



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



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 2020 ocupó el primer puesto entre los trece Ministerios que participaron en la medición, 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** facilitan 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.

Así, la implementación de esta Política 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 Ministerio de Educación Nacional, 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

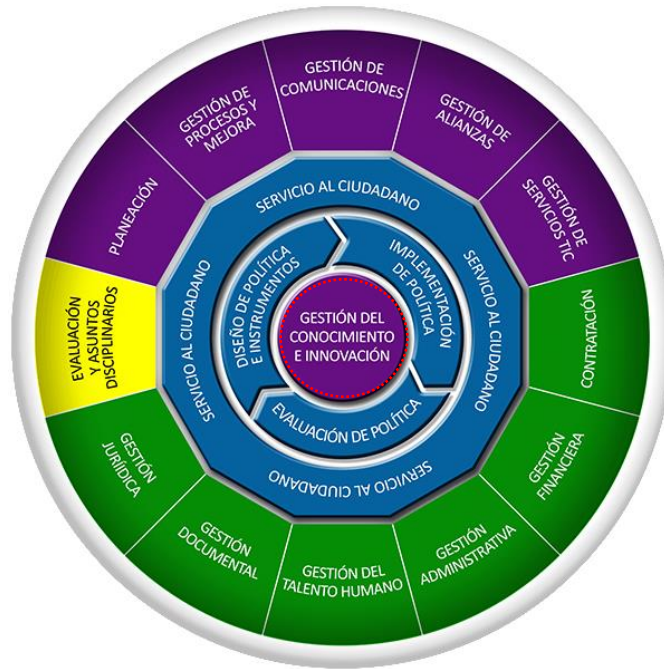
A través de la presente guía se definen las estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrolla e implementa la política **Gestión del Conocimiento y la Innovación** formulada en la Resolución 10491 de 2019 así:

“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.”

Lo anterior, teniendo en cuenta que para el MEN la gestión del conocimiento y la innovación se articulan para generar espacios de intercambio de saberes, que permiten consolidar nuevos enfoques o habilidades en la entidad, crear y hacer uso de nuevas herramientas tecnológicas para gestionar la información, contar con repositorios de información que a su vez se constituyen en un insumo fundamental para preservar la memoria institucional, y generar redes de conocimiento para fomentar procesos formales e informales de enseñanza y aprendizaje.

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 el MEN 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.



Finalmente, 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:

Ejes de la Gestión de Conocimiento y la innovación



Generación y producción

- Retos de conocimiento
- Fomento a la innovación
- Impulso a la investigación



Cultura de compartir y difundir

- Comunidades de práctica
- Compartir lecciones
- Memoria institucional
- Enseñanza - aprendizaje

Para cada uno de los 4 ejes anteriormente señalados, a continuación podrá encontrar algunos aspectos orientadores para su desarrollo, cuya implementación dependerá del grado de madurez del MIPG en sus diferentes dimensiones.



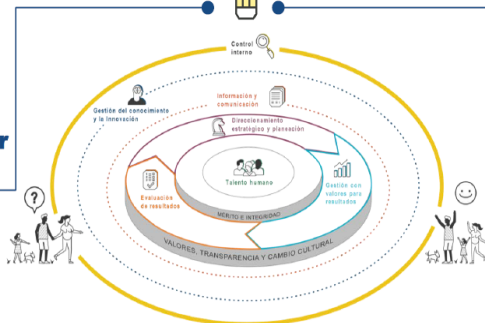
Herramientas para el uso y apropiación

- Banco de datos
- Empaquetamiento de la información
- Sistematización y organización de la información
- Gestor documental



Análítica institucional

- Análisis de la información e indicadores
- Visualización de datos
- Decisiones basados en evidencia





4

Descripción de la política de gestión de conocimiento y la innovación



DIMENSIÓN 6

Gestión del conocimiento y la innovación

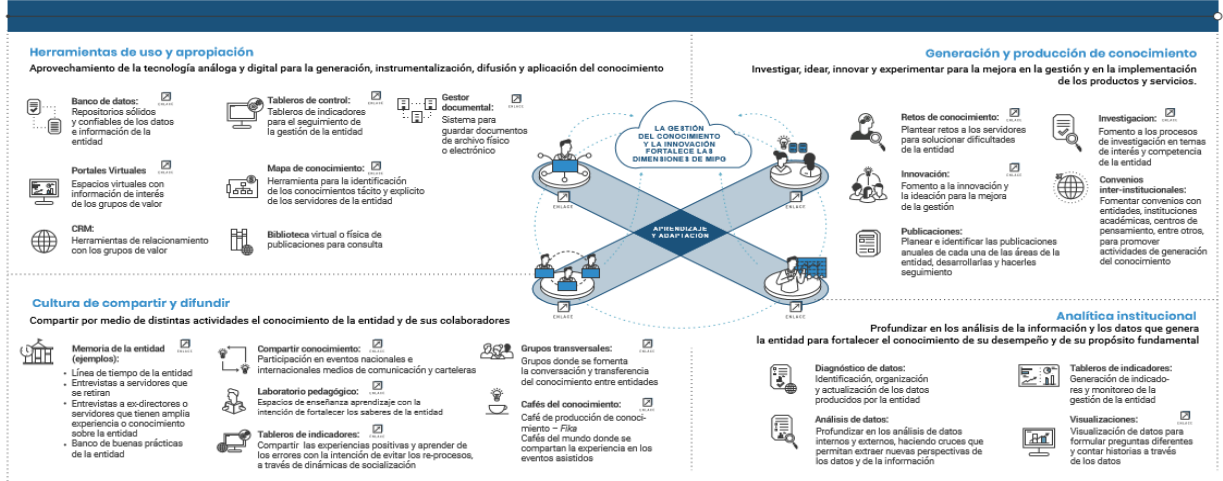


MIPG me ayuda a gestionar el conocimiento de mi entidad

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 la entidad frente a los constantes cambios que se presentan en su entorno.

A través de esta política, el MEN logra crear y difundir información estratégica de una manera sistemática y eficiente, con el fin de lograr un mejor desempeño en las dependencias generando así



“productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, que faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo”¹.

Por medio de la identificación del conocimiento, la entidad ha logrado consolidar el *mapa de conocimiento* que contempla, en primer lugar, los denominados talentos clave, es decir, aquellas capacidades de los servidores, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones; en términos técnicos esto es el conocimiento tácito. En segundo lugar, el Ministerio a través de los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas, metodología, lecciones aprendidas, buenas prácticas...), preserva lo que comúnmente se denomina como el conocimiento explícito.

Lo anterior, hacer parte de la memoria institucional del Ministerio de Educación Nacional que refleja el legado, en términos de procesos y procedimientos, de una gestión estratégica, transparente y que le apunta a la innovación pública.

De otra parte, 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.

En razón a lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional, como cabeza del sector educativo del país, debe ser el primero en comprender, acoger, apropiar y dinamizar estrategias para la generación y uso del conocimiento, tejiendo saberes e ideas que activen el potencial creador de cada servidor, transformen las lógicas y los procesos, mejoren la prestación del servicio e impriman color y vida a nuestra gestión como individuos y como equipos.

¹ Manual Operativo MIPG V4



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** en el Ministerio de Educación Nacional, se tendrán como punto de partida los documentos y herramientas asociados a la gestión del conocimiento y la innovación, 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/inicio>

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación - DAFP:

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

Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación - DAFP:

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



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).

Buenas prácticas: se refiere a experiencias o procedimientos que se aplican a determinadas actividades y que demuestran su efectividad y utilidad a partir de los resultados positivos.

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.

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.

Escuela Corporativa: estrategia que permite potencializar la experiencia, experticia y el conocimiento de los colaboradores del Ministerio, fortaleciendo sus habilidades y competencias técnicas y humanas a través de compartir aprendizajes, experiencias, recibir y dar capacitación.

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.

Intranet: plataforma digital institucional que tiene como objetivo poner a disposición de los servidores todos los activos y herramientas de conocimiento; facilitando la colaboración y comunicación entre los equipos de trabajo.

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.

Memoria institucional: es el conjunto de activos tangibles (documentos técnicos y administrativos) e intangibles (saberes del servidor), que agregan valor al capital intelectual de la entidad y que se construye a partir de un proceso colectivo.

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.

Repositorios de información: son aquellos sitios donde se almacena y mantiene información digital: página web, intranet, sistemas de gestión documental, entre otros.



Talentos clave: se entienden como aquellas personas que por su experiencia y habilidades en temas específicos y estratégicos, desempeñan un rol fundamental para el desarrollo de las funciones de las dependencias.

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

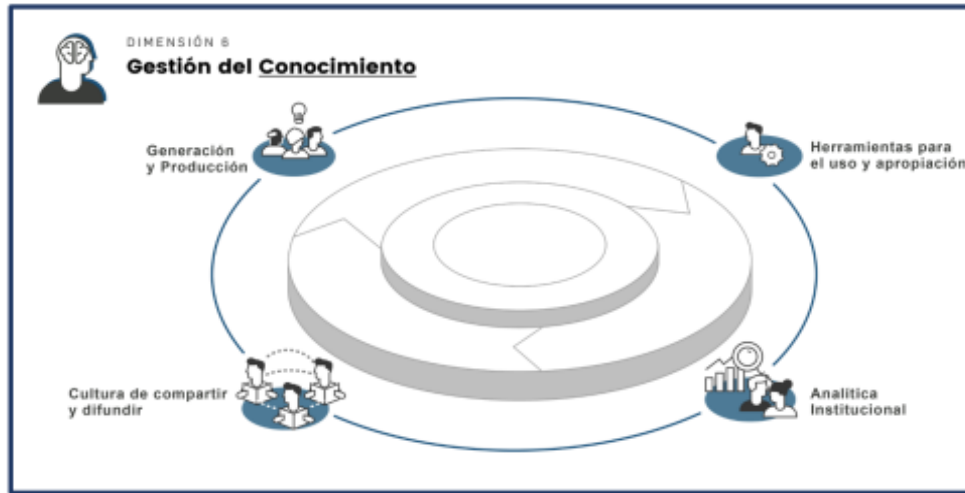
La **Gestión del Conocimiento y la Innovación** requiere:

- 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.
- Fortalecer la capacidad de la entidad de reconocer y utilizar sus datos e información para el análisis y la toma de decisiones.
- 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

A partir de estos cuatro ejes, el Ministerio de Educación implementa las siguientes acciones:

Eje del conocimiento	Acciones	Productos
Generación y producción	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de nuevas ideas (ideación). • Apoyo y desarrollo de la innovación. • Experimentación. • Impulso a la investigación. 	Escenarios de ideación y cocreación en el marco del laboratorio de innovación, <i>MEN Territorio Creativo</i> .

Eje del conocimiento	Acciones	Productos
Herramientas de uso y apropiación	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Documental. • Implementación de bases de datos. • Bibliotecas virtuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Integrado de Gestión. • Gestor Documental. • Intranet. • Tablas de retención documental

Eje del conocimiento	Acciones	Productos
Analítica institucional	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con base en la información estadística producida a través de las 3 operaciones estadísticas con las que cuenta el MEN, las áreas misionales realizan diferentes tipos de análisis tales como análisis descriptivo, análisis diagnóstico, y análisis predictivo.



		<ul style="list-style-type: none"> • Documentos, guías, formatos, manuales, procedimientos codificados y publicados en el Sistema Integrado de Gestión.
--	--	--

Eje del conocimiento	Acciones	Productos
Cultura del compartir y difundir	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Botón de conocimiento en la intranet institucional para compartir memorias, metodologías, buenas prácticas, lecciones aprendidas e infografías. • Estrategias de cultura organizacional: Café para conversar e inspirar, Concurso pequeñas cosas que marcan la diferencia, Concurso actitudes que engrandecen, Concurso #JuntosCreamosOportunidades espacios de conexión, programas de gestión emocional.

Partiendo de los conceptos y lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el MEN cuenta con el modelo para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación. Este se concibe como un sistema de componentes y actividades cuyo propósito superior es coadyuvar al logro de los propósitos institucionales.



La descripción del sistema y sus componentes es la siguiente:

Alrededor del núcleo se sitúan tres actividades principales: la identificación/creación, la socialización y la valoración de conocimientos. Reconociendo la existencia de estadios diferentes en el ciclo de vida de los conocimientos del Ministerio, se representa igualmente la simultaneidad con la cual se desarrollan las acciones en los tres campos.

Identificación/creación de conocimientos: un conocimiento en particular es creado cuando, luego de identificar la necesidad de utilizarlo en el marco de un proceso, se precise su denominación, se defina y se delimite su alcance y usos potenciales y se adhiera a alguna categoría que facilite su incorporación posterior en una base de conocimiento institucional y su consulta posterior. La identificación/ creación de conocimientos se compone de:

- Elaboración del Mapa de Conocimiento.** El Mapa de Conocimiento en el Ministerio de Educación Nacional se desarrolló en una primera fase EN 2017, como un mapa de talentos, documentos, herramientas, conocimientos existentes y conocimientos requeridos para el cumplimiento de las funciones y la gestión de los procesos misionales. Este Mapa de Conocimiento se actualiza y complementa anualmente en el Ministerio y se tiene previsto ampliar a su alcance a los demás procesos de la entidad y evolucionar su concepto y desarrollo a un Mapa de Activos de Conocimiento.
- Ideación colectiva.** La creación de nuevos conocimientos implica momentos de expresión de ideas y de conocimientos individuales utilizados previamente, pero sin formalización comprensible por terceros. Esta actividad tiene como propósito la externalización de conocimientos, que significa el abordaje sistemático de estadios de mayor formalización de los mismos. Con respecto al trabajo colectivo, la ideación hace referencia a los momentos en los cuales se llega a consensos sobre rutinas y prácticas comunes, y se conciben nuevas ideas sobre procesos o servicios por seguir u ofrecer. Esta actividad se desarrolla mediante la utilización de la metodología de Pensamiento Inventivo Sistemático (Systematic Inventive Thinking - SIT), la cual se coloca en



práctica a través de los proyectos de innovación para la solución de problemas, la transformación de procesos o la innovación de servicios.

- c) **Sistematización de experiencias.** Dado que las experiencias son procesos complejos resultantes de la mezcla de condiciones de contexto, situaciones particulares que las hicieron posibles, acciones intencionadas, relaciones, percepciones, entre otras, una actividad permanente consiste en buscar comprenderlas y extraer sus enseñanzas para luego comunicarlas. La sistematización de experiencias en el Ministerio de Educación Nacional se surte a través de la identificación, documentación y puesta en acción de las Lecciones Aprendidas.
- d) **Documentación de procesos y procedimientos.** Es la sistematización del quehacer institucional, y actualmente se encuentra plasmada en el Sistema Integrado de Gestión a través de toda la documentación de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación.

Socialización de conocimientos: un aspecto clave de la gestión del conocimiento es la creación de los mecanismos para que cualquier conocimiento organizativo creado sea reconocido y fácilmente consultable por todos los miembros de la institución, de manera que pueda emplearse activamente para mejorar el desempeño individual y colectivo futuro, y evitar la repetición de errores. Esta socialización se logra en el Ministerio entre otros medios o canales a través de la sección de “Conocimiento” de la Intranet y la Escuela Corporativa.

La socialización de conocimientos está compuesta por:

- a) **Creación y fortalecimiento de espacios de aprendizaje.** Los intercambios de experiencias y conocimientos, así como las oportunidades de divulgación de experiencias, proyectos o prácticas relevantes, se propician a partir de la creación permanente de espacios aptos para estos propósitos. En el Ministerio de Educación Nacional esta actividad se desarrolla a través de los programas de aprendizaje organizacional (Conversatorios) de la Escuela Corporativa
- b) **Visibilización de activos de conocimiento.** Una etapa fundamental de la consolidación de los avances institucionales en el campo de la gestión del conocimiento es concretar resultados y darlos a conocer suficientemente entre todos los actores de la comunidad. En consecuencia, visibilizar los activos de conocimiento existentes y de reciente creación es un componente central del proceso de socialización. Esta visibilización se logra en el Ministerio a través de la sección de “Conocimiento” de la Intranet y la Escuela Corporativa.
- c) **Desarrollo de bases de conocimiento.** Un requerimiento indispensable para facilitar la consulta de conocimientos y experiencias caracterizados y analizados previamente es centralizarlos en un lugar de fácil consulta que se denomina base de conocimiento. Se trata de una base de datos especializada para la gestión del conocimiento, cuya existencia y utilidad potencial debe ser debidamente promovida y reconocida por todos los miembros de la institución. La base de conocimiento del Ministerio se encuentra dispuesta en la Intranet en la sección denominada “Conocimiento” y a través del Sistema Integrado de Gestión – SIG, en el cual se encuentra alojada toda la documentación de los procesos del Ministerio (Mapa de procesos, caracterizaciones, manuales, procedimientos, instructivos, guías, formatos y documentos de soporte, entre otros.)

Valoración de conocimientos: los conocimientos individuales y colectivos que interesan a la gestión del conocimiento deben tener una utilidad real para la resolución de problemas y el progreso



institucional. En consecuencia, se hace necesario definir un proceso de tipo evaluativo, que dará cuenta de los resultados de la aplicación de los conocimientos en los procesos del Ministerio.

El proceso de valoración de conocimientos se compone de:

- a) **Elaboración de indicadores de seguimiento.** La efectividad de los procesos debe ser evaluada a partir de un conjunto de indicadores de seguimiento claros, pertinentes y especializados en los focos de interés de la gestión del conocimiento.
- b) **Monitoreo de impactos.** Los conocimientos individuales y colectivos efectivos deben producir impactos sobre la eficacia y eficiencia del Ministerio. Para poder verificar tales impactos, se hace necesario definir la línea base de comparación; enseguida, los procesos de monitoreo deben ser sistemáticos y continuos, con momentos periódicos de corte.
- c) **Evaluación de programas de mejoramiento.** Los modelos y sistemas de gestión del conocimiento deben implementarse y mejorarse a partir de programas específicos de duración definida. Cada programa debe ser objeto de seguimiento, de tal manera que aquel que le sigue capitalice las dificultades encontradas y responda mejor a las expectativas institucionales en este campo.

9

Estrategias de operacionalización

A continuación, se explican las estrategias que, desde cada componente de la Política, el Ministerio



de Educación Nacional ha implementado para garantizar la transferencia de conocimiento, el desarrollo de estrategias de innovación y la preservación de la memoria institucional:

GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO

Desde este componente, el Ministerio de Educación Nacional busca generar nuevos espacios para: idear, investigar, experimentar e innovar en torno a las necesidades y retos del sector. En este sentido, a continuación se presentan las actividades que desde este eje han permitido fortalecer la transferencia de conocimiento:

 <p>Retos de conocimiento</p> <p>Búsqueda de la solución a dificultades vividas dentro de la entidad.</p>	 <p>Reto de innovación</p> <p>Promover la ideación entre servidores, a través de metodología del <i>design thinking</i> que se puede implementar a través de un laboratorio de innovación.</p>	 <p>Grupos de generación del conocimiento</p> <p>Que a través de distintas herramientas experimentan y generan conocimiento.</p>
---	--	--

Retos de conocimiento e innovación y grupos de generación de conocimiento: en la vigencia 2019, en el Ministerio de Educación Nacional se implementó una estrategia para impulsar al interior de la organización la cultura de la innovación, como una disciplina de trabajo individual y colectiva, generando reflexión permanente sobre el quehacer institucional y cultivando la confianza creativa necesaria para innovar en la solución de problemas y la mejora de procesos y servicios, superando el mito de que la innovación requiere sofisticación y talentos excepcionales.

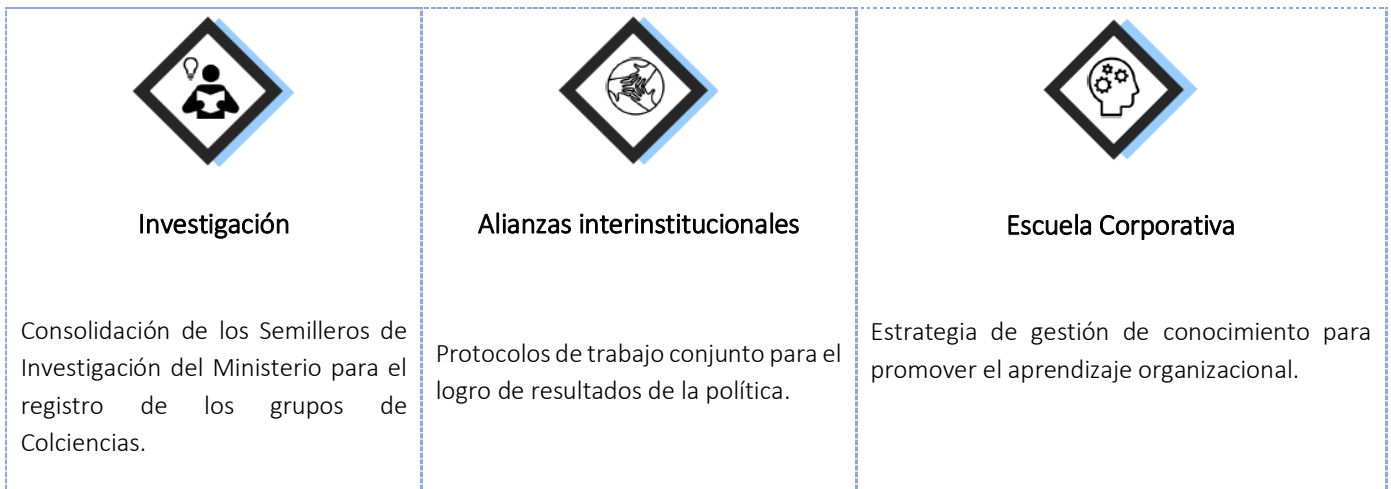
Con la estrategia se logró la movilización de todos los colaboradores, la documentación de sus perfiles innovadores y la co-creación del laboratorio de innovación MEN Territorio Creativo a través del cual cualquier persona de la entidad y del sector pueda participar en el ciclo de la innovación de manera sistemática.

Así, el Laboratorio MEN Territorio Creativo es el espacio que busca introducirnos en el mundo de la innovación y la colaboración, permitiéndonos descubrir nuevas posibilidades para resolver problemas y mejorar el ciclo de la política pública, despertando una nueva sensibilidad física, mental y emocional.



Así, surge la estrategia MEN Territorio Creativo que se ha constituido desde entonces como el laboratorio de innovación a través del cual, desde entonces, se han realizado diferentes retos de ideación e innovación que han permitido dar respuesta a los diferentes retos no solo del sector sino también de la entidad, desde una perspectiva organizacional y de procesos.

En este sentido, la Subdirección de Desarrollo Organizacional, durante la vigencia 2022, identificó retos que buscan potencializar la innovación y la creatividad colaborativa:



Investigación: en el marco de la implementación de la política de desempeño de gestión de conocimiento e innovación, el Ministerio inició la ruta para la conformación de un semillero de



investigación con profesionales con maestría y/o doctorado vinculados a su planta de personal, como respuesta para el cumplimiento de requisitos de la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Así mismo, el Ministerio en el marco de los acuerdos suscritos con el sindicato se comprometió a promover la creación de la política de investigación al interior del MEN, facilitando la creación de grupos de investigación conformados por empleados de planta y colaboradores que tengan el perfil para fortalecer la innovación, la gestión y la formulación de la política pública en educación. Este proceso también se apoyará a través de la Escuela Corporativa desde la cual se implementarán actividades formativas para los colaboradores que deseen desarrollar competencias investigativas.

igualmente, el Ministerio de Educación Nacional solicitó a Colciencias el acompañamiento para diseñar la ruta metodológica para la creación de dichos grupos. La política de investigación, la ruta metodológica y el plan de trabajo, fueron construidos de manera conjunta con los grupos de interés y socializados con SINTRAMEN, con el fin de retroalimentar y proponer mejoras.

Con el fin de identificar fortalezas y debilidades en el fortalecimiento de competencias se aplicó la encuesta de competencias investigativas del ser, el saber y el hacer arrojando los siguientes resultados:



Participación de las dependencias del Ministerio en el Autodiagnóstico del Semillero de Investigación.

Nombre de la dependencia.	Total participantes.
Subdirección de Fomento de Competencias	3
Dirección de Calidad para la Educación PBM	2
Subdirección de Apoyo a la Gestión de las IES	2
Subdirección de Gestión Administrativa	1
Programa Todos Aprender PTA	1
Subdirección de Permanencia	1
Subdirección de Referentes y Evaluación de Calidad Educativa	1
Oficina de Control Interno	1
Subdirección de Acceso	1
Subdirección de Monitoreo y Control	1
Dirección de Fomento de la Educación Superior	1
Subdirección de Aseguramiento Calidad de la Educ. Sup	1
Subdirección de Desarrollo Organizacional	1
Total general	17





Competencias cognitivas asociadas al proceso investigativo y sus componentes.
(apropiación, comprensión e interiorización del conocimiento)

*Autoevaluadas en un margen de 1 a 5

Competencias más débiles.
(promedio por debajo de 3,5)

- | | |
|---|--|
| <p>2,71 Dominio de las herramientas estadísticas para el procesamiento de la información.</p> <hr/> <p>3,06 Comprensión de la repetición, inferencia y discernimiento. Formación para el análisis y síntesis. Identificación de la deducción, inducción o generalización.</p> <hr/> <p>3,12 Formación con visión científica y tecnológica del mundo.</p> <hr/> <p>3,18 Identificación de pensamiento independiente, disciplinado, creativo y reflexivo. Dominio en el manejo de las condiciones intelectuales asociadas con la atención, memoria y concentración.</p> <hr/> <p>3,24 Dominio de significados en torno de un campo del saber. Conocimiento interdisciplinario y multidisciplinario. Dominio de la presentación de informes de investigación.</p> | <p>3,29 Entendimiento de descripciones y explicaciones. Comprensión de la lógica y razonamiento inductivo y deductivo. Dominio para la búsqueda, selección y comprensión de la información.</p> <hr/> <p>3,35 Dominio de los tipos de investigación.</p> <hr/> <p>3,41 Dominio de los conceptos de ciencia, técnica y tecnología. Identificación de resúmenes y síntesis. Identificación de cómo se formula y comprueba una hipótesis. Comprensión de la función del diseño metodológico en investigación. Identificación de nuevas tecnologías de información y comunicación.</p> <hr/> <p>3,47 Dominio de interpretación, argumentación y proposición. Entendimiento de los problemas de investigación. Identificación de los contenidos del informe final de investigación.</p> |
|---|--|



Competencias cognitivas asociadas al proceso investigativo y sus componentes.
(apropiación, comprensión e interiorización del conocimiento)

*Autoevaluadas en un margen de 1 a 5

Competencias más fuertes.
(promedio por encima de 3,5)

- | | |
|---|---|
| <p>3,53 Identificación de los marcos de referencia y comprensión en torno de su elaboración.</p> <hr/> <p>3,59 Identificación de la función de los objetivos de la investigación. Conocimientos que le permiten proponer soluciones. Conocimiento de las técnicas e instrumentos de recolección de información.</p> <hr/> <p>3,65 Conocimiento del análisis, interpretación e identificación del para qué de los resultados de la investigación. Conocimiento de técnicas e instrumentos de recolección de la información. Conocimiento sobre la epistemología de la investigación. Identificación de la función del marco teórico en investigación.</p> | <p>3,71 Conocimiento del método de investigación cualitativa y cuantitativa.</p> <hr/> <p>3,76 Establecimiento de la diferencia entre población y muestra.</p> <hr/> <p>3,82 Comprensión del proceso de investigación.</p> |
|---|---|



Competencias cognitivas asociadas al proceso investigativo y sus componentes.
(apropiación, comprensión e interiorización del conocimiento)

*Preguntas abiertas.

¿Qué quiero hacer para fortalecer las competencias del saber?	¿Qué puedo hacer para fortalecer las competencias del saber?
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Participar en proyectos investigativos, contando con el espacio para desarrollarlos. ➔ Fortalecer el desarrollo de competencias asociadas a los procesos investigativos como las metodologías, técnicas, y procedimientos. ➔ Integrar grupos de investigación. ➔ Conocer herramientas y técnicas estadísticas para la investigación y comprobación de hipótesis. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Diseñar estrategias de estudio, escritura, lectura e investigación ➔ Continuar con los procesos formativos en la educación formal (doctorado o maestría) y no formal (seminarios, diplomados, etc) ➔ Participar activamente en grupos de investigación por medio del aprendizaje colaborativo. ➔ Autoformarme mediante el estudio crítico de nuevas temáticas y tendencias requeridas para crear nuevos conocimientos y desarrollar nuevos instrumentos técnicos requeridos en nuestro campo laboral. ➔ Elaborar jornadas de lectura, análisis y síntesis frente a problemáticas o áreas de interés.



Competencias asociadas al saber hacer.
(puesta en práctica de las habilidades o destrezas que llevan a la aplicación del saber)

*Autoevaluadas en un margen de 1 a 5

Competencias más débiles.
(promedio por debajo de 3,5)

<p>2,47 Habilidad para aplicar las herramientas estadísticas.</p>	<p>3,06 Capacidad para aplicar las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Capacidad para aplicar el método cuantitativo y cualitativo. Destreza para la elaboración y redacción de textos, por ejemplo, un artículo. Habilidad para aplicar el método científico.</p>
<p>2,82 Capacidad para operacionalizar variables. Capacidad para formular y comprobar hipótesis de investigación.</p>	<p>3,12 Capacidad para aplicar las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Destreza en la elaboración de los marcos de referencia.</p>
<p>2,88 Capacidad para aplicar las teorías epistemológicas en la investigación.</p>	<p>3,18 Capacidad para redactar documentos científicos. Capacidad para utilizar las líneas de investigación con actitud propositiva. Capacidad de organización y planificación de la investigación. Habilidad para redactar el resumen, el informe de avance o el final. Habilidad para elaborar el marco teórico que fundamenta la investigación.</p>
<p>2,94 Capacidad para identificar la unidad de análisis.</p>	



Competencias asociadas al saber hacer.
(puesta en práctica de las habilidades o destrezas que llevan a la aplicación del saber)

*Autoevaluadas en un margen de 1 a 5

Competencias más débiles.
(promedio por debajo de 3,5)

3,24

Capacidad para seleccionar el tipo de investigación, métodos y técnicas.
Capacidad para aplicar el diseño metodológico en la investigación.
Capacidad para efectuar búsquedas y actualización bibliográfica.
Capacidad para analizar un informe de investigación.
Destreza en la elaboración del estado del arte en la investigación.

3,47

Capacidad de aplicación de los conocimientos.
Capacidad para dar significado a la información con recursos semánticos o sintácticos.

3,29

Destreza en la creación de imágenes mentales y mapas conceptuales.
Capacidad para formular el problema de investigación.
Habilidad para delimitar el tema de investigación.
Capacidad para elaborar resúmenes y síntesis.
Capacidad para formular los objetivos de la investigación.
Capacidad para omitir vicios de redacción.
Habilidad para realizar la justificación de la investigación.

3,41

Habilidad para coordinar y participar en reuniones de investigadores.
Manejo de las tecnologías de la información y de la comunicación.
Habilidad para aplicar con rigor científico los conocimientos.
Capacidad para leer y escribir con claridad en forma eficaz.
Capacidad para jerarquizar, integrar y recordar datos.

3,35

Aplicación de estrategias de asimilación de la información y retención.
Capacidad para seleccionar las publicaciones.
Destreza para movilizar y conseguir recursos.
Habilidad para elaborar conclusiones y recomendaciones.
Capacidad para elaborar el análisis, comparación y síntesis.



Competencias asociadas al saber hacer.
(puesta en práctica de las habilidades o destrezas que llevan a la aplicación del saber)

*Autoevaluadas en un margen de 1 a 5

Competencias más fuertes.
(promedio por encima de 3,5)

3,53

Capacidad para resolver problemas y encontrar soluciones prácticas.
Capacidad para hablar en forma clara, argumentada y convincente.
Habilidad para identificar oportunidades.
Capacidad para diseñar y desarrollar proyectos conjuntamente.
Habilidad para manejar el computador y los recursos digitales.

3,71

Habilidad para buscar y analizar la información.
Habilidad para el trabajo en grupo y actitud de aprendizaje.

3,65

Capacidad para hacer preguntas y utilizar material de referencia.
Habilidad para observar, registrar y elaborar notas de campo.
Destreza en el pensamiento crítico, creativo e innovador.
Destreza para la toma de decisiones acertadas bien razonadas y socialmente responsables.
Capacidad para afrontar contextos cambiantes y complejos.

3,76

Capacidad para gestionar su propio aprendizaje.



Competencias asociadas al saber hacer.

(puesta en práctica de las habilidades o destrezas que llevan a la aplicación del saber)

*Preguntas abiertas.

¿Qué quiero hacer para fortalecer las competencias del saber hacer?	¿Qué puedo hacer para fortalecer las competencias del saber hacer?
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Capacitarme para profundizar sobre los saberes y sus prácticas ➔ Pertener y participar en grupos interdisciplinarios de investigación, donde se pueda contar con expertos en los temas de interés. ➔ Aplicar los resultados de las investigaciones en los contextos reales que se trabajan en el MEN ➔ Observar procesos investigativos, realizar ejercicios prácticos y laboratorios de conocimiento. ➔ Desarrollar habilidades en la redacción de informes de investigación y elaboración de mapas conceptuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Compartir saberes con los demás integrantes del equipo. ➔ Aplicar los conceptos en un proceso de investigación y en lo posible, que este sea en el entorno educativo. ➔ Participar en los espacios de creación y consolidación de los grupos de investigación del MEN. ➔ Participar en la creación de proyectos de investigación para aplicar conocimientos y a su vez, aprender de la visión de otros profesionales o roles. ➔ Identificar temas y problemas que pueden ser objeto de investigación para desarrollar proyectos que sean de utilidad para la entidad.



Competencias asociadas al ser.
(carácter actitudinal y comportamental)

*Autoevaluadas en un margen de 1 a 5

Competencias más fuertes.

(promedio por encima de 3,5)

<p>3,82 Capacidad para expresar ideas, sentimientos y emociones.</p> <hr/>	<p>4,06 Capacidad para ser tolerante y propiciar ambientes de convivencia armónica. Habilidad para establecer prioridades, programar el tiempo, disponer de recursos.</p> <hr/>
<p>3,88 Habilidad para solicitar reformulaciones y aclaraciones. Capacidad para comunicarse asertivamente.</p> <hr/>	<p>4,12 Capacidad para ejercer liderazgo. Capacidad de crítica y autocrítica. Habilidad para trabajar en equipo. Capacidad para adaptarse al cambio.</p> <hr/>
<p>3,94 Habilidad para resolver conflictos interpersonales, cooperar y motivar a otros.</p> <hr/>	<p>4,18 Disposición positiva, gusto e interés por la investigación. Sentido de compromiso para desarrollar la investigación.</p> <hr/>
<p>4 Capacidad para negociar y conciliar.</p>	



Competencias asociadas al ser.
(carácter actitudinal y comportamental)

*Preguntas abiertas.

¿Qué quiero hacer para fortalecer las competencias del ser?	¿Qué puedo hacer para fortalecer las competencias del ser?
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Trabajar en equipo con los compañeros del MEN e investigadores externos ➔ Desarrollar habilidades de escucha, comunicación, negociación y concertación de diferentes puntos de vista. ➔ Seguir trabajando en el encuentro de un equilibrio de todos los aspectos de la vida ➔ Formar hábitos para desarrollar el componente espiritual y humanitario. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Ser parte de un equipo e interactuar con los integrantes de este, para encontrar puntos de encuentro. ➔ Buscar lecturas o material de apoyo que facilite el encontrar un equilibrio en todas las facetas importantes de la vida. ➔ Ser autocrítico sobre mis procesos de relacionamiento y trabajo en equipo. De estos resultados, hacer cambios en las maneras de interacción. ➔ Formación en herramientas de negociación. ➔ Participar en los diferentes espacios que permitan mejorar mis competencias investigativas.



Competencias asociadas al ser.
(carácter actitudinal y comportamental)

*Autoevaluadas en un margen de 1 a 5

Competencias más fuertes.
(promedio por encima de 3,5)

<p>4,24 Habilidad interpersonal de cooperación y solidaridad. Destreza para aportar su talento y desarrollar sus potencialidades.</p>	<p>4,41 Capacidad para fortalecer la autonomía y confianza en sí mismo. Capacidad para respetar la diversidad y la multiculturalidad. Capacidad para trabajar con calidad, esfuerzo y compromiso. Madurez emocional para la comprensión de sí mismo y del otro.</p>
<p>4,35 Capacidad para generar relaciones de confianza y respeto mutuo. Sensibilidad y pensamiento crítico y creativo.</p>	<p>4,47 Habilidad para trabajar en forma responsable y comprometida. Capacidad para respetar las normas éticas morales. Habilidad para trabajar en equipo interdisciplinario. Ser consciente de la dimensión ética de sus actuaciones.</p>

En este sentido, se inició la ruta para fortalecer las competencias de los servidores inscritos como miembros del semillero de investigación del Ministerio, para que a través de momentos conceptuales y prácticos se proporcionen elementos que contribuyan al ejercicio de su labor. En esta ruta se propiciaron espacios de reflexión con un ciclo de charlas para fortalecer el conocimiento alrededor de las temáticas asociadas a las competencias requeridas para investigar y cómo se desarrollan, para lo cual se contó con



el acompañamiento del Infotep de San Andrés en la metodología para inscribir los grupos de investigación con Min ciencias y realizar el registro de las hojas de vida en CvLac.

En la actualidad se cuenta con 45 servidores interesados en pertenecer a este grupo desarrollando las competencias hacia la investigación y a los procesos de formación se han vinculado las entidades adscritas y vinculadas con la siguiente ruta:



Escuela Corporativa: la Escuela Corporativa es una estrategia de Gestión de Conocimiento que permite potencializar la experiencia, experticia y el conocimiento de los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, fortaleciendo sus habilidades y competencias técnicas y humanas a través de compartir aprendizajes, experiencias, recibir y dar capacitación y entrenamiento continuo.

La Escuela Corporativa se lidera desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional, con la intervención, colaboración y apoyo de las dependencias misionales, la Oficina de Innovación Educativa, la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información, la Subdirección de Talento Humano y la Oficina de Comunicaciones. Asimismo, en 2017 y 2018 contamos con la participación de una Institución de Educación Superior, contratada para el diseño, producción e impartición de los conversatorios en la fase piloto realizada en 2017 y en la fase de implementación en 2018.

La articulación de las dependencias mencionadas anteriormente en el funcionamiento de la Escuela Corporativa se da a través de su participación y liderazgo en los diferentes procesos que integran las actividades de la Escuela: el diseño de programas de aprendizaje, la producción del contenido digital y metodología de los mismos, la gestión de los programas de aprendizaje, su implementación, y la participación de los colaboradores en los programas propuestos, la gestión del Portal Colombia Aprende, el soporte tecnológico al mismo, y las campañas de divulgación y comunicación.



Como factor diferenciador de la Escuela, los contenidos de los cursos ofertados han sido desarrollados por los servidores del Ministerio de Educación a partir de los conocimientos y por supuesto lo saberes adquiridos en el desarrollo de sus funciones. Adicionalmente, los recursos han sido virtualizados teniendo en cuenta las nuevas tendencias en formación e learning que facilitan su comprensión. La oferta de contenidos de la escuela, desde 2019 y hasta la actual vigencia, han incluido las siguientes temáticas:

Oferta 2020:

- Plan Nacional de Desarrollo
- Gestión de la transparencia
- Formulación de políticas públicas en educación
- Gestión del cambio

Oferta 2021:

- Sistema Integrado de Gestión
- Formación de formadores
- Gestión ambiental
- Gestión de la información

Oferta 2022:

- Atención a poblaciones diversas
- Metodologías ágiles
- Analítica institucional
- Seguridad de la información

Gestores de conocimiento: en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo.

En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional con el apoyo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional expidió la Resolución 017564 del 31 de diciembre de 2019 por la cual se reglamentan las funciones, competencias, criterios de selección y formación del rol de los facilitadores de la Escuela Corporativa del Ministerio de Educación Nacional, en su artículo 11, numeral 6 plantea que los Gestores de Conocimiento son aquellos servidores que, en el marco de las funciones establecidas para el empleo que desempeñan, concertan con su jefe objetivos específicos asociados a la transferencia del conocimiento crítico de cada proceso.



Gestores de conocimiento

Roles y Responsabilidades de los gestores del conocimiento

Gestores de conocimiento:

aquellos servidores que, en el marco de las funciones establecidas para el empleo que desempeñan, conciertan con su jefe objetivos específicos asociados a la transferencia del conocimiento crítico de cada proceso.



Ser el enlace entre la Subdirección de Desarrollo Organizacional y la dependencia a la que pertenece, canalizando la información e inquietudes frente a la gestión del conocimiento.	Identificar saberes, talentos, capacidades y conocimientos de los profesionales del área	Presentar para aprobación del jefe de la dependencia las estrategias para el entrenamiento en puesto de trabajo
Participar en el diseño y socialización de las actividades de promoción de actividades de innovación.	Promover entre los colaboradores de la dependencia la participación en los programas de la Escuela Corporativa.	Retroalimentar la estructuración y contenidos curriculares de los programas de la Escuela Corporativa.
Participar en las reuniones o talleres que sean convocados	Apoyar la documentación de lecciones aprendidas y buenas prácticas en el proceso/dependencia correspondiente.	El líder del proceso seleccionará el candidato que considere adecuado para cada rol.

Para consultar en detalle los roles y responsabilidades, puede consultar la **Resolución 17564 de 2019**

HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN

A través de sus repositorios de información el Ministerio ha logrado obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente información transversal para todas las dependencias. Así mismo, los repositorios promueven y facilitan la mejora continua en la gestión, orientada a lograr el cumplimiento de los requisitos normativos relacionados con cada modelo referente y MIPG.

<p>Banco de datos</p> <p>Repositorios de Información del sector y del Ministerio.</p>	<p>Portales Virtuales</p> <p>Páginas web institucional, Portal Colombia Aprende y el Campus Virtual.</p>	<p>CRM</p> <p>Implementación de la herramienta que soportará la operación del procedimiento de Asistencia Técnica al interior del Ministerio.</p>	<p>Gestor documental</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>Biblioteca Virtual y física de Documentos</p> <p>Repositorio de información donde se almacenan todas las publicaciones del Ministerio, en la Intranet.</p>	 <p>Tableros de control</p> <p>Seguimiento y valoración del desempeño del Ministerio.</p>	 <p>Mapa de conocimiento</p> <p>Divulgación y actualización permanente del Mapa de Conocimiento – Talentos claves del Ministerio.</p>	 <p>Sistema Integrado de Gestión</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>
--	---	--	---

Repositorios de información: los repositorios alcanzan gran importancia pues permiten difundir y preservar datos e información de interés para los públicos objetivo del Ministerio de Educación Nacional. En este sentido, la entidad cuenta con los siguientes repositorios de información que se convierten en herramientas de uso y apropiación y además facilitan la preservación de la memoria institucional:





Repositorios de información

La educación es de todos Mineducación

Sistema Integrado de Gestión

Ministerio de Educación Nacional
<https://sig.mineducacion.gov.co/portal/index.php>

Sistema Integrado de Gestión

El MEN se compromete a implementar y mejorar continuamente el SIG, articulando sus procesos entre sí y con las políticas de gestión y desarrollo de ASES. Asimismo, se compromete con la escucha y análisis de las necesidades y expectativas de los grupos de valor, como parte de la evaluación periódica del cumplimiento y del desempeño del sistema.

Comprende la prestación de servicios y entrega de productos relacionados relacionados con el análisis, implementación, evaluación de políticas e instrumentos de gestión en educación y su atención al ciudadano, y del desempeño del sistema, considerando funcional y externo para el logro de sus propósitos institucionales, los requisitos legales y otros requisitos aplicables. Cubre todos los procesos.

Política

Alcance

Objetivos

Resolución 017564 de 2019

Exclusiones

- Aumentar de manera sostenida el Índice Anual de Desempeño Institucional.
- Aumentar los niveles de satisfacción del cliente y de los grupos de valor.
- Reducir el impacto de los riesgos estratégicos, técnicos y operativos, identificados en cada modelo referencial.
- Aumentar la eficiencia del modelo operativo con el ahorro de recursos y la disminución de reprocesos.

NTC RIO 9409/2019; Manual ZE.S. de recursos de seguimiento y medición. Se excluye este manual, NO es un requisito aplicable al MEN.

NTC RIO 1409/2019; NTC RIO 2709/2019; Decreto 1072 de 2015; RIO 460/1, Decreto 1078 de 2015 y Decreto 327 de 2014. No aplican exclusiones.

¿Cuáles son los servicios o productos?

- Documento de política pública
- Documento mediante el cual se establece un instrumento de política pública
- Documento de evaluación de política o instrumentos política
- Evidencias documentadas de Asistencia Técnica
- Asistencia Técnica
- Proyectos ejecutados
- Trámite de aseguramiento de la calidad
- Informe de seguimiento al uso de los recursos financieros
- Informe sobre el avance de medidas preventivas y correctivas
- Informe de seguimiento preventivo a las IES
- Medida preventiva o de vigilancia especial
- Apertura de investigación
- Respuesta a peticiones, quejas o reclamos
- Atención a la ciudadanía

Repositorios de información

La educación es de todos Mineducación

Intranet institucional

Ministerio de Educación Nacional
<https://intranetmen.mineducacion.gov.co/Pages/Home.aspx>

INTRANET

La educación es de todos Mineducación

Inicio | Menú | Despacho de la Ministra | Secretaría General | VERSE | VES | Canalizado | Nuestros medios

¡En el MEN nos cuidamos!
 Consútemos AQUÍ los protocolos actualizados de nuestro Plan de Emergencias

Conozcamos los protocolos actualizados del Plan de Emergencias, del MEN

PREGONERO Boletín informativo

Te invitamos a conocer los protocolos actualizados del Plan de Emergencias del MEN. La Subdirección de Fomento Humano invita a todos los servidores a conocer los protocolos actualizados del Plan de Emergencias del MEN.

Más información

Llegó 'Jueves de Pausas Activas' con estos ejercicios de movilidad articular para extremidades

Muros MENOS

PND

COP



Repositorios de **información**

La educación es de todos Mineducación

Portal Colombia Aprende

Ministerio de Educación Nacional
<https://www.colombiaaprende.edu.co/>

¿Qué quieres buscar hoy?

Destacados

01 08/03/2021 **Experiencias transformadoras de las mujeres en la ciencia**

De Interés

01 08/03/2021 **Únete a la "Generación Igualdad"**

02 06/03/2021 **Mujeres y STEM: historias que inspiran**

03 28/01/2021

Agenda: Actualidad, Eventos, Comunicatorias, Tips, Archivo

Servicios: Campus Virtual, RedAprende - Catálogo de contenidos, Eduálitos, Contacto Maestro, Aprender Digital

línea nacional: 01 8000 - 31 - 0358. Línea en Bogotá: 4890400
 mensajeayuda@tecnologia.mineducacion.gov.co
 horario de atención: Lunes a viernes, 8:00 a.m. - 5:00 p.m.
 Reservados todos los derechos - Términos y condiciones

Repositorios de **información**

La educación es de todos Mineducación

Portal Educación rinde cuentas

Ministerio de Educación Nacional
<https://www.gestionmineducacion.info/>

GOV.CO

La educación es de todos Mineducación Educación rinde cuentas

Espacios ▾ Programas ▾ Grupos de valor Participa

Nos preparamos para un retorno gradual, progresivo y seguro bajo el modelo de alternancia

Nos preparamos para un retorno gradual, progresivo y s...

Mapa de conocimiento: el mapa de conocimiento son una herramienta creada con la finalidad de mejorar la efectividad de los procesos de gestión organizacional. Ellos ayudan a localizar los conocimientos individuales y organizacionales, a socializar su naturaleza y utilidad potencial.

La metodología desarrollada en el Ministerio para la construcción del mapa de conocimiento comprende los siguientes pasos y actividades:

1. Definir el propósito del mapa de conocimiento en relación con la estrategia y las funciones del Ministerio.



2. Planear y diseñar los talleres e instrumentos para la elaboración del mapa de conocimiento.
3. Realizar prueba piloto.
4. Planear el trabajo de campo con las dependencias.
5. Realizar talleres para generar el mapa de conocimiento.
6. Sistematizar la información recolectada y divulgar el mapa de conocimiento.

El mapa de conocimiento se constituye en una herramienta útil para avanzar en la implementación de diversas estrategias de gestión del conocimiento, toda vez que convoca la participación de los servidores del Ministerio, permitiendo el reconocimiento de sus pares y facilita la ubicación de documentación y sistemas de información claves para la gestión.

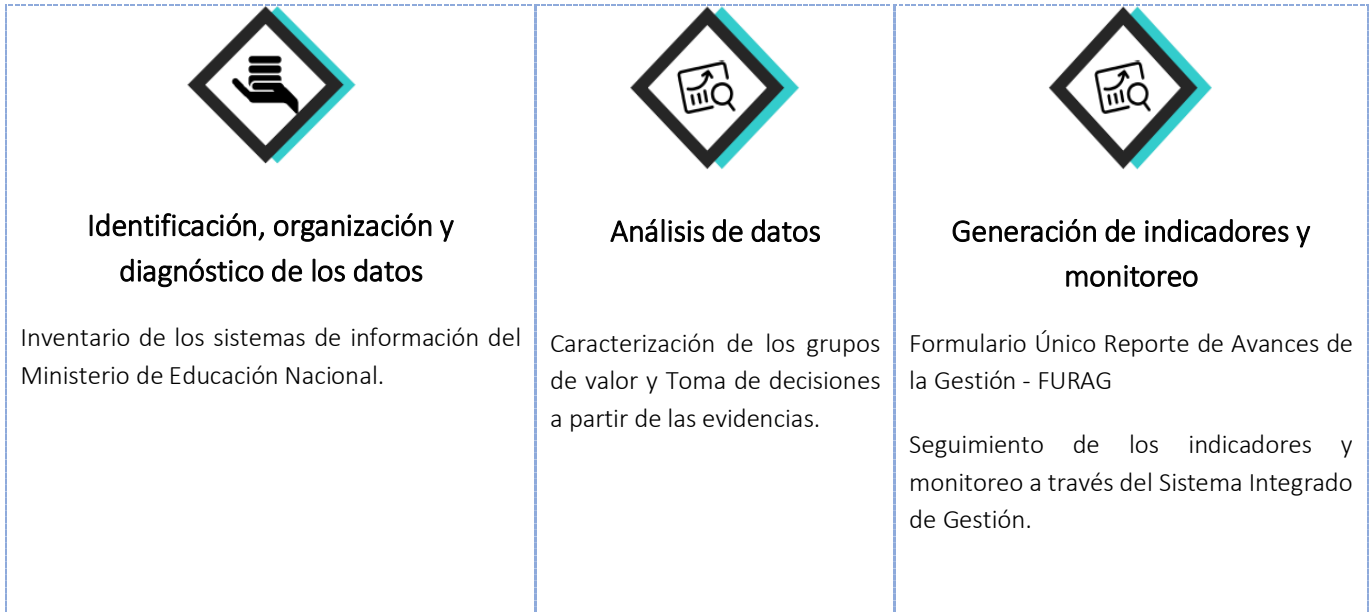
En el Ministerio de Educación Nacional el mapa de conocimiento es un mapa de talentos clave, e igualmente un mapa de documentos, sistemas de información, conocimientos existentes y requeridos para la gestión de los procesos misionales y el cumplimiento de las funciones.



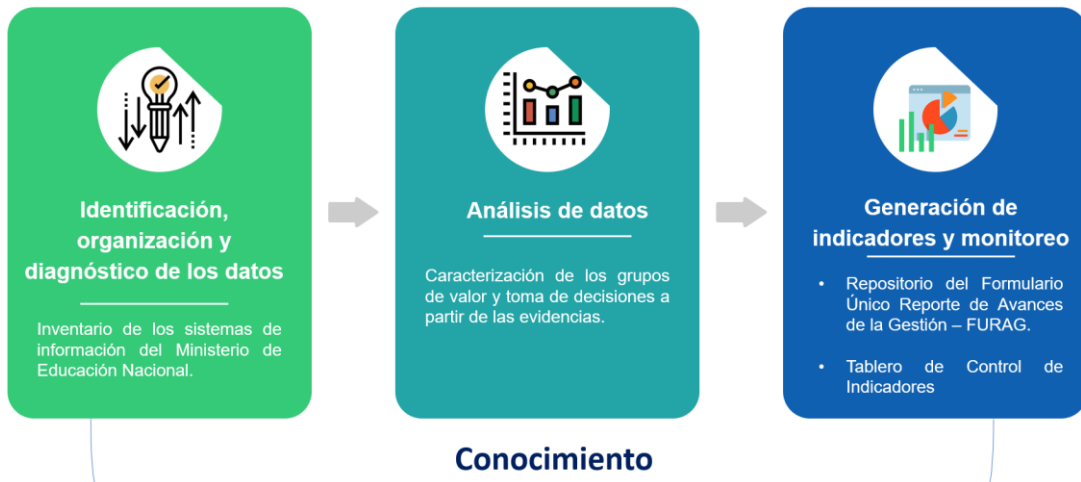


ANÁLITICA INSTITUCIONAL

Este eje plantea desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión el seguimiento y la evaluación de la gestión institucional, a través del análisis de la información, la evaluación de resultados y el fortalecimiento de la toma de decisiones.



Analítica de la información





CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR

La cultura de compartir y difundir se enfoca en consolidar la memoria institucional a través de la preservación del aprendizaje organizacional. En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional ha generado espacios para promover la creación de nuevos conocimientos así como la cultura de compartir gracias a estrategias diferenciales e innovadoras.

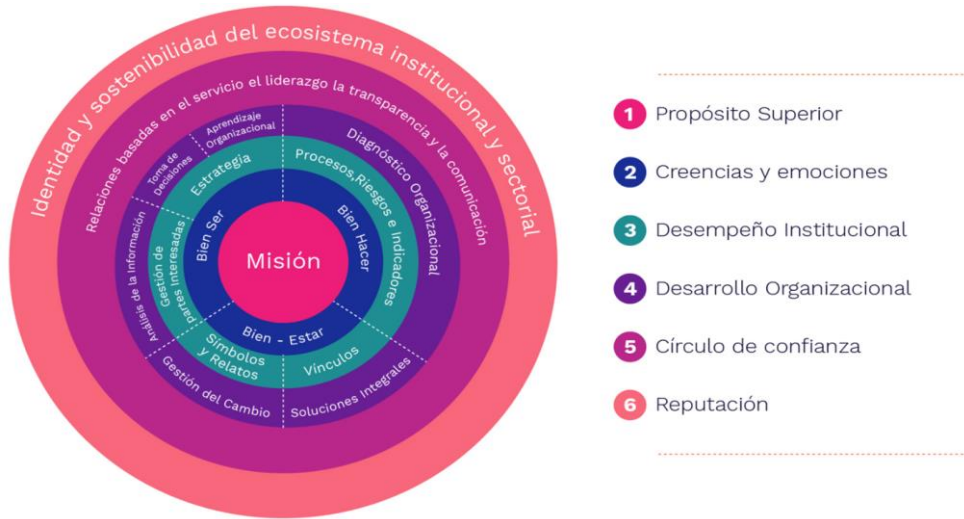
 <p>Memorias Institucionales</p> <p>Generación de las memorias de los eventos internos del Ministerio en las cuales se recopila la información generada durante la sesión.</p>	 <p>Compartir conocimiento</p> <p>Participación en eventos nacionales e Internacionales, Coloquios, seminarios, talleres, entre otros.</p>	 <p>Autogestión</p> <p>Visualización de los datos del Ministerio en la página institucional y micrositio (sección) en la intranet para la gestión del conocimiento.</p>
 <p>Intranet</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>Café para conversar e inspirar</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>Metodologías</p> <p>Divulgación y visualización de metodologías creadas internamente en el Ministerio y apropiadas por las áreas.</p>

Para el Ministerio de Educación Nacional la cultura organizacional es fuerte cuando los valores están claramente definidos y difundidos, rigen la conducta y están jerarquizados en función de su importancia. Y es funcional cuando permite a la organización alcanzar su



misionalidad, motivar y comprometer a sus integrantes y fomentar la integración y el ambiente sano de trabajo.

Durante el año 2019, el Ministerio de Educación Nacional estructuró el modelo para la Gestión de la Cultura Organizacional, entendida como el esfuerzo sistemático para fortalecer determinados comportamientos organizacionales en función del direccionamiento estratégico, mediante la construcción de significados compartidos y el diseño de los métodos más adecuados para incorporarlos en el ADN institucional. En el modelo los significados compartidos se construyen en torno a seis anillos:



Con el propósito de promover una cultura fuerte y funcional, se desarrollaron estrategias, asociadas a experiencias, que permitieron el reconocimiento como ecosistema y la cohesión alrededor de los valores y de las metas compartidas, para seguir encabezando la lista de los mejores por una gestión transparente, efectiva e innovadora.

Finalmente, es importante mencionar que a través de cada una de las estrategias se busca conectar mente y corazón, en torno al bien ser, el bien estar y el bien hacer, lo que permite promover el desarrollo integral de todos los colaboradores del Ministerio.

Estrategias desarrolladas durante el año 2020:

- **Café para Conversar e Inspirar:**
El Café para conversar e inspirar es una estrategia liderada por la Ministra de Educación para movilizar la cultura organizacional, siendo un espacio a través del cual se comunican los objetivos estratégicos y sus avances, se promueve la conexión de los colaboradores con los temas misionales y se brinda la oportunidad de dar aportes para mejorar la gestión.



Durante el año 2020 se realizaron nueve (9) espacios que abordaron, mes a mes, temáticas asociadas a la gestión del Ministerio. A continuación, se precisan cada uno de los espacios desarrollados:

A partir del mes de abril, debido al confinamiento obligatorio nacional decretado producto de la pandemia, el Café para Conversar e Inspirar se reinventó bajo un nuevo escenario: la modalidad virtual. A través de la herramienta TEAMS, el Café cuenta con un equipo creado en la plataforma que recoge las evidencias de participación de las actividades de este espacio. Así, generamos interacción y compartimos entre las áreas el resultado de los ejercicios propuestos.

Fecha del café	Temática	No. de asistentes
10 de febrero	Pequeñas Cosas que marcan la diferencia Comportamiento: Saludar	620
16 de marzo	Conciencia ambiental Comportamiento: Reciclar	242
16 de abril	Gestión del cambio Comportamiento: Leer	893
26 de mayo	Día del Maestro Comportamiento: Agradecer	622
25 de junio	Día del Servidor Público Comportamiento: Sonreír	501
27 de julio	Hábitos saludables Comportamiento: Compartir	900
31 de agosto	Gestión territorial Comportamiento: Caminar	991
13 de octubre	Municipios PDET Comportamiento: Respirar	980
19 de noviembre	PROYECTAT – La banda sonora de mi vida Comportamiento: Escuchar	813

- Post Café:

A partir del mes de mayo, con el objetivo de enriquecer el Café para Conversar e Inspirar y recibir retroalimentación sobre las temáticas y actividades propuestas, se inició la realización de grupos focales a los que se les denominó #PostCafé.

- Espacios de Conexión:

En el marco del Café para Conversar e Inspirar de octubre de 2019, un grupo de colaboradores solicitó a la Ministra la creación de espacios para reconocerse como equipo, a través de los cuales podrían abordar temáticas que impactan a la persona y al equipo en sí mismo. Por esta razón, a partir de la vigencia 2020, el Ministerio de Educación implementó los Espacios de Conexión... Aquí el problema es para resignificar la idea que tenemos sobre los problemas y la manera en la que nos expresamos sobre ellos, para que podamos transformar el lenguaje de la queja, la generalización y el juicio,



en un lenguaje más responsable y constructivo, que ayude a mejorar las relaciones y la gestión.

- Espacios para equilibrar mente, cuerpo y corazón:

Debido a la emergencia sanitaria declarada por COVID – 19, los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, desde marzo de 2020 realizaron sus labores desde casa. Para contribuir al equilibrio entre el bien ser y bien estar de los colaboradores y atendiendo las recomendaciones realizadas en los grupos focales del café de fortalecer los aspectos socioemocionales, se programaron una serie de sesiones dirigidas a fortalecer y enriquecer la salud mental y el bienestar físico-emocional.

- Concurso Pequeñas cosas que marcan la diferencia:

A través de esta estrategia, el Ministerio logró movilizar, durante la vigencia 2020, comportamientos que impactaron la cultura y permitieron a los colaboradores generar más cercanía con sus compañeros para fortalecer los vínculos y el bienestar organizacional: sonreír, observar, respirar, saludar, leer, reciclar, caminar, agradecer, compartir y escuchar.

El concurso inició en el mes de febrero de 2020 en el marco del primer Café para Conversar e Inspirar del año; a partir del mes de marzo de 2020, al igual que el Café, la estrategia se trasladó a la plataforma virtual; los comportamientos y las actividades propuestas se desarrollaron desde la casa, lo que permitió a las familias vincularse con esta actividad.

Otro de los retos que trajo la virtualización del concurso, debido a la contingencia por la pandemia, fue evidenciar y compartir las actividades que, desde casa, se desarrollaron en torno a los comportamientos que se trabajaron mes a mes. De esta manera, y gracias a la plataforma TEAMS, se diseñó el equipo “pequeñas cosas que marcan la diferencia”.

Este fue considerado el repositorio de todas las actividades en las que participaron las áreas, con el objetivo de promover conductas favorables que impactan la cultura MEN. Las áreas movilizaron mensualmente a través de la plataforma las actividades realizadas en el marco del concurso, registrando alrededor de 90 publicaciones mensuales.

- Programa de Gestión Emocional para Coordinadores de los grupos internos de trabajo:

Durante el 2020 los Coordinadores del Ministerio enfrentaron varios retos que impactaron lo laboral, familiar y personal. Esto generó cambios en sus dinámicas y tuvieron que ser innovadores y reinvertarse en varios aspectos.

Por esto, el Ministerio de Educación Nacional, a través de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, implementó un programa de gestión emocional en el cual se trabajó el desarrollo emocional y donde se facilitaron herramientas para fortalecer las



competencias de los Coordinadores del MEN, las formas de relacionarse y obtener resultados excepcionales para seguir llevando educación de calidad a todos los colombianos.

- Programa de Líderes saludables:

Para modelar los comportamientos deseados en la cultura se desarrolló un programa de formación en liderazgo saludable. En 2020, el programa se focalizó en cuatro áreas misionales del Ministerio: Dirección para la Educación Preescolar, Básica y Media, Dirección de Cobertura y Equidad, Dirección de Calidad para la Educación Superior y Dirección de Fomento para la Educación Superior. Las actividades del programa se orientaron al desarrollo de capacidades en los equipos que les permitiera avanzar en la consecución de los objetivos misionales, cuidando a la vez su desarrollo integral (balance entre el bien-ser, bien-hacer y bien-estar), a través de conversaciones genuinas y coaching grupal.

- Hoy es viernes:

El Ministerio puso a disposición de los colaboradores un nuevo espacio de bienestar denominado Hoy es viernes, para disfrutar momentos de expansión, cultura y entretenimiento.

Durante el año 2020 se realizaron dos eventos y participaron 380 colaboradores. Este tipo de iniciativas le permiten al Ministerio general para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con los objetivos. En este sentido Hoy es viernes genera bienestar emocional y permite resignificar el valor de sentirse en un ambiente de desconexión para estrechar lazos y generar conversaciones.

- Estrategia +Seguros MENos Covid:

En un trabajo liderado por el Despacho y articulado entre la Secretaría General, la Subdirección de Desarrollo Organizacional, la Subdirección de Gestión Administrativa, la Subdirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Comunicaciones, el Ministerio implementó la estrategia +Seguros MENos Covid la cual tiene como objetivo informar a todos los colaboradores sobre las actividades que adelanta el Ministerio para salvaguardar el bienestar y la salud de todo el personal.

El vehículo para movilizar esta estrategia fue un micrositio especial en la Intranet, espacio que alberga contenidos actualizados asociados a: reencuentro gradual, bioseguridad y red de apoyo para todos. Adicionalmente, todos los miércoles se remitió el boletín que lleva el nombre de la estrategia, para compartir información de interés. A la fecha, se han registrado más de 4.000 visitas al sitio, especialmente para la consulta de los treinta y dos boletines que se han remitido a través de comunicación interna.



A través de contenidos variados, se busca no solo presentar información de interés sobre las disposiciones adoptadas por el MEN en medio de la pandemia, sino brindar información para ayudar a mantener el equilibrio entre el trabajo y lo emocional. Por eso, dentro de los contenidos más destacados estuvieron las pausas activas, tips para salud emocional, información sobre el servicio de atención de urgencias – Emercare, servicios prestados por la Caja de Compensación Familiar – Compensar, y la ARL Positiva.

Finalmente, y lo más destacado de esta iniciativa, es la creación de canales de atención personalizados para todos los colaboradores (servidores y contratistas), a través de los cuales se entregaba respuesta oportuna sobre inquietudes que puedan surgir en torno a los cambios que vive el Ministerio en el marco de la pandemia.

Estrategias desarrolladas durante el año 2021:

- Café para Conversar e Inspirar:

Es un espacio de encuentro de toda la entidad con la Ministra de Educación para movilizar la cultura organizacional, a través del cual se comunican los objetivos estratégicos y sus avances, se promueve la conexión de los colaboradores con los temas misionales y se brinda la oportunidad de dar aportes para mejorar la gestión.

En la vigencia 2021 se realizaron siete (7) Cafés para Conversar e Inspirar, que en promedio cuentan con la asistencia y participación de 1.000 colaboradores cada mes. A continuación, se precisa cada uno de estos y su temática.

Mes	Tema
Café febrero 2021	Actitudes que engrandecen
Café abril 2021	Ecosistema educativo
Café mayo 2021	Homenaje Día del maestro: reconocimiento a experiencias transformadoras en su proceso de regreso a las aulas
Café junio 2021	Día del servidor público
Café agosto 2021	El equipo detrás de los 300 mejoramientos rurales
Café septiembre 2021	Ecosistema Digital
Café noviembre 2021	Café de la Transparencia, el Servicio y la Calidad.

- Desarrollo de habilidades de negociación para directivos:

Durante 2021 se realizó acompañamiento a miembros del equipo directivo del Ministerio de Educación en las estrategias para la implementación de los acuerdos de negociación adelantadas con diferentes sindicatos del sector.



- Espacios de conexión “Aquí el problema es...”:

Durante 2021 se dio continuidad a estos espacios con el fin de brindar espacios para que los equipos puedan compartir momentos de conexión fuera de las actividades propias de su labor. En esta oportunidad el eje central de las charlas fueron las creencias y emociones que nos limitan o que nos motivan, para que de esta manera ayudemos a conocernos más como personas y manejar lenguaje más responsable y constructivo, que ayude a mejorar las relaciones y la gestión.

En 2021, 16 áreas y 435 colaboradores de la entidad han participado en este espacio de conexión que a través de una dinámica constructiva, creativa que permite a cada asistente reflexionar y expresar sus emociones.

- Concurso Actitudes que Engrandecen:

La estrategia tuvo como objetivo fortalecer las actitudes que engrandecen los comportamientos que generan bienestar a los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional. Trimestralmente se trabajó una actitud de la siguiente manera:

- a. Primer trimestre: actitud proactiva
- b. Segundo trimestre: actitud empática
- c. Tercer trimestre: actitud innovadora
- d. Cuarto trimestre: actitud solidaria

A través de un equipo de Teams las dependencias podían visibilizar las actividades que definieran para movilizar cada una de las actitudes. Adicionalmente, por cada actitud había un reto a desarrollar, el cual era compartido por comunicación interna y a través de una reunión convocada con los líderes de la actitudes. En estos espacios se explicó en detalle el reto a desarrollar, los productos a entregar, herramientas para desarrollar los retos y se recibió retroalimentación de los colaboradores.

- Segunda fase del Programa de Gestión Emocional para Coordinadores:

La segunda fase del programa tuvo como objetivo Proporcionar herramientas para la construcción de confianza a través de las relaciones basadas en el servicio, el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que fortalezcan el bien ser, el bien hacer y el bien



estar de la cultura organizacional en las diferentes modalidades de trabajo (trabajo en casa, presencialidad, alternancia)

Con base en los principios de la comunicación no violenta, se desarrollaron 6 sesiones durante las cuales se abordaron los siguientes temas: Elementos de la relación con uno mismo – El papel de las emociones en la comunicación, Causas del conflicto – los límites, Condiciones de la Escucha – Dialogo de Sordos, Rol del líder en el cambio, Elementos de la relación con el otro y Los métodos – Aplicaciones.

Para complementar estas sesiones y consciente de que los coordinadores de los grupos internos de trabajo son actores claves en los procesos de gestión de cambio, se realizó una encuesta a los participantes con el fin de determinar el nivel de apertura y competencia en los procesos de cambio. Con la presentación de resultados se identificó de fortalezas y oportunidades de gestión y se realizaron recomendaciones para el acompañamiento de los líderes. En total participaron 238 colaboradores.

- Hoy es viernes:

Este espacio de conexión tiene como objetivo que todos los servidores y contratistas de la entidad disfruten momentos de entretenimiento conectándose con distintas expresiones culturales: magia, música, teatro. Durante el año 2021 se realizaron nueve eventos, se la siguiente manera:

Mes	Tema
Febrero	Conversatorio con Paola Fierro: Ultramaratonista
Marzo	Taller literario
Abril	Bingo
Mayo	Recorrido interactivo por el Museo Louvre
Junio	Resiliencia
Julio	Tendencias del mundo digital
Agosto	Ejercicios de neuro-diversión
Septiembre	Bingo
Octubre	Desfile de disfraces de los personajes de la Historia de un Ministerio resiliente, empático y comprometido

Estrategias desarrolladas durante el año 2022:

- Café para Conversar e Inspirar:



Es un espacio de encuentro de toda la entidad con la Ministra de Educación para movilizar la cultura organizacional, a través del cual se comunican los objetivos estratégicos y sus avances, se promueve la conexión de los colaboradores con los temas misionales y se brinda la oportunidad de dar aportes para mejorar la gestión.

En lo que va corrido de la actual vigencia se han realizado cinco (5) Cafés para Conversar e Inspirar, que en promedio cuentan con la asistencia y participación de 1.000 colaboradores cada mes. A continuación, se precisa cada uno de estos y su temática.

Mes	Tema
Café febrero 2022	#JuntosCreamosOportunidades
Café marzo 2022	Café ambiental
Café abril 2022	#Filbo2022
Café mayo 2022	Reconocimiento resultados FURAG
Café junio 2022	Día del Servidor Público

- Concurso #JuntosCreamosOportunidades:

Con el objetivo de reconocer que las acciones se convierten en oportunidades que aportan al logro de los objetivos y fortalecen la cultura organizacional del Ministerio de Educación Nacional, se diseñó el concurso #JuntosCreamosOportunidades.

A través del concurso se movilizan las oportunidades de:

- Aprender o desaprender
- Mejorar o transformar
- Conectar o integrar
- Octubre a diciembre

Es el mensaje fuerza alrededor del cual, en el 2022, queremos movilizar una cultura organizacional que asume las distintas realidades y retos con sentido positivo y que reconoce la forma en la que todos podemos generar oportunidades para aprender, mejorar, conectar y contribuir desde nuestro rol.

También es una manera de incentivar la oportunidad como parte del trabajo de calidad que debe caracterizar al servidor público y que solo es posible, cuando hacemos equipo



- Hoy es viernes:

Este espacio de conexión tiene como objetivo que todos los servidores y contratistas de la entidad disfruten momentos de entretenimiento conectándose con distintas expresiones culturales: magia, música, teatro. Durante el año 2022 se han realizado cinco (5):

Mes	Tema
Febrero	Una tarde de museo: Museo Natural de Historia EE.UU.
Marzo	Recorrido musical para conectar experiencias
Abril	Taller un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar
Mayo	Clase de yoga para principiantes
Junio	BINGO



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 Administración de gestión documental	Gestión documental Fortalecimiento institucional	SDO 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 Fortalecimiento institucional	SDO 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 OIE 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 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 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 SDO	Anual
Experimentación	Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados.	Promover el uso de la sala de innovación – MEN Territorio Creativo		OIE 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 Servicio al Ciudadano 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 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 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.		Seguridad digital		
	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 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 Gobierno Digital Planeación Institucional	Planeación SDO 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 Planeación Institucional	Planeación SDO 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
	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.	Realizar el espacio de café para conversar e inspirar como estrategia que permite la difusión del conocimiento Notas de interés a través de comunicación interna, pantallas digitales, radioMen		SDO Comunicaciones	Mensual



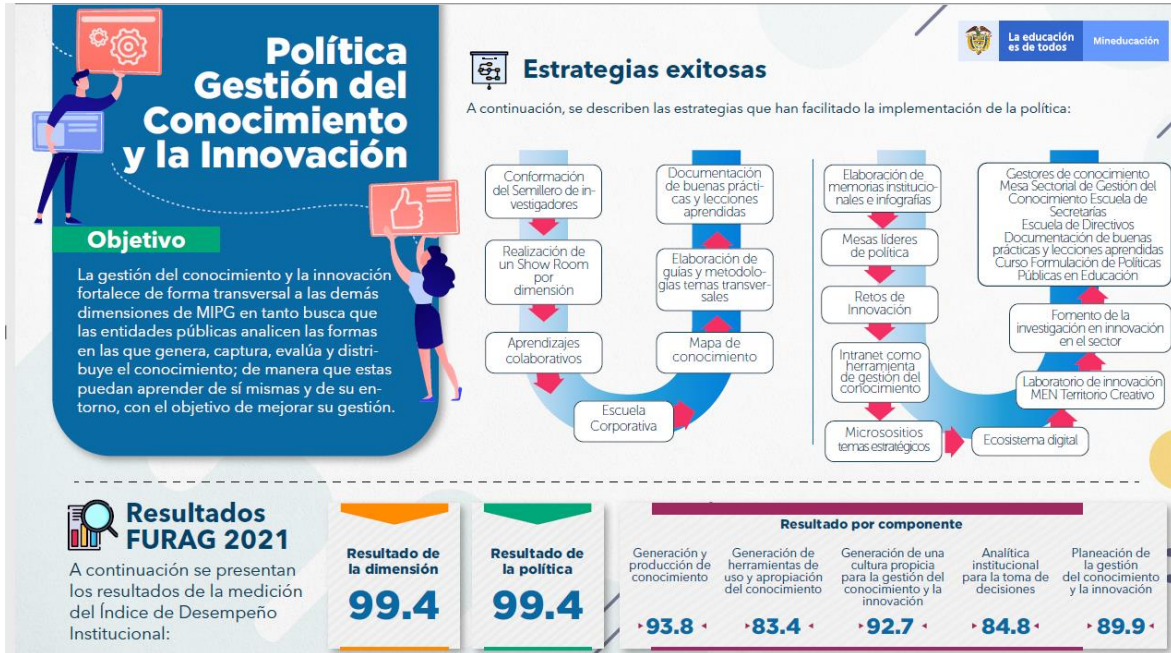
	Participar con las buenas prácticas en sus proyectos de gestión en convocatorias o premios nacionales e internacional.	Participación en convocatorias o premios que exalten proyectos asociados a la gestión del conocimiento	Fortalecimiento institucional	SDO OIE	Anual
	Desarrollar proyectos de aprendizaje 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.	Consolidación y fortalecimiento de la Escuela Corporativa e implementación de los aprendizajes colaborativos	Talento Humano	SDO	Anual
	Generar espacios formales e informales de creación que son reconocidos por el talento humano de la entidad.	Promover el uso de la sala de innovación – Men Territorio Creativo		OIE SDO	Anual
Consolidación de la cultura de compartir y difundir	Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.	Asistencia a espacios nacionales e internacionales asociados a la gestión	Fortalecimiento institucional	SDO	Anual
	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.	Generar acciones de participación que fomenten el intercambio de experiencias	Talento Humano	SDO OIE	Anual
	Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.	Solicitar asistencia técnica al DAFP en el marco de la política de gestión del conocimiento	Fortalecimiento institucional	SDO	Anual
	Mantener cooperación técnica con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y facilitar su intercambio.	Mantener el acompañamiento a las EAV	Fortalecimiento institucional	SDO	Anual

10

Aspectos con mayor potencial de desarrollo



De acuerdo con los resultados correspondientes a la gestión 2021, reportados en 2022 a través del FURAG, se presenta el resultado de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la vigencia 2020:



Y 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 del <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):	Realizar 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

Como parte de la implementación de las estrategias de gestión del conocimiento y la innovación, para la vigencia 2022 se definieron las actividades de apalancamiento para dar cumplimiento a la política; el avance de las mismas se realiza a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el objetivo de presentar los resultados en la ejecución de cada una de las actividades propuestas y que finalizarán el 31 de diciembre del presente año:





Política Gestión del Conocimiento y la Innovación

Fortalece de forma transversal a las demás dimensiones de MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento.

Resultados IDI de la Política

2018	2019	2020	2021
86.1	96.2	98.8	99.4



Generación y producción

- Laboratorios de innovación en el marco de MEN Territorio Creativo
- Escuela Corporativa
- Semillero de investigación



Cultura de compartir y difundir

- Café para conversar e inspirar
- Gestores de conocimiento
- Mesa sectorial Gestión del conocimiento
- Concurso *pequeñas cosas que marcan la diferencia*
- Concurso *Actitudes que engrandecen*
- Concurso *#JuntosCreamosOportunidades*
- Ejercicios de réplica
- Lecciones aprendidas
- Buenas prácticas
- Encuentro Naranja
- Encuentro Deportivo
- Paz y salvo gestión del conocimiento



Herramientas para el uso y apropiación

- Mapa de conocimiento
- Repositorios de información (página web, intranet, Portal Colombia Aprende, Sistema Integrado de Gestión)
- Espacios de formación



Analítica institucional

- Tableros de control
- Sistema Integrado de Gestión
- Caracterización de grupos de valor
- Tablas de retención documental

Líderes de la Política

- Subdirección de Desarrollo Organizacional
- Oficina de innovación con uso de nuevas tecnologías



La educación es de todos Mineducación



La educación
es de todos

Mineducación



#ElFuturo EsDeTodos

#LaEducación EsDeTodos

www.mineducacion.gov.co



Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacion