

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación


	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Página 1 de 16
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-OPL-016 Versión: 0 Fecha: 12/Ene/2022

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA	2
2. ALCANCE.....	2
3. MARCO NORMATIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	3
4. CONCEPTOS QUE DEFINEN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.	4
5. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN..	6
a. Implementación de la Política.....	7
b. Descripción de los Elementos Constitutivos del Modelo	9
c. Estructura de Gobierno y Operación para la Gestión del Conocimiento y la Innovación	13
6. SEGUIMIENTO Y MONITOREO	15
7. DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS Y REFERENCIAS	16
a. Anexos.....	16
b. Referencias	16

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Página 2 de 16
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-OPL-016 Versión: 0 Fecha: 12/Ene/2022

INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento organizacional y la innovación son disciplinas administrativas cada vez más importante para apalancar el logro de los resultados de las entidades y sus funciones misionales. Desde distintos referentes nacionales e internacionales se reconoce esa importancia, al incorporar ese tema como uno de los asuntos clave del desempeño organizacional. Es así como, por ejemplo, los estándares del sistema de gestión de la calidad Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015 (que ha sido implementado y certificado por el Ministerio) o el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015 Decreto único reglamentario del sector trabajo) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) incluyeron varios requisitos asociados a la gestión del conocimiento y la innovación que deben ser atendidos por el Ministerio de Cultura.

En este marco institucional y normativo, se define la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación** para el Ministerio de Cultura, la cual se plantea a partir de los lineamientos de la Dimensión del mismo nombre en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y se articula con las demás políticas de desarrollo institucional para agregar valor a las partes interesadas.

Esta política transversal a la entidad busca fortalecer una cultura en donde se promuevan y se apoyen comportamientos dirigidos a colaborar, aprender y compartir conocimiento. Una cultura que reconozca y potencie el valor del conocimiento y el aprendizaje individual, colectivo y organizacional y su socialización.

1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Definir los lineamientos, estrategias de implementación y mecanismos de monitoreo de la gestión del conocimiento y la innovación que, a través de su producción, análisis, sistematización, transferencia, protección y aplicación, faciliten el logro de los objetivos organizacionales, preservar la memoria institucional y generar valor para la entidad y sus grupos de valor.

2. ALCANCE

Esta política es transversal y aplica para todos los servidores, contratistas y colaboradores de Ministerio de Cultura, con mayor énfasis de cumplimiento en las direcciones misionales y en otras áreas del Ministerio que generan o administran conocimiento, tanto para la entidad como para sus grupos de valor.

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Página 3 de 16
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-OPL-016 Versión: 0 Fecha: 12/Ene/2022

3. MARCO NORMATIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Con el fin de cumplir los lineamientos de ley que enmarcan la política interna de Gestión del conocimiento y la innovación, a continuación, se presenta el inventario de la normatividad vigente y las acciones que evidencian su cumplimiento:

	Norma	Artículos	Acción de Cumplimiento
1	Constitución Política de Colombia	Preámbulo	El preámbulo establece que es fin de la Constitución “fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes [...] el conocimiento [...]”
2	Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto número 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”	Artículo 1: Sustituir el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015	Establecer e implementar dentro de la entidad la política de Gestión del conocimiento y la innovación.
3	Ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022	ARTÍCULO 3º. PACTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	Establece pactos que involucran el conocimiento como asunto esencial: Pacto por la ciencia, la tecnología y la innovación: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro; Pacto por la transformación digital de Colombia: Gobierno, empresas y hogares conectados con la era del conocimiento; Pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la economía naranja;

	Norma	Artículos	Acción de Cumplimiento
4	Decreto 430 de 2016 "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública"	ARTÍCULO 11. Dirección de Gestión del Conocimiento.	Asigna a esta Dirección del DAFP la función de "Dirigir y orientar la generación de conocimiento en materia de empleo público, organización administrativa, desempeño institucional, control interno, transparencia y participación ciudadana en la gestión pública, racionalización de trámites y servicio al ciudadano."

4. CONCEPTOS QUE DEFINEN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

A continuación, se presentan los conceptos claves para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Ministerio de Cultura:

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. (República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación, 2021)

Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal¹ como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 1998)

Capital relacional: Conjunto de conocimientos adquiridos de la relación con los grupos de valor internos y las partes interesadas externas a la organización y

¹ Denominación 'educación no formal' reemplazada por 'Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano' por el artículo 1 de la Ley 1064 de 2006.

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Página 5 de 16
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-OPL-016 Versión: 0 Fecha: 12/Ene/2022

que, en su conjunto, ayudan a la identificación y solución de necesidades, expectativas y problemas organizacionales, por lo tanto, generan valor público. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)


Conocimiento: Activo de un ser humano o de una organización que le permite tomar decisiones y ejecutar acciones eficaces en un determinado contexto. El conocimiento puede ser individual, colectivo o de la organización. [...] El conocimiento se adquiere a través del aprendizaje o de la experiencia. (ICONTEC, 2019)

Conocimiento tácito: El conocimiento en las entidades se presenta de manera intangible (tácito) en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones. (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021) También se lo asocia con el concepto de **capital humano**, entendido como el "Conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades que poseen las personas que laboran en una entidad y que permiten la generación de los bienes y servicios para los distintos grupos de valor." (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

Conocimiento explícito: El conocimiento en las entidades se evidencia de manera explícita en los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones. (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021). También se lo asocia con el concepto de **capital estructural** entendido como "Conjunto de conocimientos acumulados en el tiempo y que quedan en la organización. Este se evidencia en los equipos, programas, bases de datos, manuales y todo lo que forma parte del día a día de las instituciones, por lo tanto, sostiene la productividad y operación de sus empleados." (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

Gestión del conocimiento: 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. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

Innovación pública: Búsqueda de 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 del sector público. Con la innovación pública se busca descubrir

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Página 6 de 16
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-OPL-016 Versión: 0 Fecha: 12/Ene/2022

nuevas soluciones, a través de procesos en los que reiteradamente se extrae evidencia y se cocrean productos y servicios con la ciudadanía. (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021)

Mapa de conocimiento: Documento que establece cuál es el conocimiento clave de la entidad, el nivel requerido, dónde está este conocimiento clave y proponer la ruta a seguir para gestionar el “conocimiento faltante” o aquel sobre el cual se debe profundizar. (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021)

Programa de inducción: Acciones orientadas a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014)

Programas de reinducción: Acciones dirigidas a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014)

5. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

El Ministerio de Cultura a través de la Alta Dirección, servidores, contratistas y colaboradores hacen explícito su compromiso de apropiarse e implementar la gestión del conocimiento y la innovación, a partir de la siguiente política:

“El Ministerio de Cultura reconoce el conocimiento, el aprendizaje y la innovación como activos fundamentales, que consolidan y enriquecen la gestión institucional. El conocimiento debe circular de manera conectada entre las dependencias de la entidad para fortalecer sus capacidades, contribuir al aprendizaje y facilitar procesos de innovación. La gestión del conocimiento y la innovación tiene como propósito facilitar el aprendizaje organizacional y la adaptación de la entidad a los cambios y a la evolución de su entorno, a través del fortalecimiento del conocimiento y el aprendizaje individual, colectivo y organizacional, que permita generar productos/servicios adecuados a las

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Página 7 de 16
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-OPL-016 Versión: 0 Fecha: 12/Ene/2022

necesidades de los ciudadanos y facilite la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.”

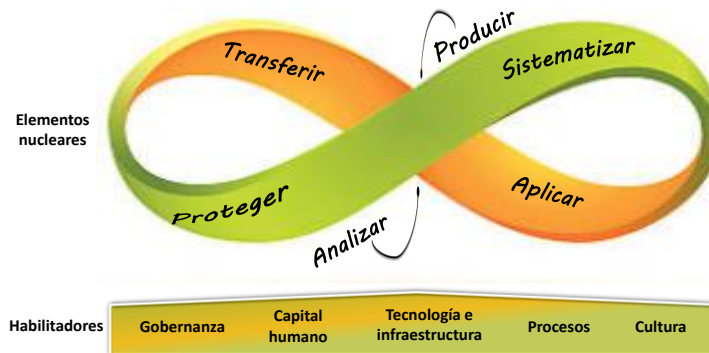
Para el cumplimiento de esta política el Ministerio de Cultura deberá:

- Identificar las necesidades y expectativas de sus grupos de valor con respecto a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y promover con ellos la construcción de capital relacional.
- Determinar los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de sus productos y servicios y desarrollarlos a través del aprendizaje organizacional e interorganizacional.
- Desplegar iniciativas al interior de la entidad para la innovación y para la producción, análisis, sistematización, transferencia, protección y aplicación del conocimiento y de los resultados de la innovación.
- Estimular la innovación para producir nuevo conocimiento estratégico en la entidad que contribuya a mejorar su gestión y desempeño y genera valor público.
- Facilitar los procesos, capital humano, tecnología e infraestructura necesarios para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.
- Promover entre todos los servidores, contratistas y colaboradores de la entidad, una cultura orientada a aprender, colaborar y compartir conocimiento y a generar ideas innovadoras.
- Fortalecer vínculos con otras entidades públicas o privadas para la gestión del conocimiento organizacional, la innovación y el aprendizaje interorganizacional.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa legal asociada a temas pertinentes para la gestión del conocimiento y la innovación.
- Estimular el mejoramiento continuo de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.

a. Implementación de la Política

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se implementará en el Ministerio de Cultura a través de la aplicación de las pautas del modelo que se define a continuación:

Figura 1. Modelo de gestión del conocimiento y la innovación para el Ministerio de Cultura



En la figura 1, la lemniscata (el símbolo del infinito), quiere representar que la gestión del conocimiento y la innovación es inagotable, toda vez que es consustancial a la naturaleza humana y a la del propio Ministerio de Cultura. La posición axial de "Producir" y "Analizar" conocimiento connota que estas dos componentes del modelo son las que lo dinamizan o activan, ya que solo en la medida en que se produzca y se analice será posible sistematizar, transferir, aplicar y proteger el conocimiento.

El modelo representado en la figura 1 tiene alcance a todos los procesos del Ministerio de Cultura. Sin embargo, es bueno hacer notar que hay una diferencia en la interpretación de esa aplicación dependiendo de la naturaleza de esos procesos. Para los procesos estratégicos, de soporte y de evaluación, los elementos componentes del modelo aplican a la gestión organizacional orientada a la manera como la entidad asegura internamente la producción, análisis, sistematización, transferencia, aplicación y protección del conocimiento y la innovación. En cambio, para los procesos misionales, además de ese alcance de gestión organizacional de conocimiento, sirve también como referente para la gestión misional de conocimiento. Es decir, para la producción, análisis, sistematización, transferencia, aplicación y protección del conocimiento y la innovación que es inherente a las funciones sustantivas del Ministerio de Cultura. Así las cosas, los procesos misionales podrán reflejar y reconocer en estos elementos nucleares de la figura 1 muchos de los planes, programas, proyectos y procedimientos que ejecutan dentro de su quehacer misional. Y nutrir el desarrollo de estos con las metodologías o prácticas de gestión del conocimiento y la innovación que se desarrollen en el Ministerio como parte del despliegue del modelo de la figura 1.

Figura 2. Alcance del modelo para la gestión del conocimiento y la innovación en el Ministerio de Cultura



b. Descripción de los Elementos Constitutivos del Modelo

Enseguida se hace una descripción de cada uno ellos.

Elementos nucleares

Se refiere a aquellos elementos que despliegan la gestión del conocimiento y la innovación a través de los procesos del Ministerio, cumpliendo además con los aspectos normativos enunciados en el “Marco de referencia” en el presente documento.

Tabla 1. Descripción de los elementos nucleares del modelo de gestión del conocimiento y la innovación

ELEMENTO	ASUNTOS CLAVE	DESCRIPCIÓN
Producir	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar conocimientos (mapas de conocimiento) ▪ Generar conocimientos a través de la investigación y la innovación ▪ Adquirir y producir nuevos conocimientos en la relación con los grupos de valor internos y las partes interesadas externas (Capital relacional). 	Determinar cuáles son los conocimientos necesarios en cada uno de los procesos de la organización para, a partir de allí, implementar mecanismos de generación interna o adquisición externa de los mismos, incluyendo la implementación de soluciones innovadoras.

ELEMENTO	ASUNTOS CLAVE	DESCRIPCIÓN
Analizar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar para aplicar el conocimiento y la innovación. 	<p>Identificar los mecanismos de analítica institucional a través de los procesos y fortalecer y optimizar su uso en procura de los objetivos organizacionales.</p>
Transferir	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Socializar de manera intra e interorganizacional el conocimiento y los resultados de la innovación. 	<p>Implementar prácticas sistemáticas para la transferencia de conocimiento y los resultados de la innovación al interior de la entidad y entre ella y sus partes interesadas pertinentes.</p>
Aplicar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herramientas para uso y apropiación del conocimiento. ▪ Aplicación del conocimiento existente y de la innovación para adaptarse a los cambios del entorno. 	<p>Utilizar buenas prácticas de gestión del conocimiento y la innovación con el fin de aprovecharlos para ejecutar y mejorar los procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios</p>
Sistematizar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentar y estructurar el conocimiento ▪ Mantener el conocimiento ▪ Facilitar acceso al conocimiento ▪ Validar conocimiento existente ▪ Actualizar el conocimiento ▪ Sistematizar la innovación y sus resultados 	<p>Desplegar mecanismos que faciliten la construcción de la memoria institucional, la sistematización de la innovación y sus resultados, la formalización de conocimiento explícito y su puesta a disposición a los servidores públicos y, según sea aplicable, a las partes interesadas pertinentes.</p>
Proteger	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conservar el conocimiento ▪ Aplicar prácticas de seguridad de la información ▪ Establecer estrategias de propiedad intelectual y protección de la innovación 	<p>Formular y aplicar lineamientos para la conservación y protección del conocimiento de la entidad en la relación con sus partes interesadas.</p>

Elementos habilitadores

El modelo de gestión del conocimiento y la innovación incluye e integra elementos habilitadores para la eficaz implementación de los elementos nucleares y para apoyar sus objetivos.

Tabla 2. Descripción de los elementos habilitadores para la gestión del conocimiento y la innovación

HABILITADORES	ASUNTOS CLAVE	DESCRIPCIÓN
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alta dirección ▪ Lineamientos (Políticas) ▪ Planeación ▪ Establecimiento de roles 	Definir e implementar la política, roles, responsabilidades, expectativas y medios para garantizar que el modelo de gestión del conocimiento y la innovación funcione en consonancia con los procesos y la estructura del Ministerio.
Capital Humano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias del capital humano que asesore, ejecute y acompañe la gestión del conocimiento y la innovación 	Identificar y asegurar las competencias del talento humano pertinente para que participe dentro del modelo de gestión del conocimiento y la innovación, según los roles, responsabilidades y expectativas que se establecen.
Tecnología e infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías, recursos físicos y sistemas de información que soportan la generación de datos y la analítica de la información en el Ministerio.² 	Identificar y asegurar la infraestructura y tecnología necesaria para el despliegue y ejecución del modelo de gestión del conocimiento y la innovación.

² Hace referencia a los software o sistemas de información en los que la organización soporta su gestión y que son fundamentales para sustentar la toma de decisiones. Como lo ha planteado el MIPG “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. Entre los programas que se usan existen desde hojas de cálculo hasta paquetes estadísticos y de visualización en línea. Por ende, es importante: 1- generar una disciplina en la actualización de los datos básicos recogidos en los sistemas de información de las entidades con base en su misión y 2- propender por la integración de los distintos sistemas en

HABILITADORES	ASUNTOS CLAVE	DESCRIPCIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas de TI para facilitar el despliegue e implementación de la política y el modelo de gestión del conocimiento y la innovación³. 	
Procesos	<ul style="list-style-type: none"> Procesos asociados a la gestión del conocimiento y la innovación: Relación entre los procesos existentes en el mapa de procesos y los elementos del modelo de gestión del conocimiento y la innovación. 	Establecer la manera como el modelo de gestión del conocimiento y la innovación se despliega a través de los procesos establecidos en el Ministerio.
Cultura	<ul style="list-style-type: none"> Cultura de innovar y de buscar, compartir, colaborar, aprender y aplicar el conocimiento.⁴ 	Identificar los comportamientos característicos de una cultura para la gestión del conocimiento y la innovación

los cuales las entidades recogen sus datos, es decir, usar nombres estándar, códigos únicos en los identificadores de los datos, entre otros. Si se cumple con esto, se logra viabilizar un análisis eficiente de los datos de la entidad y se posibilita la comunicación con los sistemas de información de otras entidades.” (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021)

³ Hace referencia a herramientas de software que puedan facilitar la aplicación de la gestión del conocimiento y la innovación como, por ejemplo, plataformas para la formación virtual o en línea (e-learning); repositorios digitales de conocimiento; sitios para comunidades de conocimiento (blogs, wikis) o para alojar y consultar buenas prácticas y lecciones aprendidas; desarrollar actividades de innovación como el *Design Thinking*; entre otros. Según la ISO30401, la tecnología e infraestructura pueden incluir “Canales digitales, sitios de trabajo físicos y virtuales, y otras herramientas [como por ejemplo] las aplicaciones para teléfono celular, portales de internet, blogs de creación compartida, buscadores de internet, computación en la nube, plataformas de datos, espacios de trabajo colaborativos, áreas informales de reunión, etc.” (ICONTEC, 2019)

⁴ “La cultura de la gestión del conocimiento es un elemento estructural de la cultura de la organización. Una cultura en donde se esperen y se apoyen comportamientos de búsqueda, socialización, desarrollo y aplicación del conocimiento, apoya el proceso de creación e implementación del sistema de gestión de la calidad dentro de la organización. También hay una dimensión personal en la cultura de la gestión del conocimiento en donde, finalmente, cada individuo tiene la responsabilidad de demostrar su compromiso a través de sus propios comportamientos y relaciones. Una cultura de gestión del conocimiento reconoce el valor del conocimiento individual y

HABILITADORES	ASUNTOS CLAVE	DESCRIPCIÓN
		y promover su asimilación por parte del personal del Ministerio. ⁵

c. Estructura de Gobierno y Operación para la Gestión del Conocimiento y la Innovación

La gestión del conocimiento y la innovación en el Ministerio de Cultura implica la participación de diferentes áreas de la entidad, por lo que es necesario establecer un esquema de roles y responsabilidades para el gobierno efectivo y el logro de los resultados de esta.

Tabla 3. Responsabilidades frente a la Gestión del conocimiento y la innovación

Dependencia	Responsabilidades frente a la gestión del conocimiento y la innovación
Ministro(a) de Cultura	<p>Aprobar el modelo para la gestión del conocimiento y la innovación en el Ministerio de Cultura y dirigir su implementación en la entidad.</p> <p>Asegurarse de que se establezca e implemente la política y los objetivos de la gestión del conocimiento y la innovación, y que éstos sean compatibles y estén alineados con el direccionamiento estratégico de la entidad y puedan ser evaluados.</p> <p>Garantizar que los recursos necesarios para la implementación y mejora de gestión del conocimiento y la innovación estén disponibles.</p> <p>Comunicar al interior del Ministerio, la importancia de la gestión del conocimiento y la innovación para la generación de valor a la entidad y a la sociedad.</p>

su socialización como un beneficio que obtiene la organización. [...] El desarrollo de una cultura de gestión del conocimiento no surge por generación espontánea, ni en un corto tiempo, sino que requiere un conjunto activo e intencional de actividades que lo conduzcan hacia el estado deseado. Cuando estos elementos se gestionan armónicamente, conducen a resultados positivos incluida la habilidad de la organización para su adaptación a situaciones cambiantes.” (ICONTEC, 2019)

⁵ “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.” (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021)

Dependencia	Responsabilidades frente a la gestión del conocimiento y la innovación
Oficina Asesora de Planeación	<p>Asesorar y coordinar la planeación, implementación y seguimiento de la política de gestión del conocimiento y la innovación, atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</p> <p>Dirigir la gestión, implementación, desarrollo e integración del modelo de gestión del conocimiento y la innovación del Ministerio para contribuir con el eficiente desarrollo de la gestión institucional.</p> <p>Orientar el seguimiento y control de la información documentada y las acciones correctivas y de mejora del sistema de gestión de la calidad como herramientas para la gestión del conocimiento explícito del Ministerio.</p> <p>Incorporar los riesgos asociados a la gestión del conocimiento y la innovación dentro de la identificación, análisis, valoración y tratamiento de los riesgos en los procesos y a nivel institucional.</p> <p>Gestionar los procesos de cambio necesarios para adoptar y aplicar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación y propiciar una cultura que valore, respalde y permita la gestión del conocimiento.</p>
Oficina de Control Interno	<p>Desarrollar programas de auditoría que incluyan la evaluación del modelo y la política de gestión del conocimiento y la innovación del Ministerio y formular observaciones y recomendaciones pertinentes.</p> <p>Evaluar la gestión los riesgos asociados a la gestión del conocimiento organizacional y la innovación, dentro de la evaluación que se haga a la administración de los riesgos institucionales y en los procesos.</p>
Secretaría General – Grupo de Gestión Humana	<p>Dirigir el proceso gerencial del talento humano del Ministerio, en lo relativo a la gestión del conocimiento tácito (inducción, reinducción, capacitación y formación del personal, permanencia institucional del conocimiento del personal que se retira).</p>
Secretaría General – Grupo de Gestión Documental	<p>Dirigir y coordinar la planeación, ejecución, control y seguimiento de la gestión documental de la Entidad, para la preservación del conocimiento explícito y la memoria institucional.</p>
Secretaría General – Grupo de Contratos y Convenios	<p>Incluir los requisitos pertinentes sobre la gestión del conocimiento y la información y la protección de la propiedad intelectual, en los procesos de contratación del Ministerio, según sea aplicable.</p>

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Página 15 de 16
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-OPL-016 Versión: 0 Fecha: 12/Ene/2022


Dependencia	Responsabilidades frente a la gestión del conocimiento y la innovación
Despacho del Ministro(a) – Grupo de Gestión de Tecnología y Sistemas de Información	<p>Coordinar la gobernanza de la analítica de datos e información en el Ministerio, para que contribuya y facilite la gestión del conocimiento en la entidad.</p> <p>Asesorar y apoyar la implementación de herramientas de tecnología específicas requeridas para la implementación de la política y el modelo de gestión del conocimiento y la innovación en el Ministerio.</p>
Direcciones del Viceministerio de Fomento Regional y Patrimonio; Direcciones del Viceministerio de la Creatividad y la Economía Naranja Unidad Administrativa Especial Museo Nacional Unidad Administrativa Especial Biblioteca Nacional	<p>Participar en la implementación de la política y el modelo de gestión del conocimiento y la innovación del Ministerio, asegurando la generación de espacios para la innovación y la aplicación de metodologías y herramientas para la producción, análisis, sistematización, aplicación, transferencia y protección del conocimiento en los procesos en los que intervienen.</p> <p>Asegurarse de la integración del modelo y la política de gestión del conocimiento y la innovación en los procesos y en sus planes, programas y proyectos, según sea aplicable.</p>
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	<p>Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada seis meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la implementación del modelo y la política de gestión del conocimiento y la innovación en el Ministerio.</p>

6. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El seguimiento y monitoreo a la implementación de esta Política se efectuará a través del seguimiento a un plan anual que se elabore con las iniciativas que en esta materia resulten de los mapas de conocimiento y otras fuentes de mejora de la gestión del conocimiento y la innovación, en los diferentes procesos de la entidad.

La ejecución de dicho plan y sus indicadores de cumplimiento se registra en el reporte requerido por la Oficina Asesora de Planeación, con periodicidad cuatrimestral.

La Oficina de Control Interno realizará la evaluación a las estrategias y acciones de esta política.

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Página 16 de 16
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-OPL-016 Versión: 0 Fecha: 12/Ene/2022

7. DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS Y REFERENCIAS

a. Anexos

No aplica

b. Referencias

ICONTEC. (2019). *NTC ISO30401. SISTEMAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*. Bogotá (Colombia): ICONTEC.

República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. (2021). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4*. Bogotá (Colombia): Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 16 de Agosto de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38054865/Manual+Operativo+del+Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MIPG+-+Versi%C3%B3n+4+-+Marzo+2021.pdf/89cdee1e-2670-829b-d9d1-f1999abd1789?t=1620912368879>

República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. (1998). *Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*. Bogotá (Colombia): DAFP. Recuperado el 18 de agosto de 2021, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html

República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014). *Circular Externa 100-010 de 2014. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos*. Medellín (Colombia): DAFP. Recuperado el 19 de Agosto de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>

República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)*. Bogotá (Colombia): DAFP.

República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. (2021). *Plan Institucional de Capacitación 2021*. Bogotá (Colombia): DNP. Recuperado el 18 de Agosto de 2021, de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PLAN%20INSTITUCIONAL%20DE%20CAPACITACION%20N%20A%20O%202021.pdf>