

Guía de implementación

de la política Gestión del Conocimiento
y la Innovación

Oficina de Innovación
Educativa y Subdirección de
Desarrollo Organizacional

Tabla de Contenido

		Pág
1	Introducción	3
2	Objetivo de la guía	5
3	Alcance	6
4	Descripción de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	7
5	Marco de referencia	11
6	Herramientas e instrumentos	13
7	Definiciones	14
8	Implementación de la política Gestión del Conocimiento y la Innovación	17
9	Estrategias de operacionalización	22
10	Aspectos con mayor potencial de desarrollo	54



1 Introducción

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.

En este sentido el Ministerio de Educación Nacional ha venido trabajando coordinadamente estableciendo reglas, condiciones, políticas, metodologías para fortalecer el Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el fin de que funcione y se logren los objetivos institucionales y sectoriales esto a través de Comités Sectoriales e Institucionales de Gestión y Desempeño,

Para el caso particular de la Gestión del Conocimiento y la Innovación como política de gestión y desempeño los esfuerzos se enfocan en fortalecer las capacidades institucionales, transformando el conocimiento explícito en conocimiento tácito con la creación o fortalecimiento de repositorios de información y herramientas de aprendizaje como la Escuela Corporativa, el Sistema Integrado de Gestión, los repositorios de evidencias FURAG, el Portal Colombia Aprende y la página web

Con las estrategias antes señaladas la política de Gestión de Conocimiento han facilitado su implementación, es así como en el Índice de Gestión y Desempeño Institucional medición 2022, como dimensión obtuvo un puntaje 98,1 y como política 98,1 sobre un máximo de 100 puntos

Así mismo, se resalta que el Ministerio de Educación Nacional 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, **obtuvo el primer lugar entre los 18 ministerios con un puntaje de 96.4 y como sector el tercer lugar con 86.8 puntos sobre 100**

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**.



2

Objetivo de la guía

El objetivo de la presente guía es identificar y relacionar acciones para mejorar el estado de la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación a través de estrategias que faciliten el aprendizaje y la adaptación de la entidad a los cambios y a la evolución de su entorno, esto 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, que además, a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

Lo anterior con el fin de facilitar la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, que permita la obtención de mejores resultados, construyendo desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas prácticas, teniendo en cuenta que el conocimiento (capital intelectual) 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 marco de generación de una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento.

En este sentido 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



3

Alcance de la guía

La presente guía tiene como alcance la identificación acciones que permitan mantener y mejorar el estado de implementación de esta política, a través de estrategias que operacionalicen permitiendo mejorar el estado de la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación.

Lo anterior aplica a todos los servidores que son los actores del conocimiento clave existente y requerido para el cumplimiento de los propósitos misionales y funciones del MEN y del sector educativo, que contribuyen con la generación, producción o construcción del conocimiento, su sistematización o documentación, lo que permite con la disposición y socialización del mismo para contribuir al aprendizaje, mejoramiento e innovación institucional y sectorial.

Aplica para servidores y contratistas que laboran en el Ministerio de Educación Nacional



4

Descripción de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

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.



DIMENSION 6

Gestión del conocimiento y la innovación



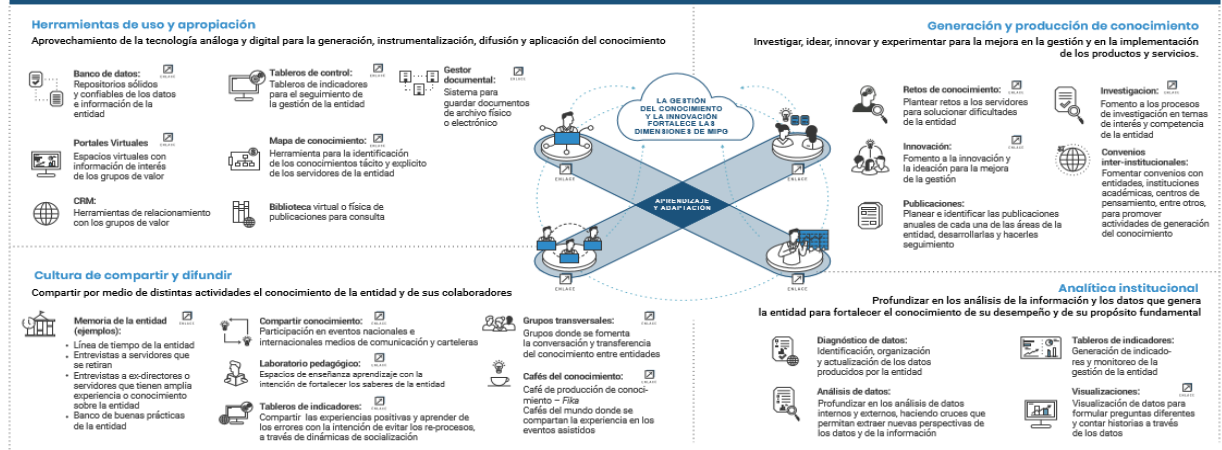
MIPG me ayuda a gestionar el conocimiento de mi entidad

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>

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.

¹ Manual Operativo MIPG V5



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.

En este sentido el Ministerio ha aprobado la política Gestión del Conocimiento y la Innovación formulada a través de la Resolución 10491 de 2019:

“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.”

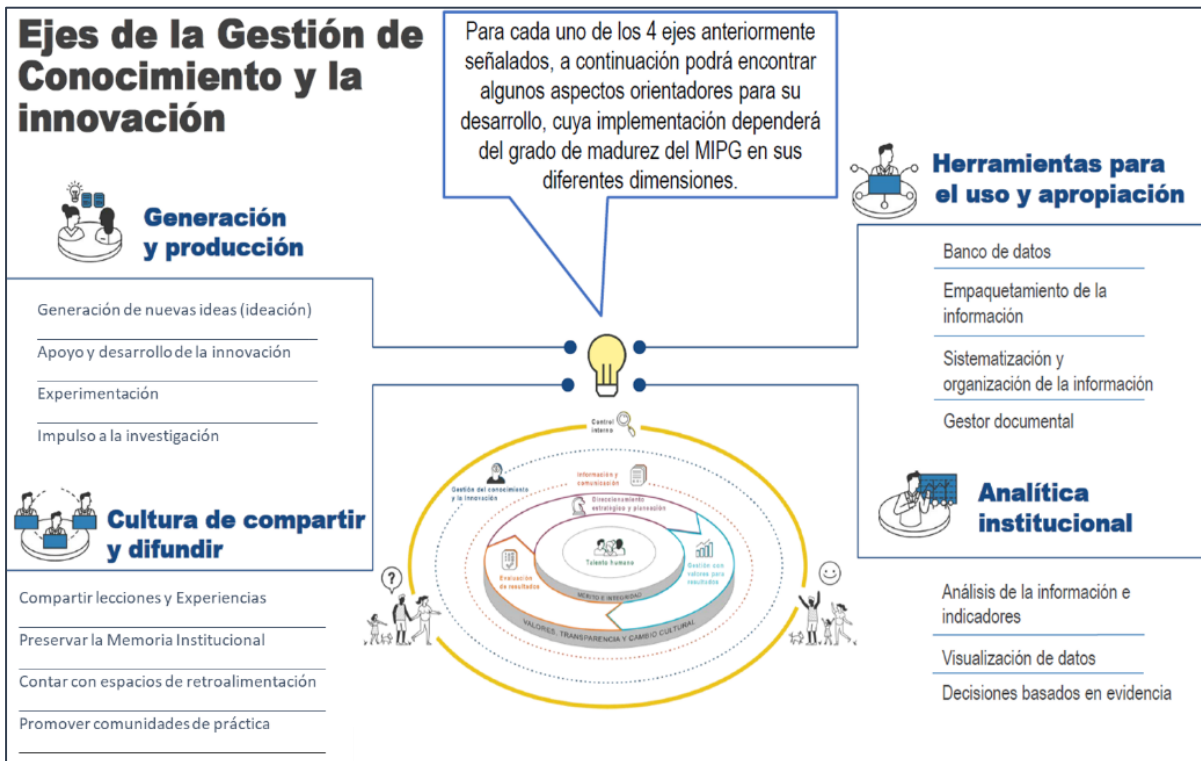
Lo anterior, teniendo en cuenta que para el MEN la gestión del conocimiento y la innovación se articulan para generar espacios de intercambio de saberes, que permiten consolidar nuevos enfoques o habilidades en la entidad, crear y hacer uso de nuevas herramientas tecnológicas para gestionar la información, 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.

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

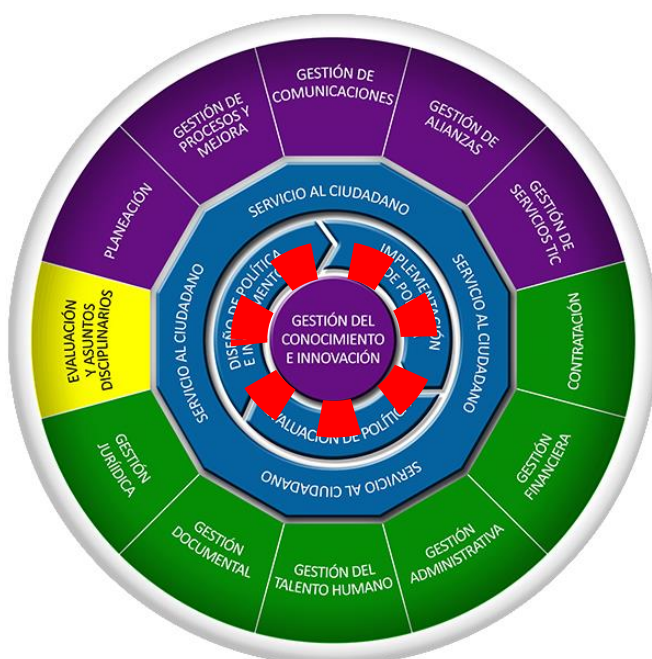


En el Ministerio de Educación Nacional-MEN, la gestión del conocimiento y la innovación se articulan para generar espacios de intercambio de saberes, que permiten consolidar nuevos enfoques o habilidades en la entidad, crear y hacer uso de nuevas herramientas tecnológicas para gestionar la información, 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** facilita 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, la política del Gestión del Conocimiento y la Innovación, dentro del mapa de procesos esta se establece como un 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.

En este sentido la en la siguiente grafica se identifica el proceso de gestión del conocimiento y la innovación como un proceso estratégico dentro del mapa de procesos del MEN:



De otra parte, es de resaltar que 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.



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 de control

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

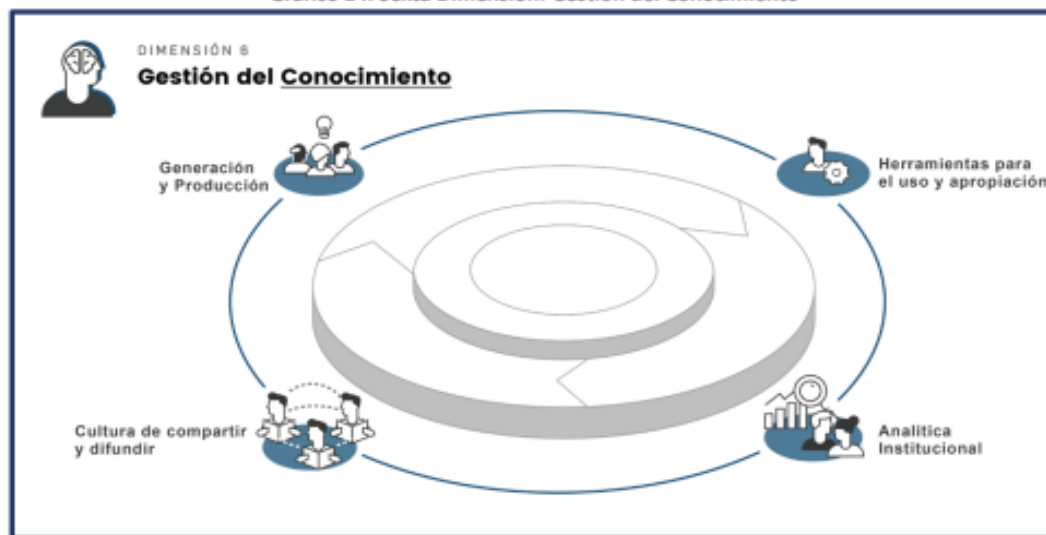
Implementación de la política

La política de gestión del conocimiento y la innovación se, implementa a través de etapas y niveles.

- **Primera Etapa** es la identificación: Se realiza un ejercicio de diagnóstico, del estado de la gestión del conocimiento y la innovación, lo cual se hace a través del autodiagnóstico
- **Segunda Etapa**, consiste en la ejecución de un plan de acción que contenga las siguientes acciones:
 1. Evitar la fuga del conocimiento
 2. Producir conocimiento estratégico para la entidad
 3. Tomar decisiones basadas en evidencias
 4. Fortalecimiento de la entidad mediante alianzas efectivas
 5. Consolidación y fácil acceso al conocimiento de la entidad

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. 	Escenarios de ideación y cocreación en el marco del laboratorio de innovación, <i>MEN Territorio Creativo</i> .



	<ul style="list-style-type: none"> • Experimentación. • Impulso a la investigación. 	
--	---	--

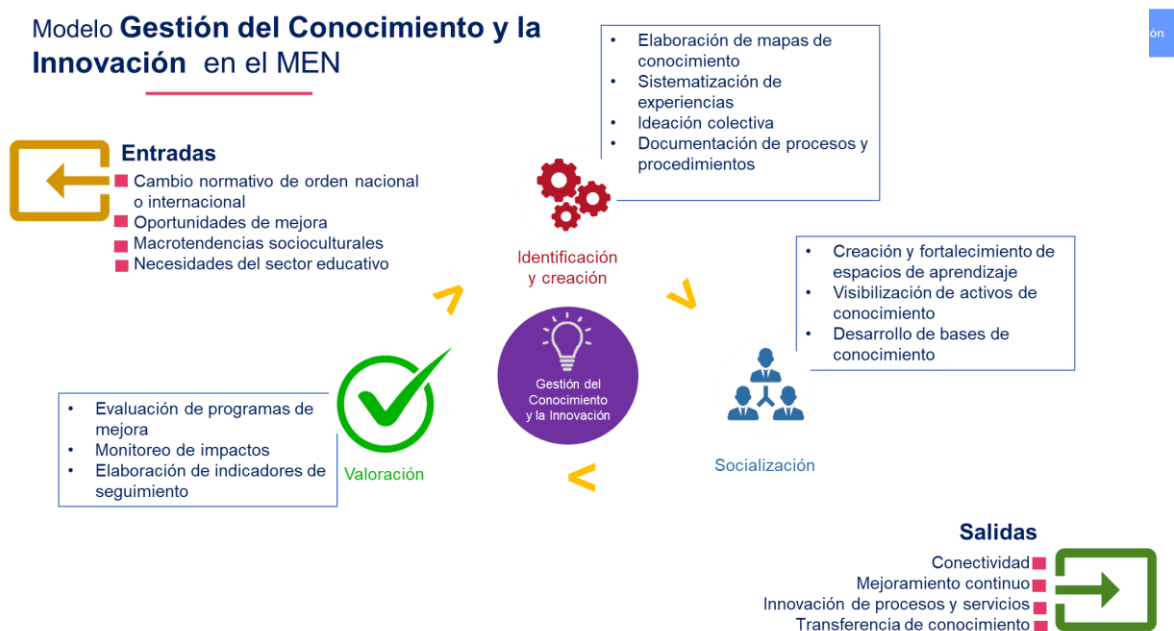
Eje del conocimiento	Acciones	Productos
Herramientas de uso y apropiación	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Documental. • Implementación de bases de datos. • Bibliotecas virtuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Integrado de Gestión. • Gestor Documental. • Intranet. • Tablas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



misimos. 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

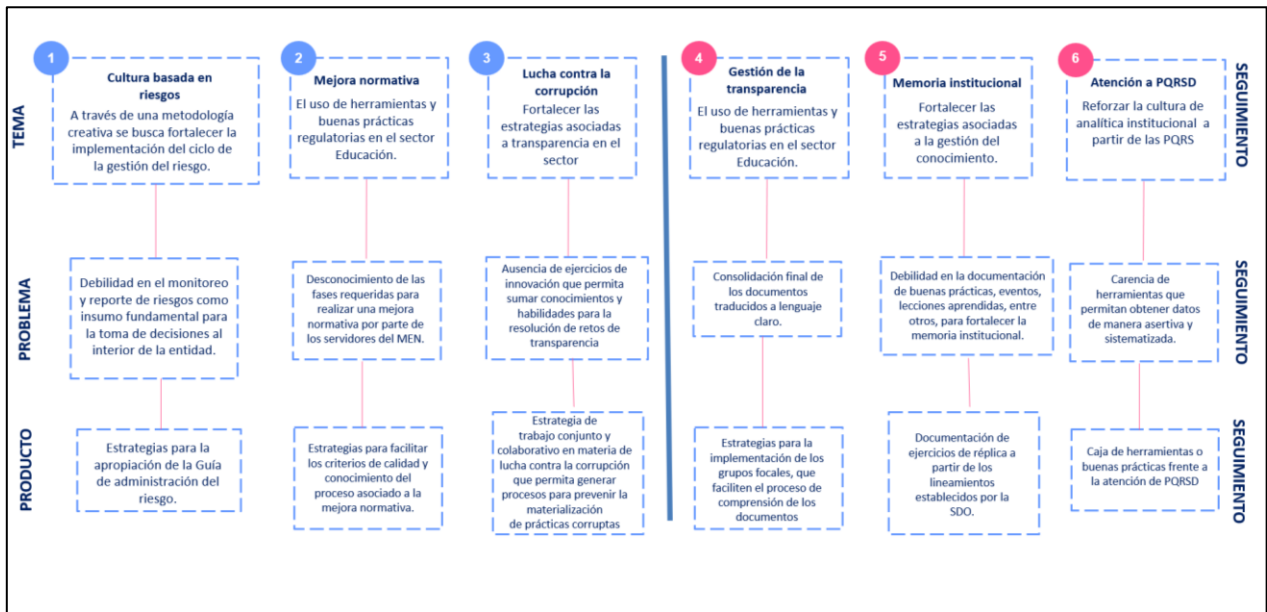


través del cual cualquier persona de la entidad y del sector pueda participar en el ciclo de la innovación de manera sistemática.

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 2023, identificó retos que buscan potencializar la innovación y la creatividad colaborativa:



Investigación



Alianzas interinstitucionales



Escuela Corporativa

Consolidación de los Semilleros de Investigación del Ministerio

para el registro de los grupos de Colciencias.	Protocolos de trabajo conjunto para el logro de resultados de la política.	Estrategia de gestión de conocimiento para promover el aprendizaje organizacional.
--	--	--

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.

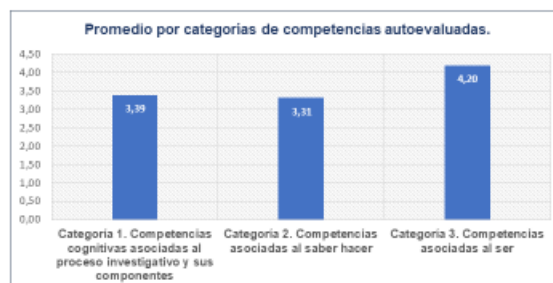
igualmente, el Ministerio de Educación Nacional solicitó a Colciencias el acompañamiento para diseñar la ruta metodológica para la creación de dichos grupos. La política de investigación, la ruta metodológica y el plan de trabajo, fueron construidos de manera conjunta con los grupos de interés y socializados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

3,29

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.

3,35

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

3,47

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

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.



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.

3,65

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.

3,71

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

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 a 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)

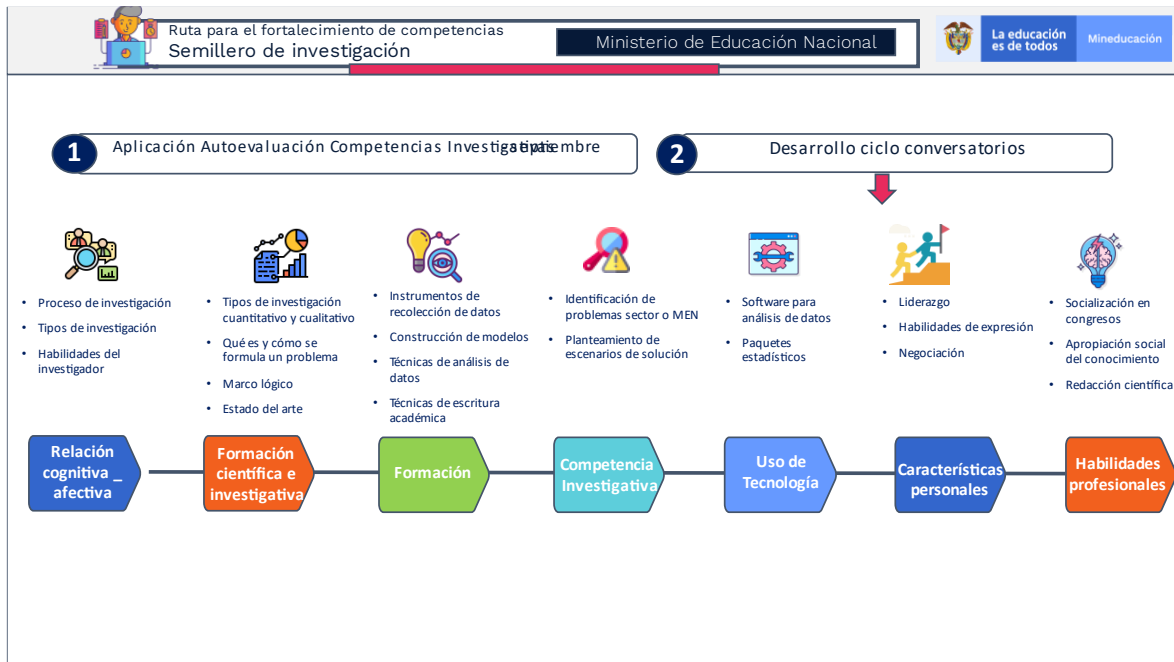
*Autoevaluadas en un margen de 1 a 5

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

<p>4,24</p> <p>Habilidad interpersonal de cooperación y solidaridad. Destreza para aportar su talento y desarrollar sus potencialidades.</p>	<p>4,41</p> <p>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</p> <p>Capacidad para generar relaciones de confianza y respeto mutuo. Sensibilidad y pensamiento crítico y creativo.</p>	<p>4,47</p> <p>Habilidad para trabajar en forma responsable y comprometida. Capacidad para respetar las normas éticas o 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 en el grupo 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 propician 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:



Durante el 2023, se llevó a cabo una nueva convocatoria con el fin de reactivar el proceso de conformación del grupo de investigación:

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

iSi te apasiona la investigación y quieres aportar a la comprensión y solución de problemas del sector, esta convocatoria es para ti!

El MEN invita a servidores y contratistas a participar en la convocatoria para iniciar el proceso de conformación del Grupo de investigación que aportará a la creación de acciones, mecanismos e instrumentos orientados a identificar, analizar y generar soluciones a los diferentes retos que se presentan en el sector educativo para seguir fortaleciendo la gestión institucional.

La Oficina de Innovación con Uso de Nuevas Tecnologías y la Subdirección de Desarrollo Organizacional estarán realizando una sesión informativa en la que se conocerá la ruta de trabajo y las entidades que acompañarán este importante proceso.

jueves 10:00 am Salas 1.1 y 1.2

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

CARTA DE COMPROMISO
CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA – GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Yo, _____ identificado (a) con cédula de ciudadanía No. _____, en calidad de servidor público, me comprometo a participar de manera activa en el GRUPO DE INVESTIGACIÓN que lidera el Ministerio de Educación Nacional.

Dentro de mis compromisos se encuentran:

- Cumplir el tiempo mínimo establecido de dedicación para desarrollar procesos de investigación (tutorías, encuentros, documentos, informes, otros).
- Aplicar los protocolos para dar cumplimiento a la normatividad relacionada con la protección de datos, manejo de la información y gestión de la propiedad intelectual.
- Participar activamente en los procesos de desarrollo de competencias investigativas (cursos, talleres, entre otros) y hacer uso responsable de los recursos que sean facilitados por el Ministerio, las entidades adscritas y vinculadas del sector.
- Informar oportunamente sobre cualquier situación que pueda generar dificultades para su participación en las sesiones o actividades que se programen.
- Informar al jefe inmediato sobre la participación e interés en pertenecer al grupo de investigación.

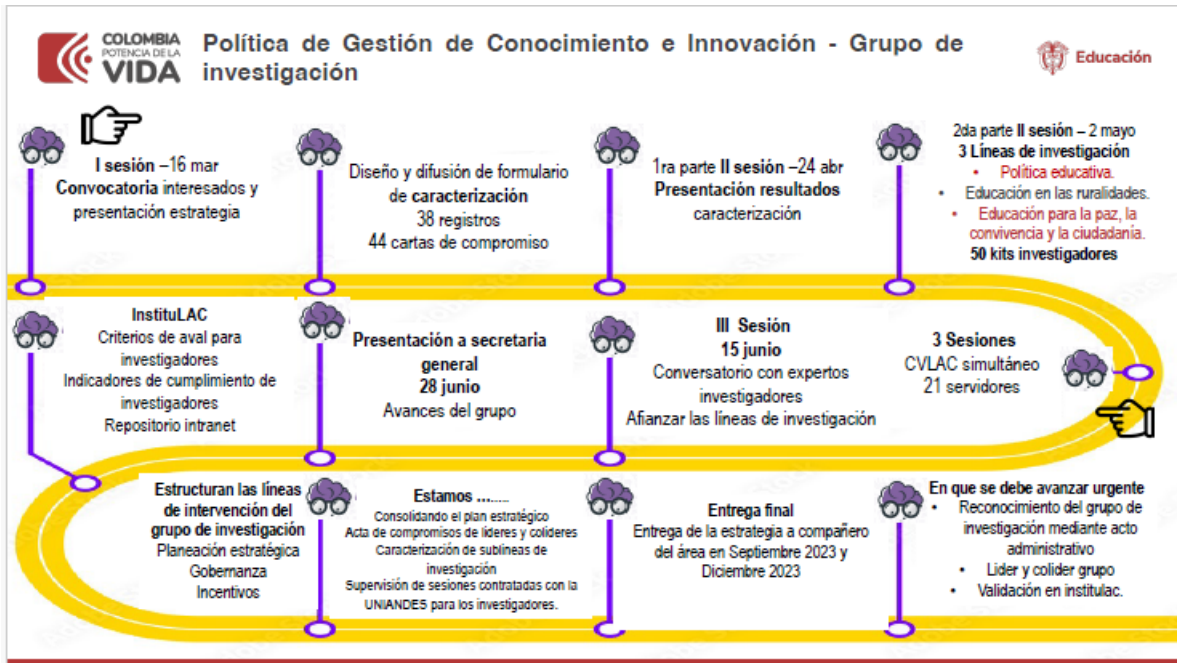
Bogotá, D.C. ____ de marzo de 2023

Firma del servidor: _____

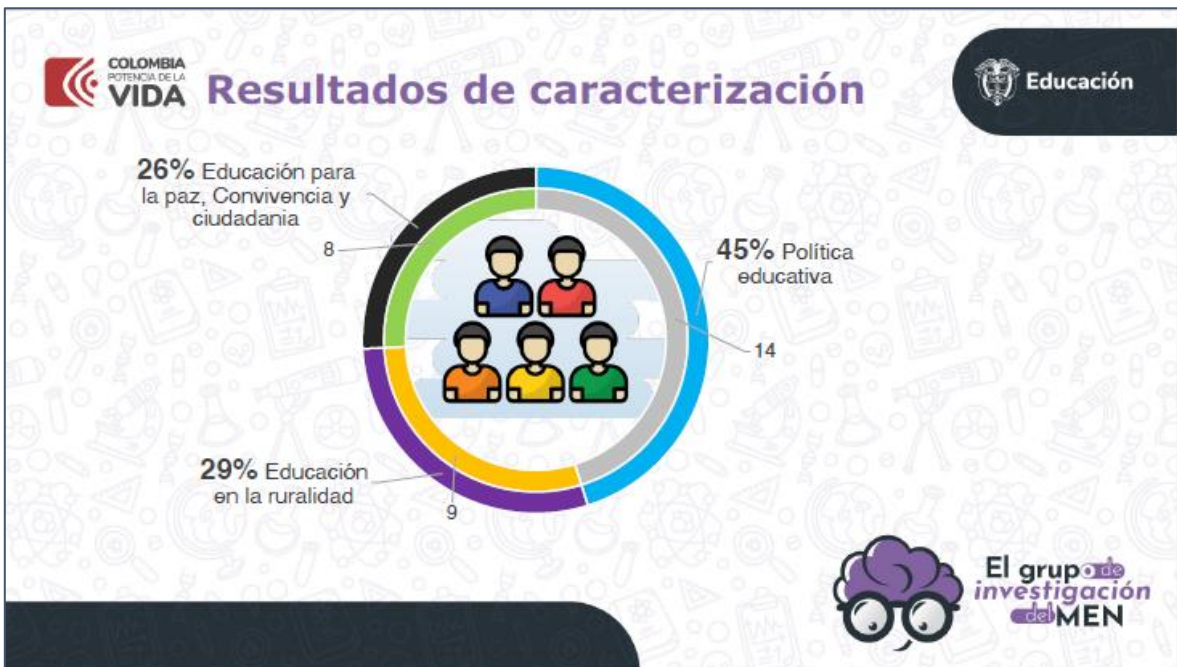
Política de Gestión de Conocimiento e Innovación - Grupo de investigación



Se llevó a cabo un plan de trabajo:



Se realizó la caracterización de líneas y sublíneas de investigación arrojando el siguiente resultado:



En este sentido se llevaron a cabo las siguientes actividades:



Se realizó asesoría técnica liderada por la Universidad de los Andes- Vicerrectoría de Investigación y Creación, desarrollándose la siguiente agenda:

1. Tipologías de productos reconocidas por el modelo de medición
2. Criterios mínimos para reconocimiento y clasificación de grupos de investigación
3. Criterios de clasificación de investigadores
4. Plataforma SCIENTI
5. Proceso y sugerencias para la convocatoria de reconocimiento y clasificación

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 los 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

Oferta 2023:

- Diseño de experiencias de servicio
- Negociación
- Gestión antisoborno
- Accesibilidad web

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

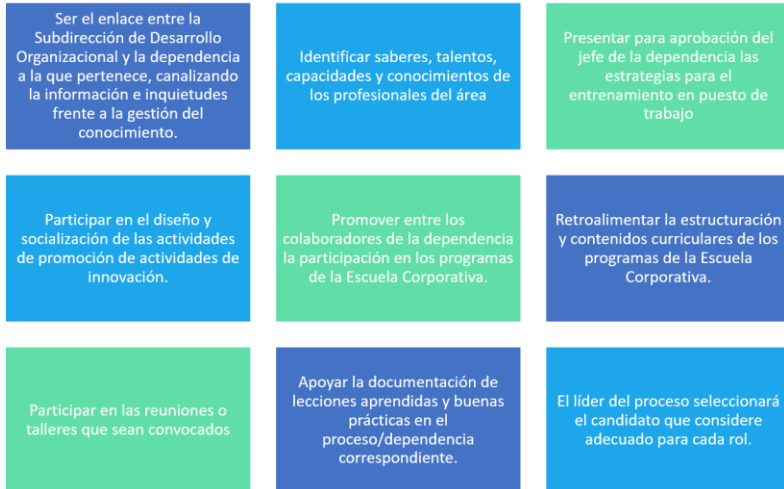
facilitadores de la Escuela Corporativa del Ministerio de Educación Nacional, en su artículo 11, numeral 6 plantea que los Gestores de Conocimiento son aquellos servidores que, en el marco de las funciones establecidas para el empleo que desempeñan, concretan con su jefe objetivos específicos asociados 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, concertan con su jefe objetivos específicos asociados a la transferencia del conocimiento crítico de cada proceso.



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>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:



The screenshot shows the institutional page of the Ministry of Education National. At the top, there is a navigation bar with the text "Repositorios de información" and "Página institucional Ministerio de Educación Nacional" with the URL <https://www.mineduccion.gov.co/portal/>. Below this, there is a secondary navigation bar with the text "La educación es de todos" and "Mineduccion". To the right, there are social media icons for Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, LinkedIn, and RSS. Below the navigation bars, there is a banner for the "Plan de vacunación contra el COVID-19". At the bottom, there is a photo of a group of people in hard hats and masks standing in front of a construction site. The caption below the photo reads: "Ministerio de Educación y Alcaldía de Tulúa reinician la construcción de la IE María Antonia Ruiz".

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 SERC. Asimismo, se compromete con la estructura y análisis de las necesidades y expectativas de los grupos de interés, como parte de la evaluación periódica del cumplimiento y del desempeño del sistema.

Comprende la prestación de servicios y entrega de productos educativos institucionalizados con el diseño, implementación, evaluación de política e instrumentos de política en educación y la atención al ciudadano, y el desarrollo del sistema, considerando funciones internas y externas para el logro de sus prioridades institucionales, los requisitos legales y otros requisitos aplicables. Cogepe todos los procesos.

Objetivos

- Aumentar de manera sostenida el Índice Anual de Desempeño Institucional.
- Aumentar los niveles de satisfacción del cliente y de los grupos de interés.
- Evaluar el impacto de los planes estratégicos, tácticos y operativos, identificados en cada modelo referencial.
- Aumentar la eficiencia del modelo operativo con el ahorro de recursos y la disminución de desperdicios.

Alcance

NTC NO 00012019: Manual 715.2. Recursos de argumento y medición. Se refiere al número, NO es un requisito aplicable al MEN.

NTC NO 148612016, NTC NO 270012015, Decreto 1072 de 2015, RDG 46001 Decreto 1078 de 2005 y Decreto 2577 de 2016. 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 Sistema de notificación | Notificar | Seguimiento

Inicio | Ministerio | Despacho de la Ministra | Secretaría General | VERIR | IES | Colegiados | Nuestros medios

¡En el MEN nos cuidamos!
 Consultemos ADU! los protocolos actualizados de nuestro Plan de Emergencias

Conozcamos los protocolos actualizados del Plan de Emergencias, del MEN

BOLETÍN PREGONERO Boletín informativo

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

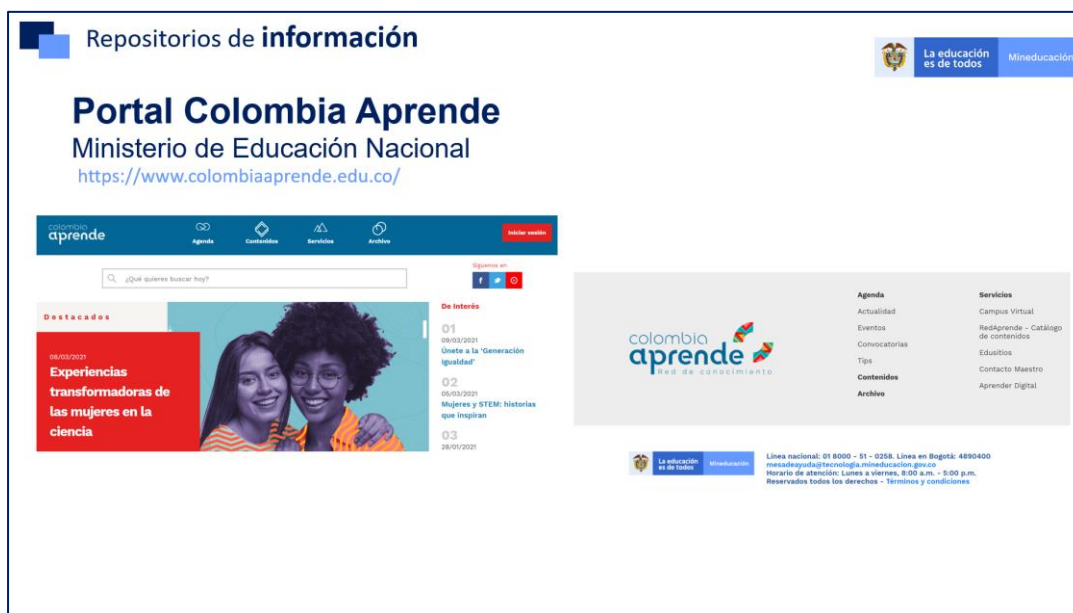
Más información

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

Escuela del Cambio **¡Apuro! MEN CC**

PND **Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022**

Café para conversar



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

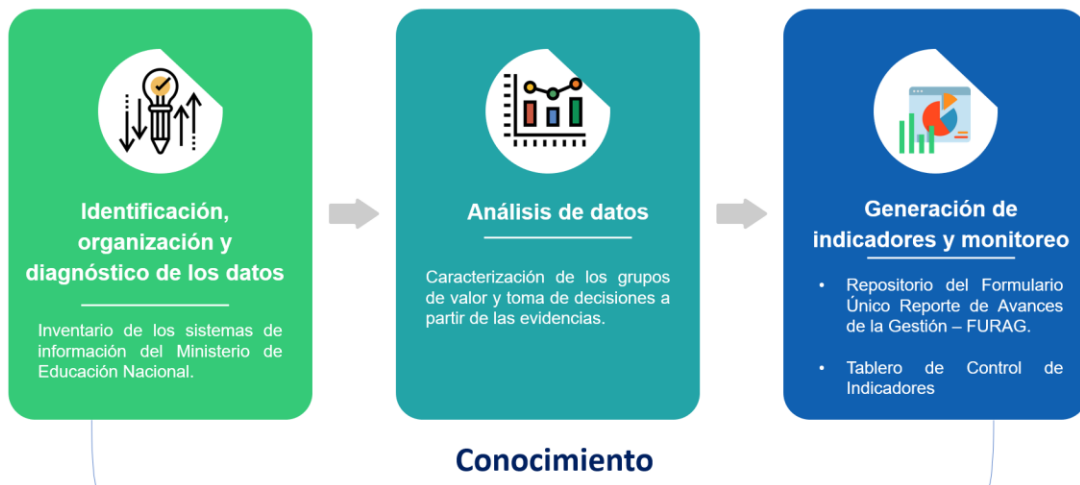
Este eje plantea desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión el seguimiento y la evaluación de la gestión institucional, a través del análisis de la información, la evaluación de resultados y el fortalecimiento de la toma de decisiones.





	decisiones a partir de las evidencias.	Seguimiento de los indicadores y monitoreo a través del Sistema Integrado de Gestión.
--	--	---

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</p>	<p>Compartir conocimiento</p>	<p>Autogestión</p> <p>Visualización de los datos del Ministerio en la página institucional y</p>
--	--------------------------------------	---

<p>cuales se recopila la información generada durante la sesión.</p>	<p>Participación en eventos nacionales e Internacionales, Coloquios, seminarios, talleres, entre otros.</p>	<p>micrositio (sección) en la intranet para la gestión del conocimiento.</p>
--	---	--

<div style="text-align: center;">  <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> </div>	<div style="text-align: center;">  <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> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>Metodologías</p> <p>Divulgación y visualización de metodologías creadas internamente en el Ministerio y apropiadas por las áreas.</p> </div>
--	--	--

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 reinvertirse 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 definirían 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 las 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

Estrategias desarrolladas durante el año 2023:

- Viernestar:
- Feria del Conocimiento



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 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 2022, reportados en 2023 a través del FURAG, se presenta el resultado de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la vigencia 2022:



Resultados FURAG 2022		Resultado por Componente				
 A continuación, se presentan los resultados de la medición del Índice de Desempeño Institucional –IDI.	Resultado Dimensión	Resultado Política	Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	Generación y producción del conocimiento	Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación
	98,1	98,1	100,0	93,9	100,0	100,0

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 el Grupo 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	Banco de datos (OTSI):	Fortalecer los repositorios de información del sector y del Ministerio	Anual
	Portales virtuales (OAC):	Actualizar constantemente los sitios oficiales del Ministerio	Anual
	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.	Anual
	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.	Anual
	Mapa de conocimiento (SDO):	Divulgar y actualizar permanente del Mapa de Conocimiento - Talentos claves del Ministerio	Anual
	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	Anual
	Análisis de datos (SDO):	Caracterizar los grupos de valor y toma de decisiones a partir de las evidencias.	Anual
	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.	Anual
	Compartir conocimiento (OIE):	Participar en eventos nacionales e Internacionales, coloquios, seminarios, talleres, entre otros.	Anual
	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.	Anual
	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.	Anual
	Conversaciones con la Ministra	Mantener espacios con periodicidad 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.	Anual
	Metodologías (OIE-SDO):	Divulgar y visualizar metodologías creadas internamente en el Ministerio y apropiadas por las áreas.	Anual

Como parte de la implementación de las estrategias de gestión del conocimiento y la innovación, para la vigencia 2024 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:



VERSIONAMIENTO

Versión	Observaciones
1	Se actualiza el documento de acuerdo con los resultados IDI 2022