía de manera que la Estrategia sectorial avance en su cometido.
- Es preciso documentar el desarrollo y puesta en marcha de la Estrategia Sectorial, logrando que el conocimiento sea capturado y compartido con los colaboradores de las entidades.
- Finalmente, el fortalecimiento de la gestión del conocimiento en las entidades y la consolidación de la Estrategia robustece al Sector como productor de información oficial confiable, organizada y accesible, lo que aporta a la generación de valor público y al capital intelectual del Estado.

Referentes.

A continuación, se hace mención al marco normativo principal que regula y orienta la gestión del conocimiento en Colombia y los demás documentos referentes para lo expuesto en este documento.

- **Ley 1955 de 2019.** Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2022 "Pacto por Colombia. Pacto por la equidad". Línea de Innovación Pública.
- **Ley 1567 de 1998. "**Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
- **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. Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Resolución 1118 de 2020.** "Por la cual se expide la Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico. Requisitos de Calidad para la generación de estadísticas NTC PE 1000:2020".
- **Conpes 3920 de 2018,** Política Nacional de Explotación de Datos (BIG DATA).
- **Norma Técnica Colombiana Proceso Estadístico NTC PE 1000: 2020.**
- Bases del Plan Nacional de Desarrollo "Pacto por Colombia, pacto por la equidad"; *Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro*.
- Guía para la implementación de la gestión de conocimiento y la innovación en el marco del Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). Versión 1, diciembre de 2020. Función Pública.
- Manual Operativo MIPG. Versión 4. Marzo 2019. Función Pública.
- Estrategia sectorial de gestión del conocimiento e innovación 2019 (Presentación).
- Grabación de sesión del 23 de junio de 2020 de la Mesa Sectorial. Presentación de la Estrategia Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación 2020- 2022 (Prosperidad Social).

Documentos complementarios para la comprensión del Modelo.

- Tablero colaborativo Taller para la formulación del Plan de Acción. Mayo 2021.
- Plan de Acción Sectorial de Gestión del Conocimiento e Innovación 2021-2022.