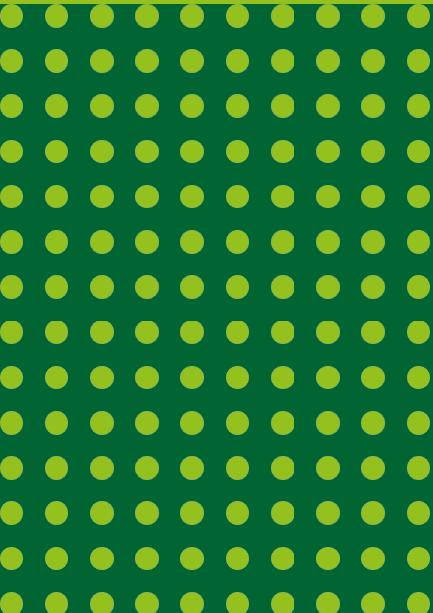


# POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Julio 2024 V3



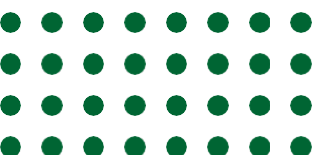
# UNIDOS DEJAMOS EN ALTO EL DEPORTE DE ANTIOQUIA

# INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, es un 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, y el mismo debe ser adoptado por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

El Modelo MIPG cuenta con siete dimensiones, entre ellas, la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación con la cual se busca fortalecer transversalmente a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) con la mezcla de experiencia, valores, información y "saber hacer" del capital humano que posee Indeportes Antioquia y que sirve como marco de referencia para hacer del Instituto una Organización Inteligente y **generadora de valor público a través de la gestión del conocimiento y la innovación, para la atención y satisfacción de los usuarios que demandan los servicios.**

Por lo anterior, la presente política constituye una guía que busca plasmar las herramientas necesarias para el desarrollo de la gestión del conocimiento y la innovación en INDEPORTES ANTIOQUIA y avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- considerando los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de conservar la información clave y generar una cultura de conocimiento y soluciones innovadoras para favorecer el desarrollo organizacional y la satisfacción de los usuarios.





# OBJETIVO

Definir las orientaciones sobre la generación, producción, uso, apropiación, analítica y difusión del conocimiento en INDEPORTES ANTIOQUIA que le permita el aprendizaje y su evolución permanente para la generación de valor público a la entidad y los ciudadanos.

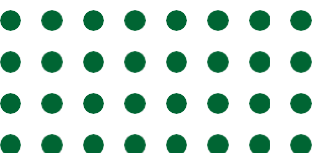
# ALCANCE

Con la política de gestión del conocimiento, el Instituto genera valor público que apoya la toma de decisiones fundamentadas, el desarrollo de la innovación y continúa cualificación de la gestión, productos y servicios para el sector del deporte, la recreación, la actividad física y aprovechamiento del tiempo libre para el departamento de Antioquia.

# OBJETIVOS

# ESPECÍFICOS

- ❖ Definir los instrumentos, herramientas y acciones que intervienen en el proceso de gestión conocimiento y la innovación en INDEPORTES ANTIOQUIA.
- ❖ 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 del Instituto.
- ❖ Disponer los lineamientos para la interacción y comunicación efectiva al interior y con los grupos de valor INDEPORTES ANTIOQUIA.



# RUTA ESTRATÉGICA

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Con esta política Indeportes Antioquia, reconoce la gestión del conocimiento y la innovación como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a la 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. (Manual MIPG – D.A. Función Pública. Versión. 4. marzo de 2021).

En este sentido se comprende que el conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y por consiguiente se encuentra de diversas maneras. Desde la literatura técnica y el MIPG se diferencian dos formas en las que se encuentra el conocimiento en las organizaciones, conocimiento tácito y conocimiento explícito, las cuales se adoptan en la presente política para la Entidad.

**El 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.

Teniendo presente estas formas en las que se encuentra el conocimiento, y de acuerdo a los lineamientos de la Función Pública, es necesario tener en cuenta dos ciclos, un ciclo con las etapas que estructuran el desarrollo de la política para la entidad y otro ciclo que integra los ejes de gestión del conocimiento.

Mediante el **ciclo de las cuatro etapas**, se planea a nivel general el desarrollo de la política de gestión del conocimiento e innovación en la entidad, con estas etapas se definen las disposiciones y lineamientos que para orientar la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.

**Respecto al ciclo de ejes de gestión del conocimiento**, corresponde al concepto definido por la Función pública el cual está integrado por: Generación y producción, herramientas para uso y apropiación, analítica institucional y cultura de compartir y difundir. Estos ejes se relacionan con el ciclo de las cuatro etapas que estructuran la política a nivel general, y los lineamientos para su implementación se presentan en la etapa N°3. A continuación el gráfico que ilustra esta relación.



# ETAPAS Y EJES

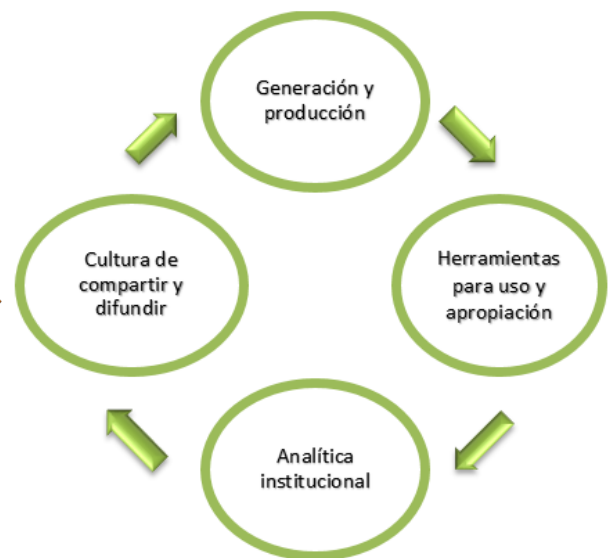
# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Como se ha indicado, para orientar el desarrollo de esta política de gestión del conocimiento y la innovación, INDEPORTES ANTIOQUIA adopta los lineamientos trazados desde la Función Pública a través del Ciclo de cuatro grandes etapas que estructuran su implementación.

## Ciclo: Etapas Política Gestión del Conocimiento



## Ciclo: Ejes Gestión del Conocimiento



**Fuente:** Adaptación con fundamento en Guía Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.

Estas cuatro etapas son concebidas sobre el "ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar" (PHVA), cuyo propósito es la adecuada gestión de los recursos mediante la evaluación y mejora continua (ISO 9001, 2015). A continuación, se presentan las orientaciones para el desarrollo de cada etapa, adoptadas en INDEPORTES ANTIOQUIA para implementar la política de Gestión del Conocimiento e innovación en la entidad.



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

### 1. Identificación del estado de implementación.

En esta etapa inicial para el desarrollo de la política de gestión del conocimiento e innovación en INDEPORTES ANTIOQUIA, se parte de determinar el estado actual del Instituto en materia de gestión del conocimiento e innovación por medio de dos herramientas, dispuestas en la página web de la Función Pública:

- **La herramienta autodiagnóstico:** Instrumento que permite conocer el estado de las políticas de la entidad a partir de un conjunto de criterios que permiten realizar un ejercicio de autovaloración para la entidad, sobre la política evaluada. A partir de su aplicación, se obtiene un puntaje y recomendaciones sobre los aspectos que se requieren intervenir.
- **Formulario único de reporte y avance de gestión (FURAG):** Instrumento que permite la medición anual de las políticas de gestión y desempeño de la entidad, de acuerdo a una estructura temática del modelo (MIPG) y del modelo estándar de control interno (MECI), que incluye sub índices específicos para la evaluación de la política de gestión del conocimiento.

Con los resultados obtenidos de la aplicación de estas dos herramientas, en INDEPORTES ANTIOQUIA, se obtienen criterios y recomendaciones que sirven para conocer el estado actual de la política de gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.





# ETAPA N°2. POLÍTICA

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

## 2. Reconocimiento del contexto institucional.

En esta segunda Etapa, se requiere analizar el estado del contexto institucional de INDEPORTES ANTIOQUIA, a partir de tres (3) factores clave para la política de gestión del conocimiento e innovación (**Personas, Procesos y Tecnología**).



**Fuente:** Dirección de Gestión del Conocimiento y la Función Pública. 2020

**Personas:** Se requiere revisar la política de talento humano de la entidad, dado que es fundamental por su rol transversal en las políticas de MIPG. En lo relacionado con la de gestión del conocimiento e innovación, se requiere analizar cómo se encuentra la entidad en los aspectos relacionados en el gráfico anterior.

**Procesos:** Se requiere revisar los procesos y procedimientos del sistema integrado de gestión de la calidad 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. Se revisan como mínimo los aspectos relacionados en el gráfico anterior.





## ETAPA N°2. POLÍTICA

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Tecnología:** Se requiere revisar este tercer elemento de la triada, ya que facilita la transmisión del conocimiento, en tanto es a través de la tecnología que la entidad 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 aspectos relacionados en el gráfico anterior.

Además de revisar estos tres factores clave en el análisis institucional de INDEPORTES ANTIOQUIA para la política de gestión del conocimiento e innovación, también se requiere revisar dos (2) elementos estructurales, **la cultura organizacional y la planeación estratégica**, que habilitan la implementación de esta política en la entidad.

**Cultura Organizacional:** Con éste análisis se busca que la gestión del conocimiento y la innovación refuercen conductas de los servidores públicos de la entidad hacia la búsqueda, socialización, desarrollo y aplicación del conocimiento. De tal manera que se afiance el compromiso de los servidores para gestionar el conocimiento desde sus comportamientos, actividades y relaciones. De acuerdo a los lineamientos de la Función pública. (2021)

Para esta política se retoman los siguientes aspectos que permiten reconocer el estado de la cultura organizacional respecto a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, lo cual es coordinado con la oficina de talento humano:

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

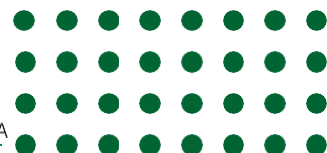
**Fuente:** Dirección de Gestión del Conocimiento de la Función Pública. Adoptado de (ISO 3040, 2018)



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Planeación estratégica:** Con este elemento se indica que la política de gestión del conocimiento y la innovación, se alinea con la planeación estratégica de la entidad para contribuir al logro de sus objetivos institucionales. Esto de acuerdo a las disposiciones del MIPG y la norma (ISO 30401 de 2018), en la que se plantea que, la gestión del conocimiento permite: (...) el mejoramiento del aprendizaje y de la efectividad mediante la optimización del uso de los conocimientos con el propósito de crear valor para la organización. La gestión del conocimiento apoya los procesos existentes y las estrategias de desarrollo. En este sentido necesita integrarse con las demás funciones de la organización. (...) el conocimiento es una fuente clave de valor para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos. El valor concreto del conocimiento se refleja en el impacto que tiene en su misión, visión, objetivos, políticas, procesos y desempeño.

En tal medida, la política de gestión del conocimiento se alinea con la política de Planeación Institucional de la entidad y las disposiciones de su Plan Estratégico Institucional –PEI, lo cual incluye el diseño de estrategias para la gestión del conocimiento e innovación.



# ETAPA N°3. POLÍTICA

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

## 3. Definición de la ruta de implementación.

Con los insumos generados a partir de la realización de las etapas de diagnóstico y de análisis institucional, se procede con el diseño de la ruta de implementación, una etapa en la que se retoman los cuatro ejes de gestión del conocimiento e innovación: (generación y producción, herramientas para uso y apropiación, analítica institucional y cultura de compartir y difundir), a partir de los cuales se estructuran los lineamientos y acciones de la política en INDEPORTES ANTIOQUIA.

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 entidad.



**Fuente:** Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.



# ETAPA N°3. POLÍTICA

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

A continuación, se detalla los lineamientos que orientan las acciones para cada objetivo, en cada eje de gestión del conocimiento.

## 3.1 EJE. 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 INDEPORTES ANTIOQUIA, se considera este eje como punto de partida para el inicio del ciclo de gestión del conocimiento. 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.

Para desarrollar este eje, se plantea el **Objetivo N°1: Generar y actualizar conocimiento estratégico para INDEPORTES ANTIOQUIA.**

Para implementar este objetivo se reconocen dos componentes fundamentales: La investigación y la innovación como las principales fuentes de generación y actualización del conocimiento para la entidad, según la guía de la función pública y por consiguiente se definen sus lineamientos a continuación.

- **Investigación:**

Para esta política se asume que la investigación contribuye con el mejoramiento misional de la entidad, tal como lo plantea el Manual de MIPG 2020, y el artículo 117 de la Ley 489 de 1998, en el cual se indica que, con el fin de "(...) mejorar procesos y resultados y para producir factores de desarrollo, las entidades públicas dispondrán lo necesario al impulso de su perfeccionamiento, mediante investigaciones sociales, económicas y/o culturales según sus áreas de competencia, teniendo en cuenta tendencias internacionales y de futuro".

Así mismo, se reconoce con esta política la generación de alianzas, redes de conocimiento con la academia, instituciones de educación superior, entidades gubernamentales, ligas, clubes y asociaciones deportivas, para el desarrollo de investigaciones del sector para fomentar el desarrollo de la investigación en la entidad y el sector en general.

De acuerdo a los lineamientos de la función pública, para 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



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

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.

También se 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, INDEPORTES ANTIOQUIA fomenta y promueve la investigación en temas relacionados con el objeto misional y la visión institucional.

La entidad cuenta con el grupo de Investigación- CINDA, con el objetivo de Contribuir al mejoramiento del sector desde la política hasta la acción a partir de la validación y sistematización de datos e información y al desarrollo del acervo de conocimientos relativos a la actividad física a los referentes sociales desde el deporte, a la inclusión y oportunidades de acceso y al desarrollo sectorial para contribuir a la mejoría de la calidad de vida. A través del CINDA, se realizan estudios para el mejoramiento de procesos y servicios de la entidad, por lo tanto, se promueve la participación de los servidores de las diferentes áreas para la identificación de las necesidades de investigación.

De otra parte, la entidad cuenta con el Observatorio Departamental del Deporte, una unidad técnica, que realiza procesos de análisis, gestión de la información y el conocimiento para proveer de soporte la toma de decisiones, las políticas públicas en el desarrollo del deporte, la actividad física, la recreación y el uso adecuado del tiempo libre en Antioquia, a través de recursos tecnológicos, investigación, innovación, y articulación Intergubernamental, Interinstitucional y social.

- **Innovación:**

Christian Bason (2010) considera que la innovación pública es el proceso de crear una nueva idea y transformarla en valor para la sociedad (valor público). Así mismo afirma que Las iniciativas de innovación pública pueden resultar en una mayor productividad del sector público, en instituciones democráticas más abiertas y robustas, en una oferta de políticas públicas más pertinentes y efectivas, o en servicios que conducen a mayores grados de satisfacción y confianza ciudadana (como lo cita el Departamento Nacional de Planeación, 2019).

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



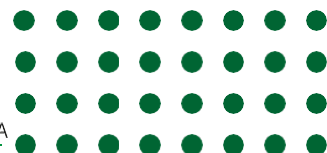
# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

**1. 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.

**2. Fortalecimiento de capacidades orientadas a la innovación,** con este aspecto se busca fortalecer los conocimientos de los servidores públicos con la generación de oferta de capacitación liderada por la Oficina de Talento Humano, que contribuya al proceso de innovación en la entidad. De manera complementaria, se retoma el concepto Christian Bason (2010) <sup>1</sup> para fortalecer estas capacidades que motiven la innovación a través de tres elementos relevantes:

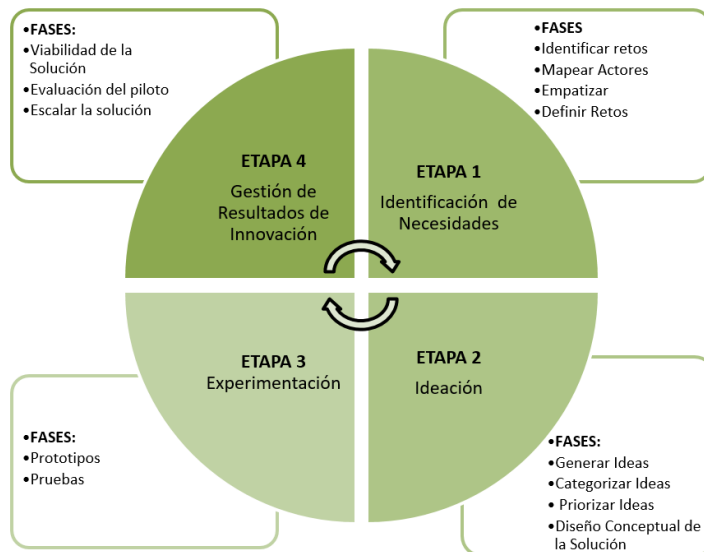
- **Valor del conocimiento,** generado por la experiencia y conocimiento de primera mano sobre los procesos y acciones de la entidad, que generalmente proviene de la relación con los ciudadanos u otras entidades.
- **Pertenencia,** hacer partícipe a los servidores públicos en los procesos de ideación, 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.

**3. Proceso de Innovación,** la Función Pública propone el desarrollo del proceso de innovación en cuatro etapas:



# ETAPA N°3. POLÍTICA

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



**Fuente:** Etapas del proceso de innovación. Adaptado guía para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y de la Innovación en el marco de MIPG 2020.

De acuerdo a lo que ilustra el gráfico anterior, 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.





# ETAPA N°3. POLÍTICA

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

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.

## **Etapas 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.

## **Etapas 3. Experimentación**

Conforme a la Función Pública, en esta etapa se desarrollan 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.



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

## 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.

### 3.2 EJE. HERRAMIENTAS PARA USO Y APROPIACIÓN

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 de la entidad 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".

INDEPORTES ANTIOQUIA, consolida el conocimiento de cada una de las áreas, a través de los procesos y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, 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 Oficina de Sistemas 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.



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El Centro de Administración y Archivo – CADA, 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 oficina Asesora de Comunicaciones 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 cumplir con los requerimientos establecidos en la Ley 1712 de 2014.

Por último, el Instituto acoge las herramientas y plataformas tecnológicas dispuestas a nivel Nacional y Departamental.

### 3.3 EJE. ANALÍTICA INSTITUCIONAL

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 y gestión documental y las herramientas tecnológicas 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 la Oficina de Sistemas y Oficina asesora de planeación, definen las herramientas tecnológicas de repositorio y análisis de información.

El Observatorio Departamental del Deporte, desarrolla procesos de análisis de datos e información que apoyan la gestión de conocimiento, 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 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.



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

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.

### 3.4 EJE. CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR

Para el desarrollo de este eje del ciclo de gestión del conocimiento, se plantea un conjunto de objetivos por medio de los cuales se logre 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, INDEPORTES ANTIOQUIA 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.

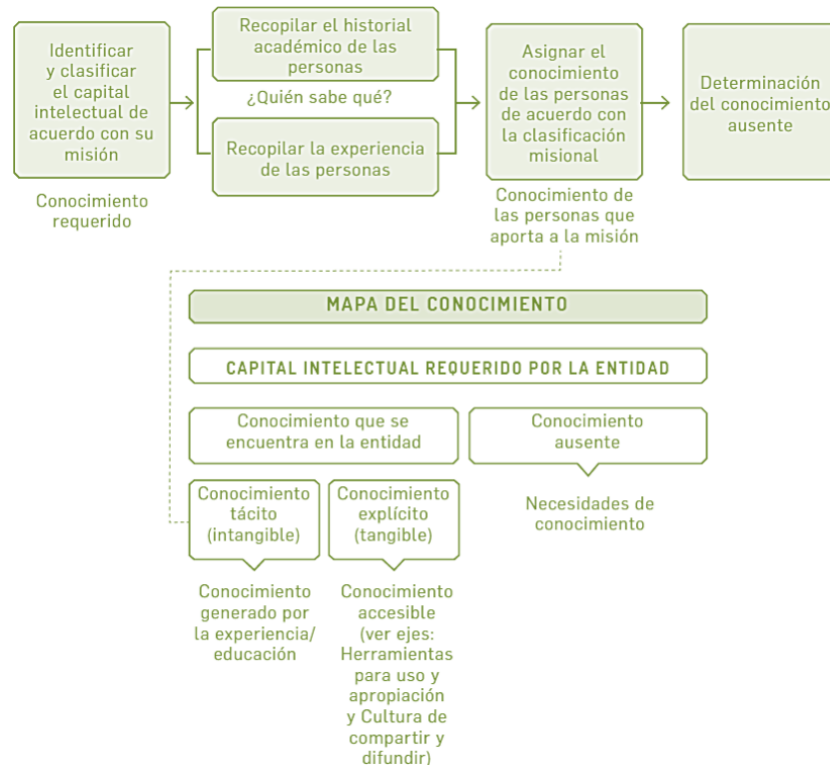
El mapa del conocimiento es: (...) una herramienta de uso y apropiación del conocimiento, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así 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.



# ETAPA N°3. POLÍTICA

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



**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 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 esta actividad 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 diseñan 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



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

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, INDEPORTES ANTIOQUIA, 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 Oficina Asesora de Comunicación 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 Oficina de Sistemas que es la responsable de administrar página web de la entidad.

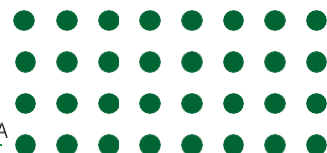
Las acciones de difusión de información y conocimiento al interior de la entidad tanto con directivos, servidores públicos como contratistas, son diseñadas e implementadas en un trabajo articulado entre la Oficina de Talento Humano, Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Sistemas y Oficina Asesora de Comunicaciones, 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.



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La Oficina de Talento Humano 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 relacionados 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, También utiliza el benchmarking con el propósito de transferir el conocimiento de las mejores prácticas y su aplicación, fuera o incluso dentro de la Entidad, en relación con los métodos, procesos de cualquier tipo, productos o servicios.

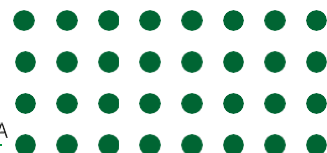




# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

### **4. Seguimiento a la implementación para analizar el avance y llevar a cabo ajustes.**

Para el seguimiento a la implementación, cada dependencia usará los resultados de la Medición del Desempeño Institucional que se realiza a través del FURAG y llevará a cabo las mejoras a las que haya lugar. El resultado de este análisis deberá incorporarse al plan de acción de cada dependencia para asegurar la continua implementación de esta política.



# CONCEPTOS ATENER EN CUENTA



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

**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. (Manual Operativo MIPG - Departamento Administrativo de la Función pública. Versión. 4. Marzo de 2021).

**Innovación:** La innovación pública 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. (DNP, 2019).

**Dato:** Conjunto de hechos que se constituyen en el elemento base del conocimiento, pero que, de manera individual y aislada, no son suficientes para la toma de decisiones de una entidad.

**Información:** Conjunto de datos transformados que, interrelacionados, generan un significado y valor agregado, que se encuentran listos para ejecutarse y se constituyen en la antesala del conocimiento

**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.

**Conocimiento Explícito:** Conocimiento formal, ordenado, fácil de almacenar y compartir.



# CONCEPTOS ATENER EN CUENTA



**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)

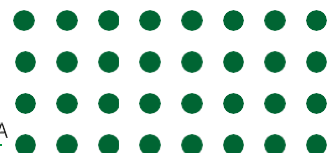
**Capital Intelectual:** Combinación y articulación de los activos intangibles de la entidad pública basados en el conocimiento y la experiencia de los servidores públicos que, en su conjunto, se convierten en factores estratégicos de las organizaciones para incrementar los niveles de satisfacción y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

**Capital Humano:** 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.

**Capital Relacional:** Conjunto de conocimientos adquiridos de la relación con los grupos de valor internos y las partes interesadas externas a la organización y que, en su conjunto, ayudan a la identificación y solución de necesidades, expectativas y problemas organizacionales y que generan valor público.

**Capital Estructural:** 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

Conceptos definidos por la función pública, tomados del documento lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación, versión 1. Dirección de Gestión del Conocimiento. Octubre de 2020.



# CONCEPTOS ATENER EN CUENTA



## Control de versiones

Versión	Fecha	Descripción del cambio
V1	2019	Implementación de las políticas de MIPG
V2	22/09/2021	Actualización de la Política de acuerdo con los lineamientos del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4 - 2021
V3	04/07/2024	Actualización de la Política actualización a la etapa número 4 paso 4 (Seguimiento)

## Aprobación

Elaboró	Revisó	Aprobó
Manuel Stéfano Gómez Castaño Profesional Especializado Oficina de Asesora de Planeación (Contratista)  Claudia Salazar Arango Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación	John Alberto Betancur Maya Jefe Oficina Asesora de Planeación	Comité de gestión y desempeño según acta No.2 de 25/07/2024



