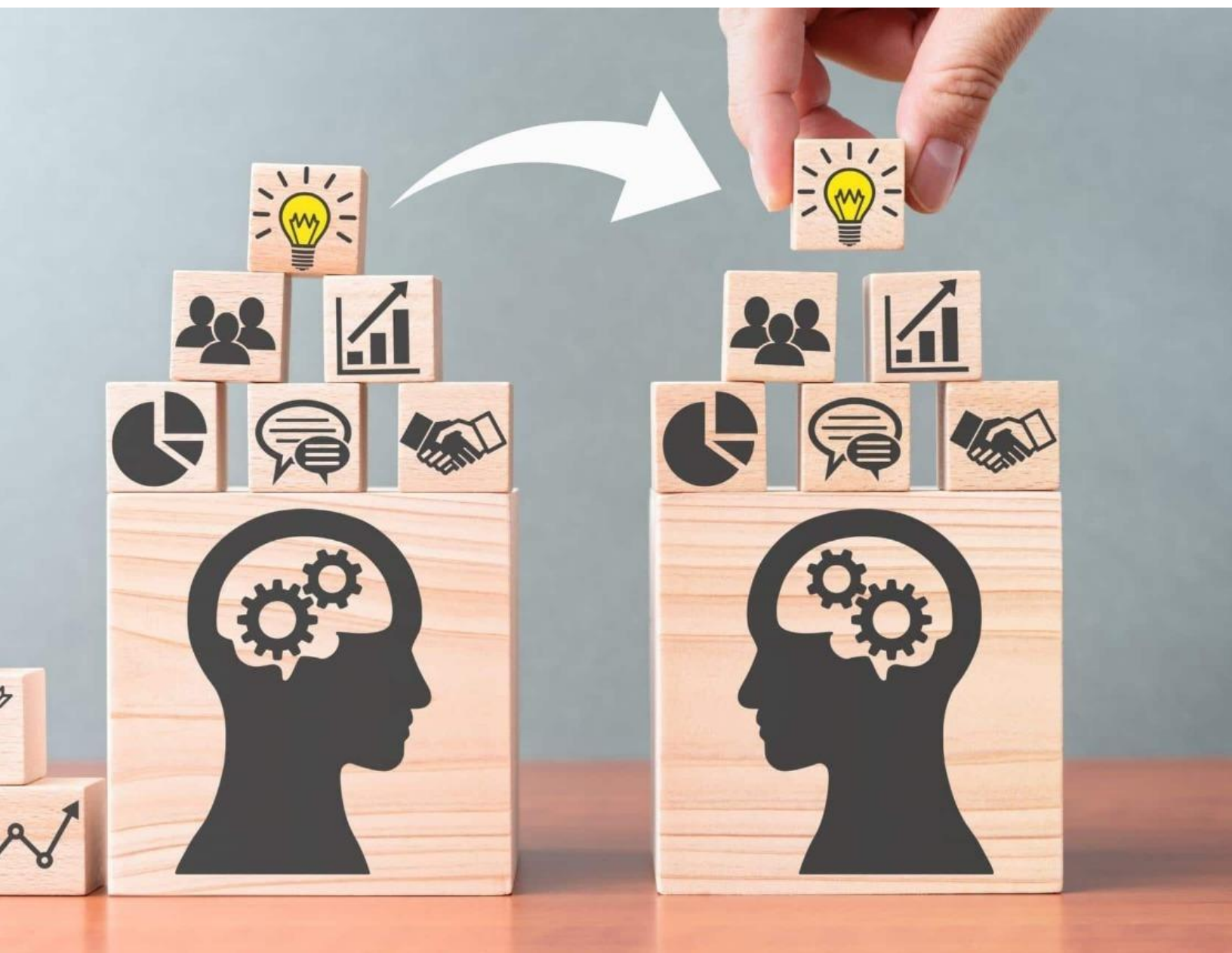


POLÍTICA INSTITUCIONAL

Gestión del Conocimiento e Innovación

Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta **ESSMAR E.S.P.**



ELABORÓ Y REVISÓ

Anaxis Rafael Peña Galván.

P.U. Adscrito a la Oficina Asesora de Planeación Estratégica y Gestión Regulatoria.

Pedro Antonio Díaz D´acunti.

P.E. Adscrito a la Oficina Asesora de Planeación Estratégica y Gestión Regulatoria.

Osneider Fabián Becerra Pérez.

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación estratégica y Gestión Regulatoria.

HERNÁN ANDRÉS RAMÍREZ RÍOS.
AGENTE ESPECIAL ESSMAR E.S.P.

TABLA DE CONTENIDO

1.	Objeto.....	4
2.	Alcance.....	5
3.	Definiciones.....	6
4.	Descripción de la política.....	8
5.	Herramientas e instrumentos para la medición de la implementación de la política.....	9
6.	Implementación de la política.....	10
7.	Directrices.....	13
8.	Normatividad.....	14
9.	Ciclo de implementación.....	15

1. Objeto.

La presente política tiene como propósito estimular el mejoramiento continuo de habilidades y saberes de los colaboradores, así como la gestión y fortalecimiento de la memoria institucional de la ESSMAR E.S.P.

2. Alcance.

El carácter transversal de la presente política comprende todos los procesos de la ESSMAR E.S.P., dando cumplimiento al ciclo continuo de identificación del estado de implementación, reconocer el contexto institucional, seguimiento, análisis y ajustes para definir la ruta de implementación.

3. Definiciones.

- **Gestión del Conocimiento:**¹ 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.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Memoria institucional:**² Conjunto de los documentos científicos, técnicos y administrativos que constituyen los activos tangibles y también por sus activos intangibles que, aunque sin apariencia física, agregan valor al capital intelectual de la institución y, por esta razón, son de inestimable valor y a largo plazo pueden responder por la reputación de la institución (positiva o negativamente).
- **Mapa de conocimiento:**³ 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.
- **Conocimiento tácito:**⁴ Es 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, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otro.
- **Conocimiento explícito:**⁵ Es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir.
- **Autodiagnóstico:**⁶ Es un instrumento que permite a cada entidad conocer el estado de las políticas a partir de un ejercicio de autovaloración que puede ser desarrollado en el momento en que cada entidad lo considere pertinente, sin que esto implique reporte alguno a Función Pública, a otras instancias del Gobierno o a Organismos de Control.
- **Innovación:**⁷ Es la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores.
- **Repositorios de conocimientos:** Son espacios (físico o virtual) donde se guarda de manera organizada la información y los productos de conocimiento que componen su memoria institucional para que sea de fácil acceso.

¹ Manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión (p.93).

² Organización Panamericana de la Salud (2015).

³ Función Pública, 2017b.

⁴ Adaptado por la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública (2020) con datos del Lineamiento técnico de gestión del conocimiento (2020).

⁵ Adaptado por la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública (2020) con datos del Lineamiento técnico de gestión del conocimiento (2020).

⁶ Función Pública, 2019, p.11.

⁷ OCDE, 2006, p.56

- **Ideación**⁸: Proceso para generar y desarrollar ideas, el cual incluye acciones relacionadas con la evaluación, comparación, selección, agrupación y difusión de ideas para generar nuevas propuestas.
- **Experimentación**⁹: Es el ejercicio que busca reducir el riesgo en la implementación y pérdida de recursos al poner en marcha actividades y proyectos de generación y producción de conocimiento al interior de las entidades a través de pruebas piloto, prototipos o experimentos en escenarios controlados que permiten analizar los resultados obtenidos y, finalmente aceptar, ajustar o descartar la idea planteada.
- **Investigación**¹⁰: Actividad humana orientada a la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución de problemas, esto se logra a través de métodos, principios y conocimientos precedentes.

8 Stage-Gate International, 2020.

9 Función Pública, 2017.

10 Bondansa, 2014

4. Descripción de la política.

La Gestión del Conocimiento es un proceso de trabajo colectivo orientado a promover y coordinar la identificación, creación, disposición, socialización y valoración de los conocimientos individuales y colectivos para generar mejoramiento continuo en la solución de problemas, la ejecución eficiente de los procesos que fortalezcan y garanticen el crecimiento de la organización.

La presente política tiene como base fundamental la sexta dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). De acuerdo con sus actividades y condiciones, su alcance es de carácter transversal, porque fortalece a las demás dimensiones del modelo, teniendo en cuenta que el conocimiento que se genera o se produce en una entidad es clave para su aprendizaje y evolución. (Función Pública, 2019, p.93).

La política de gestión del conocimiento e innovación de la ESSMAR ESP, tiene como objetivo principal, hacer un adecuado uso del conocimiento a través de la generación, recopilación y documentación de la información estratégica y relevante, almacenarla de forma sistemática, organizada y secuencial, para garantizar una adecuada gestión del conocimiento dentro de la entidad. La implementación de la presente política busca consolidar y fortalecer la memoria institucional de la ESSMAR E.S.P., a través de la identificación, clasificación y organización del conocimiento dentro de la entidad, lo que implica definir un mapa de conocimiento que contempla las experiencias, habilidades y destrezas con la que el capital humano propone dar soluciones para desarrollar eficientemente sus labores, constituyendo esto el conocimiento tácito, a su vez, la información que se encuentra documentada y/o almacenada en medios físicos o en diferentes herramientas informáticas (procedimientos, informes, guías, manuales, instructivos, etc.), preservan el conocimiento explícito.

5. Herramientas e instrumentos para la medición de la implementación de la política.

- El autodiagnóstico, es el instrumento de evaluación y seguimiento, este valora el estado de madurez y avance de la implementación de la presente política en la entidad.
- El formulario único reporte de avances de la gestión (FURAG), es el mecanismo por medio del cual se conocen los avances de la entidad respecto a su gestión y desempeño.

6. Implementación de la política.

La implementación de la política de gestión del conocimiento e innovación se realiza a través del cumplimiento de los lineamientos definidos en cada una de las siguientes etapas:

6.1 Planeación: Mide la capacidad de la entidad pública de proyectar estrategias, herramientas y planes de acción a partir de las necesidades de conocimiento del talento humano y de sus grupos de valor para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación¹¹.

La aplicación del instrumento del autodiagnóstico permite medir el estado de avance de la implementación de la política, con base en los resultados obtenidos se identifican acciones de mejora, para lo cual los procesos y/o áreas responsables, deben estructurar e implementar planes de mejora para el fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.

El desarrollo de las siguientes actividades, permitirán el debido cumplimiento de esta fase.

- Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales, consolidar un inventario que debe ser de fácil acceso y estar en constante actualización y en articulación con la política de gestión documental.
- Identificar las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación de los colaboradores de la entidad.
- Identificar los riesgos relacionados con la pérdida de conocimiento y mitigarlos.
- Elaborar, evaluar e implementar un programa de gestión del conocimiento articulado con la planeación estratégica de la entidad.
- Crear un equipo interdisciplinario que realice seguimiento y control al cumplimiento de las acciones contempladas en el plan de mejora de la gestión del conocimiento y la innovación de la entidad.

6.2 Generación y producción: Mide la capacidad de generar nuevo conocimiento o actualizar el existente al interior de la entidad pública mediante mecanismos que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano¹².

En esta fase, la ESSMAR ESP, debe generar espacios para que los colaboradores de acuerdo con sus habilidades y destrezas puedan idear, investigar, experimentar e innovar en la mejora continua de la ejecución de sus actividades diarias y por ende de los procesos y procedimientos de la entidad.

¹¹ Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2019.

¹² Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2019.

El desarrollo de las siguientes actividades, permitirán el debido cumplimiento de esta fase.

- Ideación: Se deben crear acciones orientadas a la generación, desarrollo, evaluación y clasificación de nuevas ideas enfocadas en la mejora continua de los procesos y procedimientos.
- Experimentación: Se deben desarrollar pruebas piloto de experimentación, documentar, analizar y tomar decisiones sobre los resultados.
- Innovación: identificar, analizar, implementar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.
- Investigación: Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.

6.3 Herramientas de uso y apropiación: Mide la capacidad de la entidad de generar herramientas para utilizar y apropiar el conocimiento mediante acciones que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos y la información de la entidad¹³.

La apropiación adecuada del conocimiento se realiza a través de la utilización constante de herramientas que permiten organizar y sistematizar de manera confiable la información para que esta, sea de fácil acceso y uso por todos los colaboradores de la entidad.

El desarrollo de las siguientes actividades, permitirán el debido cumplimiento de esta fase.

- Implementar repositorios de conocimientos, de buenas prácticas y de lecciones aprendidas de fácil acceso y uso.
- Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.
- Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.

6.4 Analítica institucional: Mide la capacidad de la entidad de tomar decisiones basadas en evidencias, así como generar acciones que permitan gestionar los datos y la información que produce¹⁴.

En esta fase, se ejecuta la validación de datos e información recopilada mediante herramientas y/o softwares especializados, lo que permite el seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.

¹³ Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2019.

¹⁴ Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2019.

- Se deben definir procedimientos e implementar herramientas para la recolección, tratamiento y análisis de información e indicadores que permitan una adecuada toma de decisiones.
- EL Plan Estratégico del Talento Humano, debe contemplar el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y competencias de los colaboradores en materia de analítica e innovación. Debe realizarse seguimiento y evaluación de los resultados.
- Implementar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de la gestión para la toma de decisiones.

6.5 Cultura del compartir y difundir: Mide la capacidad de la entidad pública para generar espacios y mecanismos de difusión del conocimiento mediante comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas, transferencia de buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros¹⁵.

Se deben crear e implementar estrategias de comunicación, consolidación y difusión de la gestión del conocimiento e innovación dentro de la entidad, con el propósito de fortalecer el conocimiento, incentivar el aprendizaje a través de la retroalimentación, fomentar la innovación, la ideación y co-creación, para el mejoramiento continuo del ciclo de la gestión del conocimiento e innovación en la ESSMAR ESP.

- Contar con estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.
- Generar espacios formales e informales de co-creación que sean reconocidos por capital humano y los grupos de valor.
- Establecer alianzas para fortalecer soluciones innovadoras en la entidad a través de la mejora continua de los métodos, procesos y uso de las tecnologías.
- Establecer alianzas estratégicas con otras entidades, organismos e instituciones para facilitar el intercambio de conocimiento.

¹⁵ Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2019.

7. Directrices.

- El equipo interdisciplinario, es responsable de impulsar el diseño, elaboración, ejecución evaluación y mejoramiento continuo de la gestión del conocimiento y la innovación en la ESSMAR ESP.
- La presente política es de carácter transversal e implica la inmersión de todos los procesos, funcionarios públicos, trabajadores oficiales y la gerencia general de la ESSMAR E.S.P., reunir esfuerzo y colaboración para el fortalecimiento de la gestión del conocimiento e innovación en la entidad.
- Es deber de todos los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la ESSMAR E.S.P., contribuir con el fortalecimiento de la memoria institucional de la entidad, aportando su intelecto, experiencias, habilidades y conocimientos empíricos y tácitos que generen soluciones a las diferentes problemáticas que se presenten en la entidad y que afecten el funcionamiento misional de la entidad.
- Debe existir articulación de la gestión del conocimiento e innovación con la gestión documental, el capital humano, el direccionamiento estratégico, la comunicación, el control interno y TIC's de la ESSMAR ESP.
- La implementación de la presente política debe alinearse con el plan de capacitación y plan estratégico de capital humano, en función de fortalecer y generar un trabajo colaborativo en la organización.
- Se debe articular los diferentes actores involucrados y presentar a la gerencia, los avances, destacando el compromiso de parte del liderazgo de la ESSMAR, en el fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación.
- La implementación de la gestión del conocimiento e innovación debe estar alineada con el plan estratégico de la entidad.
- Los grupos de valor deben estar integrados y comprometidos con la memoria institucional, por ello, la ESSMAR E.S.P. desarrolla estrategias de comunicación para la difusión efectiva de sus conocimientos a través de medios físicos y/o digitales.
- Se debe crear una red aliados estratégicos, con los que se permita cooperar y fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación dentro de la entidad.
- En función de dar cumplimiento al fortalecimiento del componente metodológico de la gestión del conocimiento y la innovación, se deberán garantizar espacios físicos y virtuales que permitan el desarrollo de la creatividad, la ideación y la co-creación.
- La innovación es el pilar fundamental de esta política, por tal razón deben abrirse espacios a las metodologías innovadoras que permitan la resolución de retos internos que conlleven a la generación de valor público.
- Toda estrategia de comunicación definida en la ESSMAR E.S.P. deberá estar orientada en el fortalecimiento institucional y la simplificación en los trámites que involucren la conectividad interna entre las distintas dependencias.

8. Normatividad.

- ISO 30401:2018, sistema de Gestión del Conocimiento.
- Decreto 1499 del 2017 ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, dimensión 6 Gestión del Conocimiento e Innovación. Política Gestión y desempeño institucional.
- Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación – versión 1, octubre 2020 - Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) - versión 1.

9. Ciclo de implementación.

PUNTAJE	NIVEL	COLOR
1 - 20	1	ROJO
21 - 40	2	ROJO OSCURO
41 - 60	3	NARANJA
61 - 80	4	AMARILLO
81 - 100	5	VERDE

