

2023

---

**PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO  
Y LA INNOVACIÓN PÚBLICA - PGCI  
2023**

---

Versión 01  
30 de enero de 2023

**IU** Digital  
de Antioquia

INSTITUCIÓN  
UNIVERSITARIA  
DIGITAL  
DE ANTIOQUIA

<b>Fecha</b>	30 de enero de 2023
<b>Objetivo del Plan</b>	Establecer la innovación pública en la Institución con el fin mejorar la eficiencia y el impacto de la gestión y las intervenciones públicas, a través de la construcción de nuevos y mejores servicios centrados en el ciudadano y en la apertura del Estado.
<b>Propósito de la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	Esta dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG tiene como propósito que cada entidad promueva la "generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento", de manera que se facilite la apropiación de nuevas y mejores prácticas de gestión que permitan la innovación y desarrollo de respuestas más efectivas para la garantía de los derechos ciudadanos. En este sentido, propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento. Así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y de retroalimentación, facilitando a las entidades públicas aprender de sí mismas para generar mejores productos o servicios para los ciudadanos.
<b>Propósito de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	Esta política tiene como propósito "administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión" (Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). 2019. MIPG: Metodología de Medición del Desempeño de Entidades Públicas.
<b>Componentes de la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	Para la implementación de la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación se deben considerar cuatro ejes: - Generación y producción - Herramientas de uso y apropiación - Analítica Institucional - Cultura de compartir y difundir
<b>Primer Eje: Generación y producción</b>	Actividades tendientes a consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas. El conocimiento de la entidad se desarrolla en este aspecto y desde aquí puede conectarse a cualquiera de los otros tres ejes de la dimensión.
<b>Segundo Eje: Herramientas de uso y apropiación</b>	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.
<b>Tercer eje: Analítica Institucional</b>	Apoya el seguimiento y la evaluación de la gestión y el desempeño 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.
<b>Cuarta eje: Cultura de compartir y difundir</b>	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
<b>Atributos de calidad de la Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente.</li> <li>2. Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis.</li> <li>3. Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad.</li> <li>4. Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.</li> <li>5. Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en repositorios de información o bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora.</li> <li>6. Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información y disponibles.</li> <li>7. Alianzas estratégicas o grupos de investigación donde se revisen sus experiencias y se compartan con otros, generando mejora en sus procesos y resultados.</li> </ol>

DIMENSIÓN	RESULTADOS EVALUACIÓN FURAG 2021 - DIMENSIÓN	POLÍTICA	RESULTADOS EVALUACIÓN FURAG 2021 - POLÍTICA	Recomendaciones de Mejora por Política FURAG 2021	Acción y/o actividad a implementar	Producto y/o resultado	Unidad de Medida	META 2023	SEGUIMIENTO VIGENCIA 2023				Área Responsable
									Valor Alcanzado	% de Avance	Descripción del producto y/o resultado alcanzado	Fuente de Verificación	
6. Gestión del Conocimiento y la innovación	83,3	6.1. Gestión del conocimiento y la innovación	83,3	Consultar las necesidades y expectativas a sus grupos de valor para identificar las necesidades de conocimiento e innovación.	Realizar la caracterización de los usuarios por dependencias o por procesos según el caso.	Caracterización por dependencias realizada para ara identificar las necesidades de conocimiento e innovación.	Número	1	0	0%			Dirección de Planeación
				Organizar, clasificar y validar los datos e información para establecer parámetros de calidad para su recolección, que permitan analizar y reorientar la entidad hacia el logro de sus metas propuestas.	Realizar el diseñar e implementación de un Sistema de Información y Analítica de Datos Institucional.	Software adquirido e implementado.	Número	1	0	0%			Dirección de Planeación
				Organizar, clasificar y validar los datos e información para desarrollar análisis descriptivos, predictivos o prospectivos de los resultados de su gestión, para determinar el grado de avance de las políticas a cargo de la entidad y adoptar acciones de mejora.	Articular el seguimiento de las políticas institucionales con el Sistema de Información y Analítica de Datos Institucional.	Batería de indicadores y metas consolidada.	Número	1	0	0%			Dirección de Planeación
				Fortalecer el conocimiento del talento humano de la entidad desde su propio capital intelectual.	Implementar estrategias de fortalecimiento de la gestión y apropiación de la gestión del conocimiento en la entidad por parte de sus servidores públicos	Plan de capacitación para el uso de herramientas tecnológicas en ambientes virtuales de aprendizaje adoptado.	Número	1	0	0%			Dirección de Tecnología
				Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.	Diseñar e implementar procedimientos que posibiliten la transferencia del conocimiento en la entidad	Procedimiento para la transferencia del conocimiento en la IU Digital de Antioquia.	Número	1	0	0%			Dirección de Planeación, Dirección de Tecnología, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Extensión.
				Generar proyectos y metas compartidas de fortalecimiento institucional como acción para colaborar con otras entidades para la producción y generación de datos, información, documentos, investigaciones, desarrollos tecnológicos, entre otros.	Generar estrategias conjuntas con otras entidades para para desarrollar programas y proyectos de innovación, generación de nuevo conocimiento, desarrollos tecnológicos y similares de manera sinérgica.	Convenios y/ o alianzas con otras entidades activas.	Número	2	0	0%			Dirección de Planeación, Dirección de Tecnología, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Extensión.
				Colaborar en la gestión de proyectos de investigación o innovación relacionados con su misión institucional, como acción para colaborar con otras entidades.	Participar en convocatorias que asociadas a la gestión de proyectos de investigación o innovación.	Proyectos de investigación o innovación gestionados.	Número	2	0	0%			Dirección de Planeación, con apoyo de todas las Áreas
				Participar en comunidades de práctica como acción para colaborar con otras entidades para la producción y generación de datos, documentos, información, investigaciones, desarrollos tecnológicos, entre otros.	Gestionar y participar en espacios nacionales e internacionales para la producción y generación de datos, investigaciones y demás actividades propias de la gestión del conocimiento institucional.	Participación en redes y eventos relacionados con la gestión del conocimiento.	Número	2	0	0%			Dirección de Investigación Vicerrectoría Académica Vicerrectoría de Extensión
				Utilizar diferentes herramientas para facilitar la apropiación del conocimiento de la entidad para difundir a sus grupos de valor.	Identificar y caracterizar las herramientas de gestión del conocimiento en la IU Digital y difundirlas a los grupos de valor y a los servidores	Inventario de uso de herramientas de gestión del conocimiento existentes en Institución.	Número	1	0	0%			Dirección de Planeación y Dirección de Tecnología.
				Identificar y caracterizar el conocimiento explícito de IU Digital de Antioquia	Diseñar el instrumento para la identificación y caracterización del conocimiento explícito, con el apoyo de los líderes de los procesos identificar y caracterizar el conocimiento explícito	Caracterización del conocimiento explícito realizada.	Número	1	0	0%			Dirección de Planeación, Dirección de Recursos Humanos.
				Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados.	Incorporar estrategias o acciones de intervención en la cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados.	Proyecto y/o componente de intervención en la cultura organizacional incorporado.	Número	1	0	0%			Dirección de Planeación Dirección de Recursos Humanos Dirección de Comunicaciones Y Mercado
				Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad. Planeación, Investigación, Gestión Tecnológica	Diseñar los métodos y formas para poner en marcha los procedimientos de innovación	Procedimientos relacionados con los procesos de procesos de innovación, planeación, investigación y gestión tecnológica creados.	Número	4	0	0%			Dirección de Investigación Dirección de Tecnología, Vicerrectoría Académica.
Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento. La generación de herramientas para el uso y apropiación del conocimiento busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad; dichas herramientas deben ser usadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y de acceso para los servidores públicos.	Identificar y caracterizar las herramientas de uso y apropiación del conocimiento y realizar su evaluación frente al funcionamiento	Inventario de uso de herramientas de gestión del conocimiento existentes en Institución.	Número	1	0	0%			Dirección de Investigación Dirección de Planeación, Dirección de Tecnología				
Desarrollar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión para determinar el grado de avance de las políticas a cargo de la entidad y tomar acciones de mejora.	Establecer instrumentos de seguimiento y evaluación de los resultados de gestión institucional en torno a las políticas implementadas.	Informe de gestión institucional por áreas presentados.	Número	1	0	0%			Dirección de Tecnología Dirección de Planeación Dirección de Comunicaciones Y Mercado				

## DEFINICIONES

**Analítica Institucional:** La analítica institucional es el eje de la gestión del conocimiento que permite convertir los datos producidos por la entidad en conocimiento útil para la toma de decisiones por medio de su análisis. La analítica institucional cuenta con tres tipos de fuentes de datos:

**1. Los datos Operativos:** Son los datos referentes al funcionamiento de la entidad. Tener un registro organizado de dicha información le permitirá llevar a cabo el control y seguimiento de su gestión, así mismo, le servirá para diseñar indicadores de tipo financiero, organizacional, entre otros, con el objetivo de saber o verificar el estado de la ejecución de las metas contempladas en el planes, en términos de resultado e impacto.

**2. Los datos Misionales:** Se refieren a los datos registrados por la entidad sobre los procesos y políticas correspondientes al cumplimiento de su misión institucional. Como por ejemplo los datos que se generan en docencia, investigación Extensión y en Bienestar Institucional, entre otros.

**3. Datos Externos:** Son los datos públicos disponibles, como información macroeconómica, geográfica, demográfica que puedan ser utilizados para alimentar modelos de analítica institucional.

Algunos ejemplos de este tipo de datos son:

Datos macroeconómicos: Banco de la República.

Sociodemográficos: Dane.

Datos abiertos del gobierno: Datos abiertos.

La analítica institucional por medio del relacionamiento de los distintos datos y el análisis cruzado de información permite tener la materia prima de modelos matemáticos que nos permitan entender comportamientos de los procesos y con ello responder preguntas que posteriormente guíen de manera documentada la toma de decisiones con la mayor cantidad de evidencia posible.

**Buenas Prácticas:** Es una experiencia o intervención que se ha implementado con resultados positivos, siendo eficaz y útil en un contexto concreto, contribuyendo al afrontamiento, regulación, mejora o solución de problemas y/o dificultades que se presenten en el trabajo diario de las personas en los ámbitos, de la gestión, satisfacción usuaria u otros, experiencia que pueden servir de modelo para otras organizaciones.

Una buena práctica cumple con algunas características como:

Presenta un resultado valioso para el usuario

Es sencilla y simple.

Emerge como respuesta a una situación que es necesario modificar o mejorar.

Es pertinente y adecuada al contexto local en donde se implementa

Es sostenible en el tiempo (puede mantenerse y producir efectos duraderos)

Fomenta la replicación de la experiencia en una situación distinta pero con condiciones similares

Es innovadora (entendiendo que la innovación no sólo implica una nueva acción sino que puede ser un modo diferente y creativo de realizar prácticas tradicionales o de reorganizarlas).

Considera elementos de evaluación de resultados, retroalimentación de las acciones y reorganización de ellas a partir de lo aprendido.

Su difusión recoge y valora el trabajo, los saberes y las acciones que realizan las personas en su trabajo cotidiano, permitiendo generar conocimiento válido empíricamente, transferible y útil.

<http://buenaspracticassaps.cl/que-es-una-buena-practica/>

**Conocimiento Tácito:** Es el resultado de nuestra experiencia, nuestros aprendizajes, de los hábitos que vamos acumulando a lo largo de nuestras vidas, e involucra elementos tales como nuestra intuición, creencias, costumbres, valores, o puntos de vista. Se encuentra en un nivel del inconsciente y aparece cuando lo necesitamos. Es altamente personal (o característico de un grupo cohesionado), nos resulta muy difícil de explicar, comunicar a los demás (a personas o grupos ajenos al nuestro) y de formalizar. Casi siempre lo ejecutamos de una forma mecánica sin ser conscientes de lo que contiene ni de lo que estamos usando. Este tipo de conocimiento no se puede estructurar, almacenar ni distribuir y es muy difícil de gestionar. Este precisamente es el desafío que tenemos. Debemos identificar qué elementos del conocimiento tácito pueden ser capturados para poder hacerlos explícitos y codificarlos, ya que sólo el conocimiento explícito codificado puede compartirse con los "otros" (otras personas, u otros grupos, ajenos al equipo de proyecto). El conocimiento Tácito se va construyendo poco a poco, sin tener conciencia de ello.

**Conocimiento explícito:** Conocimiento explícito es el que se encuentra estructurado en la IU Digital de Antioquia, tiene forma y es sistemático. Es el conocimiento articulado expresado y registrado con palabras, números, imágenes, códigos, principios universales, fórmulas científicas, etc. Su información está habitualmente almacenada en documentos, procedimientos, instructivos, programas, procesos, manuales, especificaciones, tutoriales o en bases de datos. Es fácil de compartir y comunicar de un individuo a otro ya que muchas veces se encuentra esquematizado para facilitar su difusión. Este conocimiento normalmente se encuentra encapsulado en las redes o plataformas informáticas de la entidad.

**Capital Intelectual:** El capital intelectual está relacionado con los activos de conocimiento que una organización posee, es decir, el inventario de conocimientos existentes en un momento determinado, por ende la gestión del capital intelectual se concentra en el uso y la concepción estratégica de los procesos orientados a la consecución y explotación de activos de este tipo, para ello, este proceso comprende dos grandes actividades: la identificación y evaluación de conocimientos claves, y la planeación y desarrollo de acciones orientadas a aumentar el inventario de conocimientos.

**Capital Humano:** El capital humano, para la mayoría de las organizaciones, en especial para las de alto contenido tecnológico es un componente estratégico. Algunos teóricos lo han definido como el conocimiento que los empleados se llevan con ellos cuando dejan la empresa. Este conocimiento no es propiedad de las organizaciones. Incluye las competencias, la experiencia y las habilidades de las personas, las actitudes, la agilidad intelectual, los saberes y experiencia, sus principios y valores éticos, su educación y formación, también las capacidades para trabajar en equipo o las fortalezas para innovar y la adaptación al cambio, entre otros aspectos de índole personal.

Para el caso particular de la I.U. Digital de Antioquia, el Capital Humano está representado mediante el Conocimiento Tácito, el cual está contemplado en la Política de Gestión del Talento Humano, en la Dimensión del MIPG que lleva el mismo nombre.

**Capital Estructural:** Para los diferentes doctrinantes de la gestión del conocimiento, el capital estructural, se define como el conocimiento que permanece en la empresa al final de un día de trabajo, cuando los trabajadores marchan. Es el conocimiento de la organización que está por fuera de la mente de los empleados, está encapsulado en las rutinas, en los sistemas, en los procesos y procedimientos, en las redes, bases de datos, en la cultura organizacional, en la capacidad organizativa del aprendizaje. Particularmente, para la IU Digital, en la capacidad organizativa para la enseñanza, la investigación y la extensión y el bienestar social, así como su capacidad organizativa para desarrollar los procesos de soporte o de apoyo.

Otros aspectos a considerar dentro del capital estructural son los siguientes: la estructura organizacional, el modelo de operación por procesos, el manual de funciones, de competencias y requisitos laborales, la filosofía de la gestión, la reputación o imagen pública reconocida mediante mediciones de encuestas, la cultura organizacional, el know-how, el diseño y modelos de prestación de los servicios, las patentes y licencias, las creaciones artísticas, el copyright, el software, las marcas y las formas de proteger legalmente el capital intelectual.

Para el caso particular de la I.U. Digital de Antioquia, el capital estructural está representado por conocimiento explícito, el cual está contemplado en la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en la Dimensión del MIPG que lleva el mismo nombre.

**Capital Relacional:** Está asociado con las interacciones internas y externas. Fundamentalmente, es el conocimiento que se origina como producto de las interacciones con el cliente externo, en el caso particular de la I.U. Digital de Antioquia, son los grupos de valor externos o la comunidad universitaria, representada en estudiantes, aspirantes y egresados, las entidades públicas y privadas, entidades universitarias, gremios, órganos de control y de vigilancia, organismos internacionales con los cuales se tengan convenios. Es por ello, la importancia de su caracterización para la identificación de necesidades expectativas. Vale recordar que desde el capital relacional se originan las fuentes de la innovación para generar nuevos servicios o mejorar los existentes. También hace parte de este grupo, la Responsabilidad Social Universitaria, los convenios, y las demás interacciones con entidades de educación superior.

**Espacios de Ideación:** Es un lugar, proceso, o actividad diseñado para facilitar la generación y el intercambio de ideas y soluciones entre los miembros de su ecosistema. Fomentando su inspiración e impulsando su capacidad de crear. Para el caso particular de la IU Digital de Antioquia, los diferentes comités que se tienen aprobados formalmente, se pueden convertir en espacios de ideación de conocimiento y de proyectos de innovación, pero se requiere asumir esta conducta en las diferentes reuniones y a la vez dejar registro en las actas.

**Gestión del Conocimiento:** La gestión del conocimiento o capital intelectual es una de las buenas prácticas que consiste en poner en funcionamiento los medios o instrumentos para que el conocimiento cualquiera que sea su origen, pueda ser difundido y utilizado para beneficio de la institución y sus stakeholders o grupos de interés.  
Con la mediación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, las organizaciones han ordenado y gestionado mejor sus diferentes niveles de conocimiento.

**Mapa de Conocimiento:** Los mapas de conocimiento son una herramienta para la identificación de los conocimientos con que cuentan las personas pertenecientes a una entidad u organización, lo cual apoya el desarrollo de actividades y proyectos de manera conjunta y la disposición de mecanismos de conservación del conocimiento pertinente para el cumplimiento de la misión de la entidad u organización. Además, un mapa de conocimiento aporta al diagnóstico de necesidades de conocimiento, para implementar la capacitación, entrenamiento y/o formación necesaria.

**Repositorios de Conocimiento:** Un repositorio, depósito o archivo es un sitio centralizado donde se almacena y mantiene información digital, habitualmente bases de datos o archivos informáticos.

**Repositorio de conocimiento externo:** almacenamiento de la información generada fuera de la entidad, pero relevante para los procesos de producción de la misma. Desde documentación que se encuentra en la Red hasta la información generada por los clientes de la empresa y a la que se tenga acceso.

**Repositorios internos estructurados:** almacenamiento de información generada en la empresa que se ha protocolizado y que ha dado lugar a estándares de trabajo y definición de procesos, como flujogramas de trabajo, libros de estilo, planes de calidad, protocolos de actuación, etc..

**Repositorios Internos Informales:** información interna que debe ser tratada e interpretada, que obliga al usuario a adaptarla según el contexto. Es conocimiento que no ha devenido en un estándar, algoritmo o protocolo de trabajo.

