



La educación  
es de todos

Mineducación

# Guía de implementación

de la política de gestión de conocimiento  
y la innovación



Oficina de Innovación con Uso de Nuevas  
Tecnologías y la Subdirección de  
Desarrollo Organizacional



---

# Tabla de contenido

|           |  | Pág.      |
|-----------|--|-----------|
| <b>1</b>  | Introducción   | <b>3</b>  |
| <b>2</b>  | Objetivos de la guía   | <b>5</b>  |
| <b>3</b>  | Alcance de la guía   | <b>6</b>  |
| <b>4</b>  | Descripción de la política de gestión de conocimiento y la innovación    | <b>8</b>  |
| <b>5</b>  | Marco de referencia  | <b>10</b> |
| <b>6</b>  | Herramientas e instrumentos  | <b>12</b> |
| <b>7</b>  | Definiciones   | <b>13</b> |
| <b>8</b>  | Implementación de la política de gestión de conocimiento y la innovación | <b>15</b> |
| <b>9</b>  | Estrategias de operacionalización  | <b>20</b> |
| <b>10</b> | Aspectos con mayor potencial de desarrollo.                              | <b>32</b> |



# 1 Introducción

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 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.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Ley 1955 de 2019 expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", el cual tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos. Asimismo, en el artículo 30 de la Ley 1955 de 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 en 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 agente regulador.

En el artículo 2 de la Ley 1955 de 2019, se afirma que el documento "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad" hace parte integral del mismo, y en este se establece como objetivo mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas, mediante la consolidación Modelo Integrado de



Planeación y Gestión, fijando como meta para el índice de gestión y desempeño institucional el incremento de diez puntos, a partir de la línea base de 2018.

El Ministerio de Educación Nacional en el Índice de Gestión y Desempeño Institucional 2019 ocupó el primer puesto entre los trece Ministerios que participaron en la medición, y que, de acuerdo con la meta establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al final del cuatrienio debe alcanzar un Índice de 96,6 puntos en la implementación de las políticas de gestión y desempeño que conforman MIPG, teniendo en cuenta que la línea base es 92.94.

Así mismo, al final del cuatrienio se pretende ubicar al Ministerio de Educación Nacional entre los tres primeros lugares en los resultados de la evaluación del desempeño institucional y sectorial que el Departamento Administrativo de la Función Pública mide anualmente, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (**FURAG**), con base en el **MIPG**.

Para la articulación entre el SIG y MIPG, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución 10491 de 2019, por medio de la cual se adoptan y ratifican las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación y se establece un plazo de tres meses para que los líderes de proceso definan las estrategias y mecanismos mediante las cuales desarrollarán e implementarán las políticas que le aplican a sus procesos.

A través de la presente guía se definen las estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrolla e implementa la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación** en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - en el Ministerio de Educación Nacional - MEN.

Esta política está asociada a la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación la cual es liderada al interior del Ministerio por la **Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnologías - OIE** y la **Subdirección de Desarrollo Organizacional - SDO**.

Esta guía contiene el objetivo de la política, alcance, marco de referencia, definiciones y las estrategias y mecanismos para la implementación, el desarrollo y el seguimiento de la política mencionada anteriormente.



## 2 Objetivo de la guía

Para MIPG la GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN facilita el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos, y además, propicie su transformación en entidades innovadoras e inteligentes, fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es clave para su funcionamiento. También dinamiza el ciclo de política pública, facilita la adaptación a las nuevas tecnologías (análogas y digitales), conecta el conocimiento entre los servidores y promueve buenas prácticas de gestión.

La Gestión del Conocimiento y la Innovación facilita la obtención de mejores resultados, en tanto permite construir desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas prácticas. El conocimiento (capital intelectual) en las entidades es un activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento.

De otra parte, la innovación se convierte en uno de los pilares fundamentales en la ejecución de los procesos, la solución de problemas y la prestación de servicios del MEN, buscando fomentar la investigación en innovación educativa con uso de las TIC para contribuir a la producción de conocimiento que posibilite concebir nuevas estrategias que fortalezcan los procesos de innovación.

La presente guía le aplica a la Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnologías -OIE y a la Subdirección de Desarrollo Organizacional -SDO como líderes de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, y a todas las áreas del MEN que participan y promueven buenas prácticas de gestión a través del conocimiento de los colaboradores que hacen parte de la entidad. De acuerdo con el mapa de procesos del MEN, esta política se relaciona con el proceso de Gestión del Conocimiento.

Esta política la lidera a nivel nacional el Departamento Administrativo de la Función Pública y al interior del MEN está a cargo de la Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnologías - OIE y la Subdirección de Desarrollo Organizacional – SDO.

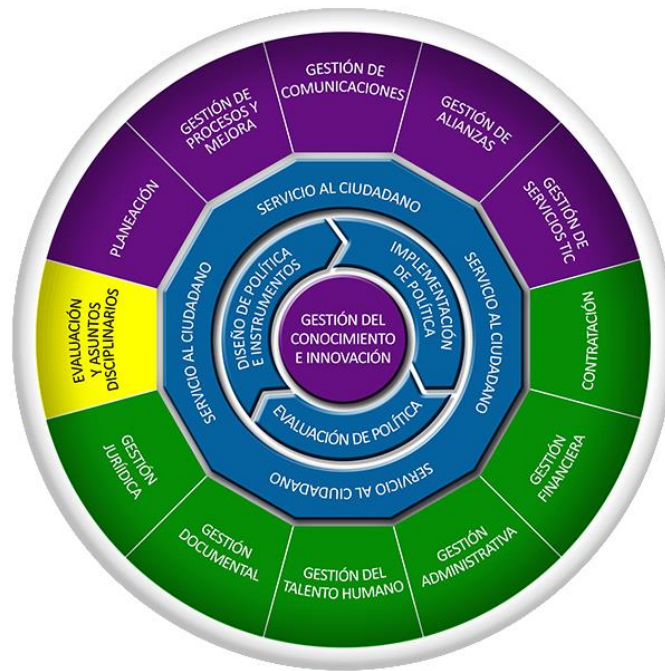


# 3 Alcance de la guía

A través de la presente guía se definen las estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrolla e implementa la política GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN formulada en la Resolución 10491 de 2019 así:

*“El Ministerio de Educación Nacional, se compromete con la implementación de estrategias y herramientas de Gestión del Conocimiento e innovación, como parte de la cultura institucional y como una disciplina de trabajo individual y colectiva, orientada a promover y coordinar la reflexión permanente sobre el quehacer institucional, mediante la identificación, creación, sistematización, socialización, transferencia y valoración de los conocimientos críticos, que nos permiten innovar en la solución de problemas, la ejecución de nuestros procesos, y la prestación de los servicios, enriqueciendo la forma de relación con los grupos de interés.”*

Para MIPG la GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN facilita el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos, y además, propicie su transformación en entidades innovadoras e inteligentes, fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es clave para su funcionamiento.



La Gestión del Conocimiento y la Innovación facilitará la obtención de mejores resultados, en tanto permite construir desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas prácticas. Por esta razón, el conocimiento (capital intelectual) en las entidades es un activo principal y debe estar disponible para todos, a través de procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

Así mismo, en el marco del proceso de innovación, la adquisición y apropiación de conocimientos, la solución de problemas, la implementación e integración de soluciones, la experimentación y generación de prototipos, aportan a la transferencia de conocimientos, aspecto fundamental de la gestión del conocimiento.

Así, a partir de esta política, se da cumplimiento al objetivo de MIPG que establece “desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, y se definen los cuatro (4) ejes propuestos para desarrollar la política:

- Eje 1 Generación y producción de conocimiento.
- Eje 2 Herramientas para uso y apropiación.
- Eje 3 Analítica institucional.
- Eje 4 Cultura de compartir y difundir.



# 4

## Descripción de la política de gestión de conocimiento y la innovación



DIMENSIÓN 6

### Gestión del conocimiento y la innovación

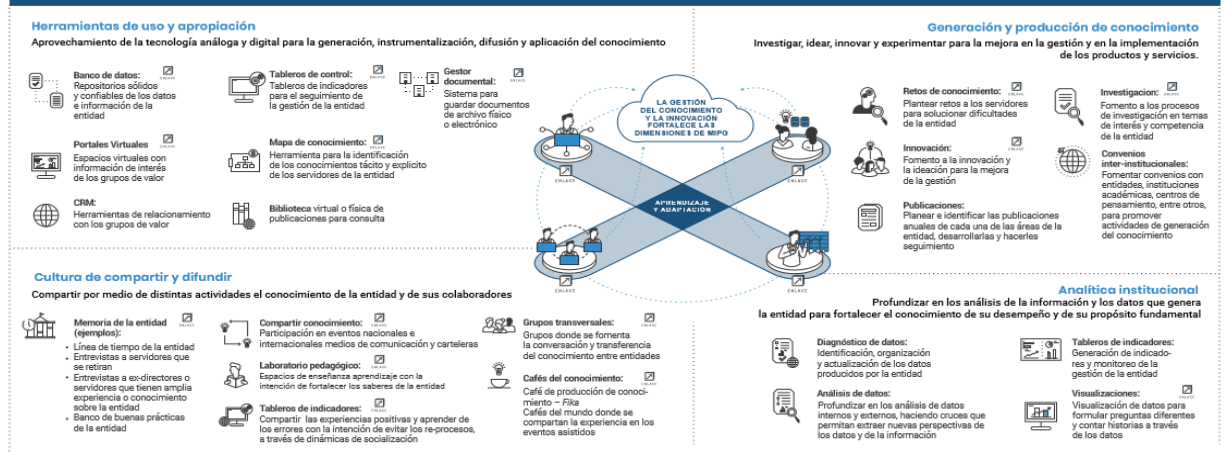


#### MIPG me ayuda a gestionar el conocimiento de mi entidad

Para MIPG la gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es clave para su funcionamiento. También dinamiza el ciclo de política pública, facilita la adaptación a las nuevas tecnologías (análogas y digitales), conecta el conocimiento entre los servidores y promueve buenas prácticas de gestión.

A continuación se presentan los cuatro ejes bajo los cuales se propone desarrollar esta dimensión:

#### Política de gestión del conocimiento



Fuente: Página web del DAFP <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

La gestión del conocimiento y la innovación como política de gestión y desempeño tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además,





propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo”<sup>1</sup>.

El conocimiento se presenta de distintas formas, una de ellas es el conocimiento intangible que se manifiesta en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones; en términos técnicos esto es el conocimiento tácito. Otra de las maneras de evidenciar el conocimiento de la entidad se hace a través de los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones, a esto se le llama conocimiento explícito.

La era digital ha planteado varios retos frente a cómo mejorar la atención de las necesidades de los ciudadanos, quienes demandan, en su calidad de usuarios finales, respuestas más rápidas y efectivas. Así, la gestión del conocimiento se entiende como el proceso a través del cual se implementan acciones encaminadas a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas.

Entonces, ¿Qué papel juega la innovación en la gestión del conocimiento? A través de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la innovación permite construir espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalecen la gestión institucional. Igualmente, promueve el uso de nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información.

---

<sup>1</sup> Manual Operativo MIPG V3



# 5

## Marco de referencia

**Ley 1955 del 25 de mayo de 2019** Artículo Capítulo N°5 Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y Capítulo N°15 Pacto por una Gestión Pública Efectiva.

**CONPES 2018 – 3920** - Política Nacional de Explotación de Datos (BIG DATA).

**CONPES 2018 – 3866** - Política Nacional de Desarrollo Productivo.

**Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

**Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.1.1.1 al 2.2.2.9.10; 2.2.4.1 al 2.2.4.10; 2.2.11.2.3; 2.2.21.1.1 al 2.2.21.1.3; 2.2.21.1.5 al 2.2.21.6.3; 2.2.23.1 al 2.2.23.11

**Ley 962 del 8 de julio de 2005:** Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. Artículo 1.

**Ley 1474 del 15 de julio de 2002:** Por el cual se promulga el "Tratado de la OMPI, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, sobre Derechos de Autor (WCT)", adoptado en Ginebra, el veinte (20) de diciembre de mil novecientos noventa y seis (1996)". Artículo 1 al 2.

**Ley 136 del 2 de junio de 1994:** Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios. Artículo 1 al 203.

**Ley 134 del 31 de mayo de 1994:** Por la cual se dictan normas sobre mecanismos de participación ciudadana Artículo 1 al 109.



---

**Ley 44 del 5 de febrero de 1993:** Por la cual se modifica y adiciona la ley 23 de 1982 y se modifica la ley 29 de 1944. Artículo 1 al 70.

**Ley 23 del 28 de enero de 1982** referente a derechos de autor Artículo 1 al 260.

**Norma Técnica Colombia ISO 9001** de 2015 cláusula 7.1.6

**Decreto 430 de 2016:** Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.



# 6

## Herramientas e instrumentos

Para la correcta implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se tendrán como punto de partida los documentos y herramientas disponibles en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, los cuales podrán ser consultados de manera permanente a través de los siguientes enlaces:

Página web de MIPG - DAFP:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Sitio Gestión del Conocimiento y la Innovación – DAFP:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/conocimiento/100/101-presentacion.html>

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación - DAFP:

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34299937/Infografia\\_Gestion\\_conocimiento\\_innovacion\\_LINKS\\_14FEB.pdf/16f10af3-6099-69d9-77cb-c1bf45a569d9?t=1533142315860](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34299937/Infografia_Gestion_conocimiento_innovacion_LINKS_14FEB.pdf/16f10af3-6099-69d9-77cb-c1bf45a569d9?t=1533142315860)

Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación - DAFP:

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587917/Autodiagnostico\\_Gesti%C3%B3n+del+Conocimiento+y+la+Innovaci%C3%B3n.xlsx/34dedb34-27e5-2824-62d1-d8170d07b3d4?t=1550863334491](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587917/Autodiagnostico_Gesti%C3%B3n+del+Conocimiento+y+la+Innovaci%C3%B3n.xlsx/34dedb34-27e5-2824-62d1-d8170d07b3d4?t=1550863334491)



# 7

## Definiciones

**Activos de conocimiento:** Los activos de conocimiento son los “impulsores” de conocimiento que llevan al éxito o al cumplimiento efectivo de la misión de una organización. Pueden ser conocimientos no estructurados o tácitos, como las competencias individuales u organizacionales utilizadas para la resolución de problemas, o conocimientos altamente estructurados, explícitos y codificados (incluso patentados o con registro de propiedad intelectual).

**Comunidad de práctica:** Una comunidad de práctica es un reagrupamiento (físico y/o virtual) de personas alrededor de una temática, con el objetivo “intencional” de poner en común sus conocimientos y sus prácticas sobre esta temática y, de esta forma, identificar o construir conocimientos colectivos con el propósito de institucionalizarlos y fomentar su uso generalizado.

**Conocimiento:** Es la suma de ideas, datos, Información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades. El conocimiento se produce a través del aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con la preservación de la memoria institucional. El conocimiento en las entidades se presenta de manera intangible (tácito) en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones. Así mismo, se evidencia de manera explícita en los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones.

**Conocimiento tácito:** Que no se expresa o no se dice, pero se supone o se sobreentiende.

**Conocimiento explícito:** Que está dicho o especificado de forma clara y detallada.

**Estrategia de memoria:** Conjunto de herramientas y productos para garantizar la conservación de la memoria institucional.



**Gestión del conocimiento:** es el proceso de captura, distribución y uso eficaz del conocimiento. Se ha convertido en un mecanismo para el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional.

**Ideación:** Analizar y resolver problemas complejos de manera colaborativa para convertirlos en retos.

**Innovación pública:** Generación de novedad que aporta valor público, se refiere a la implementación de nuevos enfoques para el mejoramiento significativo en la administración pública de sus productos o servicios.

**Intangible:** Aquello que no podemos tocar por carecer de materia o cuerpo.

**Interconexión:** Conexión entre sí de dos o más elementos.

**Interdisciplinario:** Es un campo de estudio que cruza los límites tradicionales entre varias disciplinas académicas o entre varias escuelas de pensamiento.

**Lección aprendida:** Una lección aprendida es un cambio en el comportamiento personal u organizacional, como resultado del aprendizaje a partir de la experiencia. Idealmente, este será un cambio permanente e institucionalizado, por lo menos hasta que sea identificada la necesidad de producir otro cambio.

**Mapa de conocimiento:** Un mapa de conocimiento es una ayuda de navegación para descubrir las fuentes de conocimiento tácito y explícito y los activos de conocimiento, y para ilustrar los flujos de conocimiento a través de la entidad.

**Optimizar:** Conseguir que algo llegue a la situación óptima o dé los mejores resultados posibles.

**Patología:** Para efectos de la dimensión se entiende como deficiencias o problemas que se presentan en las entidades.

**Vanguardia:** Tendencias ideológicas, políticas, literarias, artísticas u otros, de un grupo o movimiento más numeroso que anticipa las orientaciones actuales.



# 8

## Implementación de la política de gestión de conocimiento y la innovación

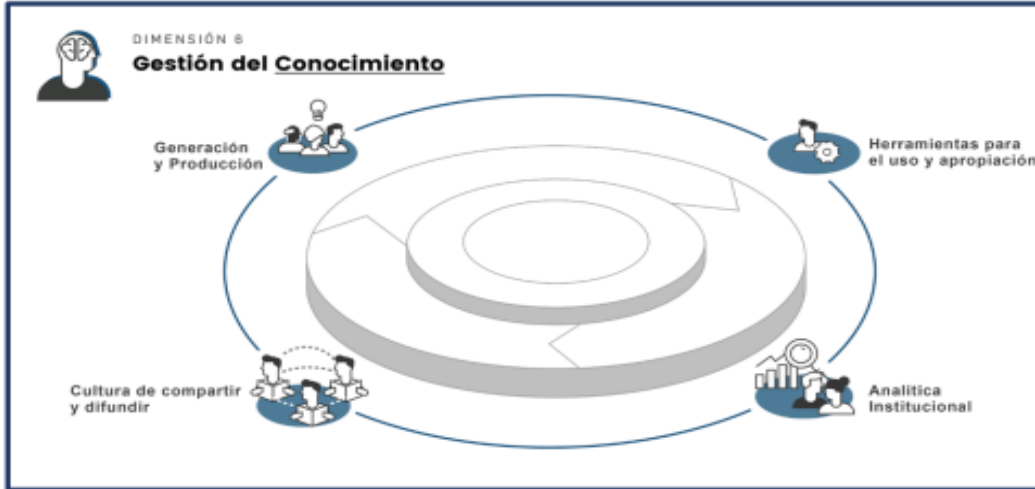
La gestión del conocimiento y la innovación requiere:

- Consolidar prácticas de investigación, espacios de ideación y procesos de innovación que permiten consolidar nuevos enfoques o habilidades en la entidad.
- Crear y usar herramientas que permitan la gestión de los datos y la información de manera articulada. Luego, esta debe ser guardada en repositorios centrales de fácil acceso, además, se debe garantizar su conservación en el tiempo.
- Fortalecer la capacidad de la entidad de reconocer y utilizar sus datos e información para el análisis y la toma de decisiones. El análisis de la información permite contar la historia de la entidad con datos.
- Compartir el conocimiento adquirido o desarrollado en la entidad a través de la generación de redes interinstitucionales o interdependencias; fomentar procesos formales e informales de enseñanza y aprendizaje; garantizar la comunicación efectiva con los grupos de interés y los mismos servidores; fortalecer la memoria institucional a través de herramientas de captura, preservación y difusión del conocimiento.

En este sentido, desde el modelo el conocimiento se gestiona desde cuatro componentes fundamentales a saber:



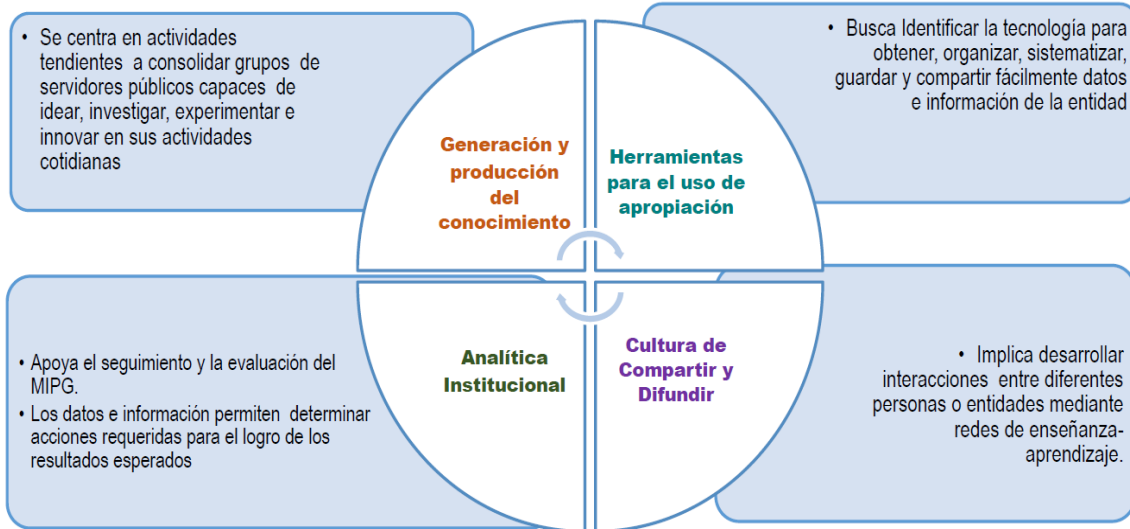
Gráfico 14. Sexta Dimensión: Gestión del Conocimiento



Fuente: Función Pública, 2017

La gestión del conocimiento transforma la información en capital intelectual para el Estado. Esto se logra a través de acciones, productos, proyectos, programas y planes que se crean en los **4 ejes de gestión del conocimiento**, que a continuación se presentan:

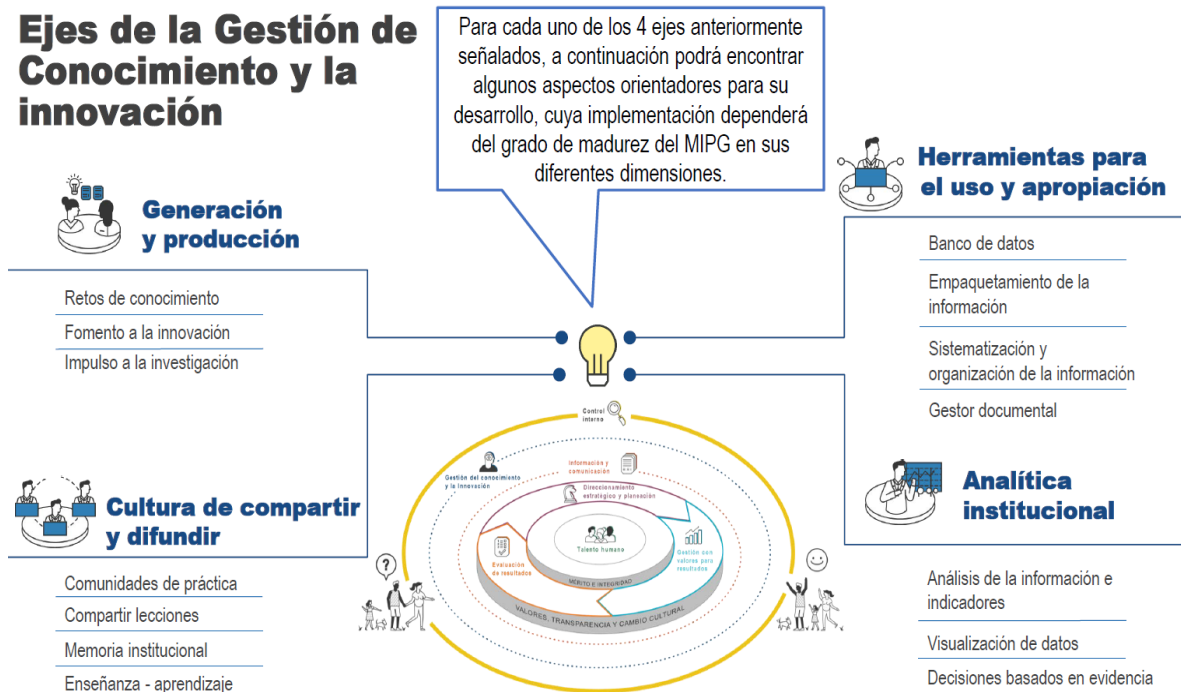
**Nota:** Los ejes no tienen un orden específico para su implementación.







## Ejes de la Gestión de Conocimiento y la innovación



A partir de estos cuatro ejes del conocimiento se plantean las siguientes acciones:

### Eje 1. Generación y Producción

- Generación de nuevas ideas (ideación).
- Apoyo y desarrollo de la innovación.
- Experimentación.
- Impulso a la investigación.

### Eje 2. Herramientas de uso y apropiación

- Gestión Documental.
- Implementación de bases de datos.
- Bibliotecas virtuales.

### Eje 3. Analítica institucional

- Generar una disciplina en la actualización de los datos básicos recogidos en los sistemas de información de las entidades con base en su misión
- Propender por la integración de los distintos sistemas en los cuales las entidades recogen sus datos, es decir, usar nombres estándar, códigos únicos en los identificadores de los datos, entre otros.

### Eje 4. Cultura del compartir y difundir

- Compartir lecciones y experiencias.
- Preservar la memoria institucional.



- Establecer espacios de difusión del conocimiento.
- Contar con espacios de retroalimentación.
- Promover las comunidades de práctica y redes de conocimiento.

Entre los beneficios de la gestión del conocimiento se encuentran:



1. **Aprendizaje adaptativo** de las entidades mejorando los escenarios de enseñanza, análisis y retroalimentación.



5. Dinamiza los procesos de aprendizaje y de esta forma se **fortalece el ciclo de gestión de la política pública**.



2. Procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación. **Generación de soluciones / resultados eficientes**.



6. Cultura de la difusión y comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas. **Trabajo multidisciplinario (interconexión)**.



3. Acceso efectivo a los datos, información y el conocimiento de la entidad con ayuda de la tecnología. **Fomenta la transparencia** en la organización.



7. Desarrollo de la memoria institucional, difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas. **Producir desde lo construido**.



4. Cultura de la medición y análisis de la gestión institucional y estatal. **Optimiza la toma de decisiones**.



8. **Entidades a la vanguardia** en los temas de su competencia.

Las entidades presentan una serie de dificultades que pueden ser superadas a través de la sexta dimensión del MIPG. En este sentido entre las principales patologías que se encuentran y que deben ser superadas por las entidades públicas se encuentran:



¿Cuántas veces se ha investigado lo mismo?



¿Toma de decisiones basadas en evidencia?



¿Dónde están los datos y la información?



¿Cómo evitamos la fuga de capital intelectual?



¿Se trabaja en islas?

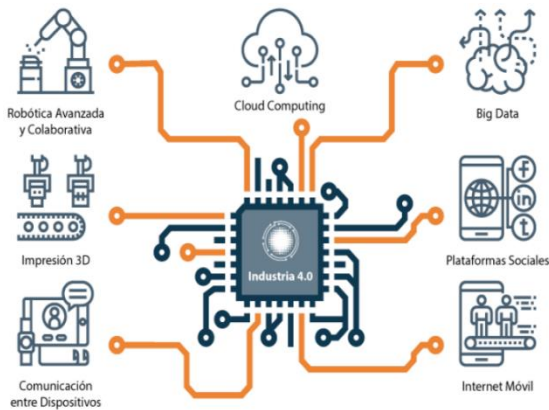


¿Ya se ha aplicado esto antes?



¿Hemos repetido los errores del pasado?

Según el Manual de Oslo existen diferentes tipos de innovación, los cuales a continuación se describen las más relevantes para la gestión del conocimiento en las entidades publicas



**Innovación en producto/servicio:** Es la introducción de un bien o servicio que es nuevo y está totalmente mejorado respecto a sus características o usos previstos.

Para considerarlo innovador, un producto debe presentar características y rendimientos diferenciados de los productos existentes, incluyendo las mejoras en plazos o en servicio.

**Innovación en proceso:** Es la implementación de cambios significativos en las técnicas, actividades, soporte tecnológico, entre otros, que tengan por objeto la mejora de la calidad, o la prestación de nuevos servicios.

**Innovación organizacional:** Implementación de nuevos métodos organizacionales como: formación, evaluación y desarrollo del talento humano, gestión de la cadena de valor (mejora de procesos), rediseño institucional, mejora de trámites, participación ciudadana, entre otros.)



# 9

## Estrategias de operacionalización

A continuación, se mostrarán algunas de las iniciativas posibles que se pueden emprender desde las entidades públicas para el desarrollo de los ejes señalados anteriormente, como orientación para su aplicación en la entidad, en el entendido que se tratan de buenas prácticas con resultados positivos, que podrían tomarse como referente:

### GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO



#### Retos de conocimiento

Búsqueda de la solución a dificultades vividas dentro de la entidad.



#### Reto de innovación




Promover la ideación entre servidores, a través de metodología del *design thinking* que se puede implementar a través de un laboratorio de innovación.



#### Grupos de generación del conocimiento





Que a través de distintas herramientas experimentan y generan conocimiento.



|   |   |   |
|---|---|---|
|  <p><b>Investigación</b></p> <p>Consolidación de los Semilleros de Investigación del Ministerio para el registro de los grupos de Colciencias.</p> |  <p><b>Alianzas interinstitucionales</b></p> <p>Protocolos de trabajo conjunto para el logro de resultados de la política.</p> |  <p><b>Escuela Corporativa</b></p> <p>Estrategia de gestión de conocimiento para promover el aprendizaje organizacional.</p> |
|---|---|---|

## HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN




|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
|  <p><b>Banco de datos</b></p> <p>Repositorios de Información del sector y del Ministerio.</p> |  <p><b>Portales Virtuales</b></p> <p>Páginas web institucional, Portal Colombia Aprende y el Campus Virtual.</p> |  <p><b>CRM</b></p> <p>Implementación de la herramienta que soportará la operación del procedimiento de Asistencia Técnica al interior del Ministerio.</p> |  <p><b>Gestor documental</b></p> <p>Tabla de Retención Documental, Trazabilidad de los documentos generados en el sector y el Ministerio, y de las comunicaciones de esta, Archivo físico.</p> |
|---|--|--|--|

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  <p><b>Biblioteca Virtual y física de</b></p> |  <p><b>Tableros de control</b></p> |  <p><b>Mapa de conocimiento</b></p> |  |
|--|---|---|---|



|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <p><b>Documentos</b></p> <p>Repositorio de información donde se almacenan todas las publicaciones del Ministerio, en la Intranet.</p> | <p>Seguimiento y valoración del desempeño del Ministerio.</p> | <p>Divulgación y actualización permanente del Mapa de Conocimiento - Talentos claves del Ministerio.</p> | <p><b>Sistema Integrado de Gestión</b></p> <p>Promover y facilitar la mejora continua en la gestión, orientada a lograr el cumplimiento de los requisitos normativos relacionados con cada modelo referente y MIPG.</p> |
|---|---|--|---|

## ANÁLITICA INSTITUCIONAL

|  |  |   |
|--|--|---|
|  <p><b>Identificación, organización y diagnóstico de los datos</b></p> <p>Inventario de los sistemas de información del Ministerio de Educación Nacional.</p> |  <p><b>Análisis de datos</b></p> <p>Caracterización de los grupos de valor y Toma de decisiones a partir de las evidencias.</p> |  <p><b>Generación de indicadores y monitoreo</b></p> <p>Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG</p> <p>Seguimiento de los indicadores y monitoreo a través del Sistema Integrado de Gestión.</p> |
|--|--|---|

## CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR

|   |   |   |
|---|---|---|
|  |  |  |
|---|---|---|



| Memorias<br>Institucionales  | Compartir<br>conocimiento  | Autogestión  |
|--|--|--|
| Generación de las memorias de los eventos internos del Ministerio en las cuales se recopila la información generada durante la sesión. | Participación en eventos nacionales e Internacionales, Coloquios, seminarios, talleres, entre otros. | Visualización de los datos del Ministerio en la página institucional y micrositio (sección) en la intranet para la gestión del conocimiento. |

|   |   |   |
|---|---|---|
|  <p><b>Intranet</b></p> <p>Herramienta a través de la cual los colaboradores acceden a la información institucional, facilita la interacción entre ellos y gestiona el conocimiento que se produce en Ministerio y que es útil para toda la entidad.</p> |  <p><b>Café para conversar<br/>e inspirar</b></p> <p>Espacio mensual para que los líderes y equipos tengan la oportunidad de conectarse con la estrategia, aportar ideas, focalizar acciones como equipo y emocionarse con lo que juntos podemos lograr.</p> |  <p><b>Metodologías</b></p> <p>Divulgación y visualización de metodologías creadas internamente en el Ministerio y apropiadas por las áreas.</p> |
|---|---|---|

### Ruta de implementación:

- La primera etapa es la identificación, a través de un ejercicio de diagnóstico, del estado de la gestión del conocimiento y la innovación.
- La segunda etapa, consiste en la ejecución de un plan de acción que contemple las siguientes acciones, entre otras:
  - Evitar la fuga del conocimiento: definir estrategias para la transferencia del conocimiento, uso de nuevas tecnologías para gestión documental y definición de estrategias para compartir el conocimiento tácito y explícito.
  - Producir conocimiento estratégico para la entidad: identificar necesidades de conocimiento, análisis del mapa de conocimiento, análisis de resultados



de evaluaciones de desempeño o de auditorías para establecer planes de capacitación para fortalecer competencias, análisis de los resultados de rendición de cuentas que pueden aportar a la generación del nuevo procedimiento y fortalecimiento de aprendizaje colaborativos entre las áreas.

- Tomar decisiones basadas en evidencias: Análisis de PQRS, análisis la caracterización de grupos de valor para toma de decisiones y ejercicios de autodiagnóstico.
- Fortalecimiento de la entidad mediante alianzas efectivas.
- Consolidación y fácil acceso al conocimiento de la entidad.

Finalmente, los siguientes atributos de calidad permitirán a las entidades adelantar una adecuada Gestión del Conocimiento y la Innovación:

- Gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente.
- Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis.
- Impulso a la investigación y a la innovación institucional.
- 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.
- Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- Comunidades de práctica y redes de conocimiento.
- Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en bases de datos y repositorios de conocimiento, de fácil acceso, sencillos para su consulta, análisis y mejora.
- Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información y disponibles.
- Espacios para difundir lecciones aprendidas y buenas prácticas.
- Alianzas estratégicas donde se compartan y revisen experiencias con otros, generando mejora en sus procesos y resultados.





---

A continuación, se mostrarán algunas de las iniciativas que se pueden emprender desde las entidades públicas para el desarrollo de los ejes señalados anteriormente, como orientación para su aplicación en las entidades, en el entendido que se tratan de buenas prácticas con resultados positivos, que podrían tomarse como referente.



| CATEGORÍA   | ACTIVIDADES DE GESTIÓN   | ESTRATEGIA O MECANISMO MEN  | POLÍTICA CON LA QUE INTERACTÚA  | DEPENDENCIA RESPONSABLE | PERIODICIDAD |
|---|--|---|---|-------------------------|--------------|
| Identificación del conocimiento más relevante de la entidad | Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.   | Identificación y documentación del conocimiento crítico a través del SIG<br>Administración de gestión documental  | Gestión documental<br>Fortalecimiento institucional                     | SDO<br>UAC              | Anual        |
|   | Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado, de fácil acceso y articulado con la política de gestión documental.   | Generación de inventario de conocimiento a través del SIG y de las TRD  | Gestión documental<br>Fortalecimiento institucional                     | SDO<br>UAC              | Anual        |
|   | Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.   | Consolidación y fortalecimiento de la Escuela Corporativa que busca promover el aprendizaje entre pares y fortalecer conocimientos y habilidades de los colaboradores | Fortalecimiento institucional   | SDO                     | Anual        |
|   | Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.   | Actualización y monitoreo de matriz de riesgos de acuerdo con el contexto de la organización  | Talento Humano  | SDO<br>OIE<br>STH       | Anual        |
|   | Identificar las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la entidad, posteriormente, evalúa e implementa acciones de mejora. | Actualización y despliegue de plan de capacitación  | Talento Humano  | STH                     | Anual        |
|   | Elaborar, evaluar e implementar un programa de gestión del conocimiento articulado con la planeación estratégica de la entidad.  | Consolidación y fortalecimiento de la Escuela Corporativa que busca promover el aprendizaje entre pares y fortalecer conocimientos y habilidades de los colaboradores | Fortalecimiento institucional<br>Seguimiento y evaluación del desempeño | SDO                     | Anual        |
|   | Contar con una persona o grupo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora al Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.   | Generar la sostenibilidad del proceso de gestión del conocimiento   | Seguimiento y evaluación del desempeño                                  | SDO                     | N/A          |



|                 |  |  |   |            |       |
|-----------------|--|--|---|------------|-------|
| Ideación        | Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad                    | Generar acciones en el marco de la estrategia de MEN territorio creativo   | Seguimiento y evaluación del desempeño  | OIE        | Anual |
|                 | Contar con espacios de ideación e innovación, así también, documentar y difundir los resultados de los procesos de ideación e innovación adelantados.            | Promover el uso de la sala de innovación – Men Territorio Creativo   | N/A   | OIE<br>SDO | Anual |
|                 | Evaluar los resultados de los procesos de ideación e innovación adelantados en la entidad y analiza los resultados.  | Generar análisis de impacto de las acciones realizadas   |   | OIE<br>SDO | Anual |
| Experimentación | Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados.  | Promover el uso de la sala de innovación – Men Territorio Creativo   |   | OIE<br>SDO | Anual |
| Innovación      | Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados.  | Despliegue de toma de conciencia   |   | SDO        | Anual |
|                 | Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.  | Identificación e implementación de una metodología que permita la mejora de los procesos y de la experiencia de los grupos de valor y de interés                               | Racionalización de trámites<br>Servicio al Ciudadano<br>Fortalecimiento institucional | SDO        | Anual |
|                 | Incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano el fortalecimiento de capacidades en innovación y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados. | Actualización del plan de capacitación que incluya las necesidades relacionadas con las capacidades de innovación  | Talento Humano  | STH        | Anual |
|                 | Formular, ejecutar, monitorear y difundir proyectos de innovación para solucionar las necesidades de la entidad.   | Implementar acciones y evaluar los resultados de la aplicación de la metodología que permita la mejora de los procesos y de la experiencia de los grupos de valor y de interés |   | OIE<br>SDO | Anual |
|                 | Evaluar los resultados de los proyectos de innovación de la entidad.   | Evaluación de resultados de la implementación de los proyectos de innovación   |   | SDO        | Anual |
|                 | Participar en eventos y actividades de innovación, además, divulgar los resultados de los proyectos de innovación de la entidad.                                 |  |   | OIE        | Anual |



|                                       |  |   |   |                           |                      |
|---------------------------------------|--|---|---|---------------------------|----------------------|
| Investigación                         | Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.   | Convocatoria, conformación, inscripción y conformación de grupos semilleros de investigación                        |   | SDO                       | Anual                |
|                                       | Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista (presentación de ponencias, artículos de investigación, asistencia activa).                  |   |   |                           |                      |
|                                       | Participar en semilleros, equipos, grupos de investigación y/o redes académicas relacionadas con la misión de la entidad, además, publicar resultados.   |   |   |                           |                      |
|                                       | Evaluar el grado de acceso al conocimiento explícito de la entidad y el personal conoce las diferentes herramientas para acceder a él en tiempo real.  | Evaluación de los proyectos de innovación   |   | SDO<br>OIE                | Anual                |
| Evaluación                            | Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento.   | Mantenimiento y soporte de las herramientas   | Gobierno Digital  | OTSI                      | Anual                |
|                                       | Determinar el grado de interoperabilidad de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento de la entidad.  |   |   |                           |                      |
|                                       | Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.  | Mantener actualizados los talentos claves y el mapa de conocimiento del MEN   |   | SDO                       | Anual                |
| Clasificación y mapa del conocimiento | Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente. | Identificar las necesidades de tecnología e implementar las herramientas adecuadas para la gestión del conocimiento | Gobierno Digital  | SDO<br>OTSI               | Anual                |
|                                       | Contar con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidas y son usadas por el talento humano de la entidad.  | Identificar e implementar una herramienta que permita el tratamiento de datos                                       | Fortalecimiento institucional<br>Gobierno Digital<br>Planeación Institucional | Planeación<br>SDO<br>OTSI | Final del cuatrienio |
| Priorización                          | Contar con parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permitan llevar a cabo su análisis para la toma de decisiones basadas en evidencia.   | Diagnosticar, identificar, implementar y evaluar el modelo de gobierno de datos de acuerdo con el contexto MEN      | Gobierno Digital<br>Planeación Institucional                                  | Planeación<br>SDO<br>OTSI | Final del cuatrienio |



|  |  |  |                  |                          |                     |                      |
|--|--|--|------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|
| Diagnóstico general  | Contar con un inventario de analítica institucional.   | Diagnosticar, identificar, implementar y evaluar el modelo de gobierno de datos de acuerdo con el contexto MEN         | Gobierno Digital | Planeación Institucional | Planeación SDO OTSI | Final del cuatrienio |
|  | Establecer parámetros de calidad para la recolección de datos que permitan analizar y reorientar la entidad hacia el logro de sus metas propuestas.  |  |                  |                          |                     |                      |
| Planeación   | Contar con un plan de analítica de datos para la entidad.  |  |                  |                          |                     |                      |
| Ejecución de análisis y visualización de datos e información | Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.  | Actualización plan de capacitación frente a competencias en materia de analítica institucional                         | Talento Humano   |                          | STH                 | Anual                |
|  | Desarrollar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión para determinar el grado avance de las políticas a cargo de la entidad y toma acciones de mejora.  | Generar mejores herramientas para el análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión |                  | Planeación Institucional | Planeación          | Anual                |
|  | 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. | Revisar la pertinencia de los indicadores asociados a la gestión del conocimiento y analizar los resultados            |                  |                          | SDO                 | Anual                |
|  | Contar con repositorios de información de fácil acceso y conocidos por el talento humano de la entidad, además de definir lineamientos para documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas.  | Mantener actualizado SIG e intranet  |                  |                          | SDO                 | Anual                |
| Establecimiento de acciones fundamentales                    | Contar con documentación de la memoria institucional de fácil acceso, así mismo, llevar a cabo la divulgación de dicha información a sus grupos de valor a través de medios físicos y/o digitales.   | Mantener actualizada la memoria institucional  |                  |                          | SDO                 | Anual                |



|  |  |   |                                      |                               |                |
|--|--|---|--------------------------------------|-------------------------------|----------------|
|  | <p>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.</p>  | <p>Realizar el espacio de café para conversar e inspirar como estrategia que permite la difusión del conocimiento</p> <p>Notas de interés a través de comunicación interna, pantallas digitales, radioMen</p> |                                      | <p>SDO<br/>Comunicaciones</p> | <p>Mensual</p> |
|  | <p>Participar con las buenas prácticas en sus proyectos de gestión en convocatorias o premios nacionales e internacional.</p>  | <p>Participación en convocatorias o premios que exalten proyectos asociados a la gestión del conocimiento</p>   | <p>Fortalecimiento institucional</p> | <p>SDO<br/>OIE</p>            | <p>Anual</p>   |
|  | <p>Desarrollar proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) dentro de su planeación anual de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad. Evaluar los resultados para llevar a cabo acciones de mejora.</p>  | <p>Consolidación y fortalecimiento de la Escuela Corporativa e implementación de los aprendizajes colaborativos</p>   | <p>Talento Humano</p>                | <p>SDO</p>                    | <p>Anual</p>   |
|  | <p>Generar espacios formales e informales de creación que son reconocidos por el talento humano de la entidad.</p>   | <p>Promover el uso de la sala de innovación – Men Territorio Creativo</p>   |                                      | <p>OIE<br/>SDO</p>            | <p>Anual</p>   |
| <p>Consolidación de la cultura de compartir y difundir</p> | <p>Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.</p>  | <p>Asistencia a espacios nacionales e internacionales asociados a la gestión</p>  | <p>Fortalecimiento institucional</p> | <p>SDO</p>                    | <p>Anual</p>   |
|  | <p>Participar activamente en redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales para intercambiar experiencias, fomentar el aprendizaje y la innovación pública, además de plantear soluciones a problemas de la administración pública.</p> | <p>Generar acciones de participación que fomenten el intercambio de experiencias</p>  | <p>Talento Humano</p>                | <p>SDO<br/>OIE</p>            | <p>Anual</p>   |
|  | <p>Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.</p>   | <p>Solicitar asistencia técnica al DAFP en el marco de la política de gestión del conocimiento</p>  | <p>Fortalecimiento institucional</p> | <p>SDO</p>                    | <p>Anual</p>   |
|  | <p>Mantener cooperación técnica con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y facilitar su intercambio.</p>  | <p>Mantener el acompañamiento a las EAV</p>   | <p>Fortalecimiento institucional</p> | <p>SDO</p>                    | <p>Anual</p>   |

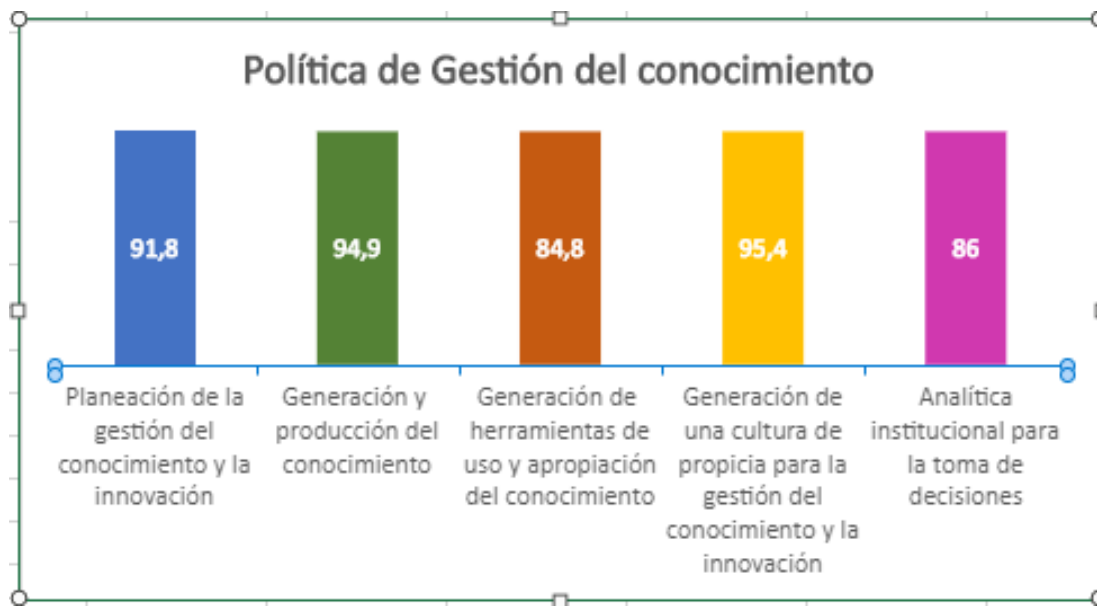




# 10

## Aspectos con mayor potencial de desarrollo

De acuerdo con los resultados correspondientes a la gestión 2020, reportados en 2021 a través del FURAG, se presenta el resultado de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la vigencia 2020:



A continuación, se establecen las siguientes acciones para mantener y mejorar el estado de implementación de esta política:





| CATEGORÍAS                              | ACTIVIDADES DE GESTIÓN   | PLAN DE ACCIÓN  | FECHA DE IMPLEMENTACIÓN |
|---|--|---|-------------------------|
| Generación y producción de conocimiento | Retos de conocimiento (OIE-SDO)                                  | Buscar soluciones a necesidades del sector o del Ministerio   | Anual                   |
|   | Retos de innovación (OIE):                                       | Promover la ideación entre servidores, a través de metodología de <i>desing thinking</i> que se puede implementar a través de un laboratorio de innovación.       | Anual                   |
|   | Grupos de generación del conocimiento (SDO):                     | Establecer espacios de aprendizaje colaborativos que a través de distintas herramientas experimentan y generan conocimiento.                                      | Anual                   |
|   | Investigación (SDO):   | Consolidar los Semilleros de Investigación del Ministerio para el registro de los grupos ante Minciencias   | Anual                   |
|   | Alianzas interinstitucionales (SDO):                             | Establecer alianzas con otras entidades para lograr los resultados esperados de la política.  | Anual                   |
|   | Escuela Corporativa (SDO):                                       | fortalecer la estrategia de gestión de conocimiento promoviendo el aprendizaje organizacional.  | Anual                   |
| Herramientas de uso y apropiación       | Bando de datos (OTSI):   | Fortalecer los repositorios de información del sector y del Ministerio  | 2020-2022               |
|   | Portales virtuales (OAC):  | Actualizar constantemente los sitios oficiales del Ministerio   | Anual                   |
|   | CRM (OTSI):  | Implementar la herramienta que soportará la operación del procedimiento de Asistencia Técnica al interior del Ministerio.   | 2020                    |
|   | Gestor documental (UAC):   | Fortalecer la trazabilidad de los documentos generados en el sector y el Ministerio, y de las comunicaciones de la misma, archivo físico.                         | 2020                    |
|   | Biblioteca virtual y física de documentos (SDO):                 | Fortalecer la intranet por áreas donde se almacenan todas las publicaciones del Ministerio  | Anual                   |
|   | Tableros de control (SDO):                                       | realizar seguimiento y valoración del desempeño del Ministerio.   | 2020                    |
|   | Mapa de conocimiento (SDO):                                      | Divulgar y actualizar permanente del Mapa de Conocimiento - Talentos claves del Ministerio  | 2020                    |
|   | Sistema Integrado de Gestión (SDO):                              | Promover y facilitar la mejora continua en la gestión, orientada a lograr el cumplimiento de los requisitos normativos relacionados con los modelos referenciales | Anual                   |
| Analítica institucional                 | Identificación y organización y diagnóstico de los datos (OTSI): | Realizar Inventario de los sistemas de información del Ministerio de Educación Nacional   | 2020-2021               |



|                                 |  |  |           |
|---------------------------------|--|--|-----------|
|                                 | Análisis de datos (SDO):                     | Caracterizar los grupos de valor y toma de decisiones a partir de las evidencias.  | 2020-2021 |
|                                 | Generación de indicadores y monitoreo (SDO): | Realzar formulación y seguimiento de los indicadores y monitoreo a través del Sistema Integrado de Gestión   | Anual     |
| Cultura de compartir y difundir | Memorias institucionales:                    | Generar las memorias de los eventos internos del Ministerio en las cuales se recopila la información generada durante la sesión.   | 2020-2022 |
|                                 | Compartir conocimiento (OIE):                | Participar en eventos nacionales e Internacionales, coloquios, seminarios, talleres, entre otros.  | 2020-2022 |
|                                 | Autogestión (SDO):                           | Promover la Visualización de los datos del Ministerio en la página institucional y micrositio (sección) en la intranet para la gestión del conocimiento.   | 2020-2022 |
|                                 | Intranet (SDO):                              | Actualizar y generar nuevos contenidos de la herramienta a través de la cual los colaboradores acceden a la información institucional, facilitando la interacción entre ellos y gestionando el conocimiento que se produce en Ministerio y que es útil para toda la entidad. | 2020-2022 |
|                                 | Café para conversar e inspirar:              | Mantener espacio mensual para que los líderes y equipos tengan la oportunidad de conectarse con la estrategia, aportar ideas, focalizar acciones como equipo y emocionarse con lo que juntos podemos lograr.   | 2020-2022 |
|                                 | Metodologías (OIE-SDO):                      | Divulgar y visualizar metodologías creadas internamente en el Ministerio y apropiadas por las áreas.   | 2020-2022 |



La educación  
es de todos

Mineducación



**#ElFuturo** EsDeTodos

**#LaEducación** EsDeTodos

[www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co)



Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacion