



ALCALDÍA
DE PASTO



Política De Gestión Del Conocimiento

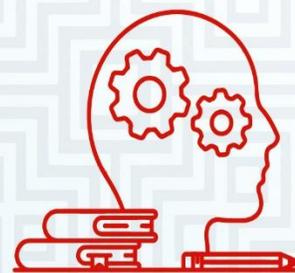


TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. JUSTIFICACIÓN
2. MARCO LEGAL
3. CONCEPTOS
4. OBJETIVO GENERAL
 - 4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS
5. ALCANCE
6. ANTECEDENTES Y RESULTADOS DE LA VIGENCIA 2024
7. MATRIZ OPERATIVA

INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento y la innovación se han convertido en pilares fundamentales para el desarrollo sostenible y el bienestar de las comunidades. La Alcaldía de San Juan de Pasto, consciente de esta realidad, se compromete a fortalecer su capacidad institucional a través de una política integral que promueva la creación, difusión y aplicación del conocimiento en todos los niveles de la administración pública.

El presente Plan de Acción Anual para el año 2025 se enmarca dentro de los objetivos estratégicos Municipal e intenta responder a la necesidad imperante de fomentar una cultura innovadora que potencie la eficiencia, eficacia y transparencia en la entidad. Este plan busca no solo mejorar los procesos internos, sino también involucrar a la planta de personal en la co-creación de alternativas de solución que atiendan sus necesidades y expectativas.

La gestión del conocimiento implica identificar, capturar, almacenar y compartir las experiencias y saberes acumulados, lo que permitirá a la Alcaldía Municipal de Pasto, tomar decisiones informadas y adaptarse rápidamente a los cambios. Además, la innovación es esencial para enfrentar los retos contemporáneos, desde el cambio climático hasta las demandas sociales emergentes. Por lo tanto, este plan contempla iniciativas que integren tecnologías emergentes, metodologías ágiles y enfoques participativos.

A lo largo del 2025, se buscará implementar acciones encaminadas a la capacitación del personal de la Alcaldía de Pasto hasta el establecimiento de plataformas digitales que faciliten el acceso a información relevante. Asimismo, se procurará fomentar el trabajo colaborativo con universidades, semilleros de investigación y organizaciones que permitan enriquecer el ecosistema del conocimiento en la Alcaldía de Pasto.

Este Plan de Acción Anual no solo es una hoja de ruta para la gestión del conocimiento y la innovación; es un compromiso con la entidad. A través de su ejecución, se busca construir una administración pública más abierta, inclusiva y capaz de responder a los desafíos del presente y del futuro.

1. JUSTIFICACION

La gestión del conocimiento y la innovación es esencial para el crecimiento y mejora de una entidad pública, de saber que tanto la información como la tecnología cambia constantemente, por lo tanto, es fundamental que en la Alcaldía de Pasto se administre de manera adecuada el conocimiento. Esto contribuirá y ayudará a la toma de decisiones y a ofrecer unos servicios más eficientes a la comunidad.

Lo anterior con el fin de que en todas las áreas de la Alcaldía se comparta la información de manera fácil, evitando reprocesos, procurar crear un ambiente donde los todos sus colaboradores propaguen alternativas de soluciones innovadoras para mejorar los servicios municipales.

Al gestionar adecuadamente el conocimiento, los colaboradores tendrán acceso de manera fácil y rápida a la información disponible en la Alcaldía, a través de las herramientas digitales con las que cuenta la entidad de esta manera dar un mejor aprovechamiento del conocimientos existente y disponible, como también a fomentar ideas innovadoras en proyectos comunitarios que contribuirá a mejorar áreas como el medio ambiente, la educación y la salud entre otros.

2. MARCO LEGAL

DECRETO 430 DE 2016, ARTÍCULO 1. Objeto. El Departamento Administrativo de la Función Pública, consultando los principios constitucionales de la función administrativa y el interés general, tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

DECRETO 1499 DE 2017, ARTICULO 2.2.22.1.1: Sistema de Gestión. El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

LEY 1955 DE 2019. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Artículo 1. "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", que se expide por medio de la presente Ley, tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos, en concordancia con un proyecto de largo plazo con el que Colombia alcance los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030, Así mismo en el **Artículo 30 de la ley 1955 del 2019** se definen los pactos que lo componen, entre ellos, el pacto por una gestión pública efectiva, en que se hace visible la necesidad de una transformación de la administración Pública que permita lograr una institucionalidad efectiva, mejorar el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia y eficacia, eliminar las duplicidades y la colisión de funciones y competencias y fortalecer la coordinación y el rol del Estado como garante regulador.

3. DEFINICIONES

CONOCIMIENTO: Es la suma de datos transformados en información que son generados por las personas de una organización y que a través del aprendizaje se encuentran listos para la solución de problemas, Fuente, (Función Pública, 2020a), (Función Pública, 2020b), (Función Pública, 2020c).

CONOCIMIENTO EXPLÍCITO: Conocimiento formal, ordenado, fácil de almacenar y compartir. Fuente, (Función Pública, 2020a), (Función Pública, 2020b).

CONOCIMIENTO TÁCITO: 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. Fuente (Función Pública, 2020a), (Función Pública, 2020b).

ANALÍTICA INSTITUCIONAL: Es el proceso de seguimiento y la evaluación del conocimiento que se lleva a cabo dentro de la entidad. Los análisis y la visualización de datos e información permiten determinar acciones requeridas para el logro de los resultados esperados.

BUENAS PRACTICAS: Se consideran experiencias exitosas que han sido validadas, probadas, se han repetido y pueden ser compartidas con el fin de que se adopte por más personas. Una buena práctica no es tan sólo una práctica que se define buena en sí misma, sino que es una práctica que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, y, por lo tanto, se recomienda como modelo (ONU - FAO, 2013). Igualmente, iniciativas que tengan un impacto tangible en la mejora de la calidad de vida y el entorno de vida de las personas (ONU HABITAT ILO 2015).

CAPITAL INTELECTUAL: Es la suma de todo lo que cada servidor público sabe en una organización y que genera una ventaja competitiva para ésta.

CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO: Es el proceso de reflexionar sobre la importancia que puede tener la práctica de compartir conocimiento dentro de la entidad para la entidad, en el ámbito de la Administración Pública.

CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR: Implica desarrollar interacciones entre diferentes personas o entidades mediante redes de enseñanza-aprendizaje. Se debe agregar que las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos de aprendizaje y fomentan la innovación, en tanto que generan espacios de ideación y creación colaborativa para el mejoramiento del ciclo de política pública.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Es el conjunto de costumbres, ritos, normas y formas de actuar de una organización y que sirve como un mediador de la relación entre el personal y el conocimiento organizacional, y determina que el conocimiento pertenece a la organización y permanece bajo el control de individuos y grupos

GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO: Se centra en las actividades tendientes a consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el 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. Fuente, (Función Pública, 2020a), (Función Pública, 2020b), (Función Pública, 2020c).

HERRAMIENTAS PARA USO Y APROPIACIÓN: Busca identificar la tecnología para obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad. Dichas herramientas deben ser usadas como soporte para consolidar un manejo confiable de la información y de fácil acceso para los servidores públicos.

INNOVACIÓN: Una innovación es un producto o proceso nuevo o mejorado (o una combinación de estos) que difiere significativamente de los productos o procesos anteriores de la unidad y que ha sido puesto a disposición de los usuarios potenciales (producto) o puesto en uso por la unidad (proceso). Esta definición utiliza el término genérico “unidad” para describir al actor responsable de las innovaciones. Se refiere a cualquier unidad institucional en cualquier sector, incluidos los hogares y sus miembros individuales. Fuente, (OCDE, 2018), (Función Pública, 2021).

INNOVACIÓN PÚBLICA: Es un tipo de innovación que busca nuevas maneras para crear valor público; es decir, valor compartido por todos, al abordar problemáticas públicas de alta complejidad e incertidumbre, explorando diseños y adelantando acciones orientadas a encontrar soluciones efectivas que aporten una mayor productividad del sector público. Fuente, Función Pública 2020a), (Función Pública, 2020b).

LECCIONES APRENDIDAS: Es el conocimiento adquirido sobre un proceso de una o varias experiencias a través de la reflexión y el análisis crítico sobre sus resultados y los factores críticos o condiciones que pueden haber incidido sobre su éxito o lo obstaculizaron. Las lecciones aprendidas se enfocan en la hipótesis que vincula

causalmente los resultados buscados y aquello que ha funcionado o no ha funcionado para alcanzarlos (Luna y Rodríguez, 2011)

REUTILIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO: Es utilización de los conocimientos que se encuentran en los repositorios de información de la entidad, los cuales, usualmente, hacen referencia a una buena práctica o metodología implementada.

TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO: Conjunto de acciones en distintos niveles realizadas por diferentes procesos de la entidad, de manera individual y agregada para el desarrollo, aprovechamiento, uso, modificación y la difusión de nuevas tecnologías, prácticas e innovaciones y que constituye el marco en el que los funcionarios aplican políticas para contribuir en el mejoramiento e innovación de los procesos.

4. OBJETIVO GENERAL

Implementar una política de gestión del conocimiento y la innovación que le permita identificar, generar, apropiar, almacenar, compartir y difundir el conocimiento nuevo y existente en la entidad, encaminado al cumplimiento de los objetivos institucionales, el mejoramiento continuo de los procesos y la generación innovación.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Participar en eventos y actividades de innovación, además, divulgar los resultados de los proyectos de innovación de la entidad.
- Definir los indicadores de medición de madurez de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, medir el grado de avance y analizar los resultados para definir un programa de gestión del conocimiento y la innovación, así también, llevar a cabo acciones de mejora.

5. ALCANCE

El Plan de la Política Gestión del Conocimiento e Innovación de la Alcaldía de Pasto, inicia con el establecimiento de las actividades que dan cumplimiento a los objetivos establecidos (Plan Operativo) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Por consiguiente, aplica a la población de la Alcaldía de Pasto, de acuerdo con la normatividad establecida.

6. ANTECEDENTES Y RESULTADOS DE LA VIGENCIA 2024

Una vez revisado el seguimiento realizado por la Oficina de Planeación y Gestión Institucional, quien realiza el seguimiento de los planes estratégicos que fueron establecidos a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), dentro de los cuales se encuentra la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación, a la cual se realizaron dos (2) evaluaciones parciales o de seguimiento y una (1) evaluación final de cumplimiento donde se estableció el cumplimiento efectivo de las actividades o matriz operativa de cada política establecida por mencionado modelo.

En ese orden de ideas, la evaluación del plan en cuestión, el cual se compone de un total de 4 actividades de las cuales 3 obtuvieron un puntaje de 5 (CUMPLIDA), una actividad con un puntaje de 3 (EN PROCESO) alcanzando finalmente un puntaje total EFICAZ reflejado en un 75% de cumplimiento.



7. MATRIZ OPERATIVA

QUÉ (ALTERNATIVAS DE MEJORA)	CÓMO (MEJORAS/TAREAS A IMPLEMENTAR)	QUIÉN (RESPONSABLE DE CADA TAREA)	CUÁNDO (FECHA PREVISTA PARA INICIAR Y TERMINAR CADA TAREA)	EVIDENCIAS DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
Realizar un mapeo de eventos, ferias, congresos, seminarios y otras actividades relacionadas con la innovación en las que participe algún colaborador que formen parte de la Administración Municipal	P. Determinar una metodología que permita solicitar información a las dependencias de la Alcaldía de Pasto relacionada con la participación de los funcionarios en eventos de conocimiento a nivel local, nacional o internacional.	Subsecretaria de Talento Humano	Febrero	Acta de reunión	# de actas realizadas / # de Reuniones programadas
	H. Aplicar la metodología identificada con la finalidad de identificar los eventos de los cuales fueron participes los funcionarios públicos de la Alcaldía de Pasto.	Subsecretaria de Talento Humano	Febrero - Octubre	Oficios de solicitudes y respuestas obtenidas	# de reportes de participación en eventos académicos / # de solicitudes realizadas
	V. Identificar en número de respuestas obtenidas después de aplicada la metodología.	Subsecretaria de Talento Humano	Noviembre	Indicador de medición	# de reportes de participación en eventos académicos / # de solicitudes realizadas
	A. Decidir si el método de solicitud de información es útil y realizar las acciones correctivas que se consideren necesarias.	Subsecretaria de Talento Humano	Noviembre - Diciembre	Plan de acción	# de planes realizados / # de planes identificadas



<p>Reunir a un equipo multidisciplinario para identificar los indicadores que reflejen la madurez en gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.</p>	<p>P. Hacer una mesa de trabajo con Subsecretaría de Talento Humano y a la Secretaría General poner a disposición profesionales que permitan construir los indicadores e instaurar por lo menos una mesa de trabajo</p>	<p>Subsecretaria de Talento Humano</p>	<p>Marzo</p>	<p>Acta de reunión</p>	<p># de actas realizadas / # de Reuniones programadas</p>
	<p>H. Construir los indicadores que permitan medir la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.</p>	<p>Subsecretaria de Talento Humano</p>	<p>Marzo</p>	<p>Matriz de indicadores</p>	<p># de matrices identificadas / # de matrices planeadas</p>
	<p>V. Validar con la OPGI la pertinencia de los indicadores.</p>	<p>Subsecretaria de Talento Humano</p>	<p>Abril</p>	<p>Solicitud de verificación de matriz</p>	<p># de solicitudes planeadas / # de solicitudes planeadas</p>
	<p>A. Realizar las modificaciones que se recomienden desde la Dependencia encargada de la validación.</p>	<p>Subsecretaria de Talento Humano</p>	<p>Mayo</p>	<p>Informe de resultados de la aplicación</p>	<p># de acciones realizadas / # de actividades identificadas</p>



ALCALDÍA
DE PASTO



DE PASTO

SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO

Reunir a un equipo multidisciplinario para identificar los indicadores que reflejen la madurez en gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.	P. Hacer una mesa de trabajo con Subsecretaría de Talento Humano y a la Secretaría General poner a disposición profesionales que permitan construir los indicadores e instaurar por lo menos una mesa de trabajo	Subsecretaria de Talento Humano	Marzo	Acta de reunión	# de actas realizadas / # de Reuniones programadas
	H. Construir los indicadores que permitan medir la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.	Subsecretaria de Talento Humano	Marzo	Matriz de indicadores	# de matrices identificadas / # de matrices planeadas
	V. Validar con la OPGI la pertinencia de los indicadores.	Subsecretaria de Talento Humano	Abril	Solicitud de verificación de matriz	# de solicitudes planeadas / # de solicitudes planeadas
	A. Realizar las modificaciones que se recomienden desde la Dependencia encargada de la validación.	Subsecretaria de Talento Humano	Mayo	Informe de resultados de la aplicación	# de acciones realizadas / # de actividades identificadas

GINNA TATIANA ORTEGA CERÓN
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
LIDER DE PROCESO