

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	4
3	Alcance	5
4	Descripción de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	6
5	Marco de referencia	9
6	Herramientas e instrumentos	10
7	Definiciones	11
8	Implementación de la política Gestión del Conocimiento y la Innovación	13
9	Aspectos con mayor potencial de desarrollo	20



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 tácito en explícito 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.

2

Objetivo de la guía

El objetivo de la presente guía es formular acciones y estrategias para mejorar el estado de la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación, fortalecer el aprendizaje y la adaptación de la entidad a los cambios y a la evolución de su entorno, gestionar el conocimiento colectivo, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, facilitar la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

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

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

El líder de esta política a nivel nacional es el Departamento Administrativo de la Función Pública y en el Ministerio de Educación Nacional está a cargo de la Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnologías y de la Subdirección de Desarrollo Organizacional.



3

Alcance de la guía

La presente guía aplica a todas las dependencias del Ministerio de Educación Nacional. En cuanto a los procesos del Sistema Integrado de Gestión aplica al proceso de Gestión del Conocimiento e Innovación.

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.

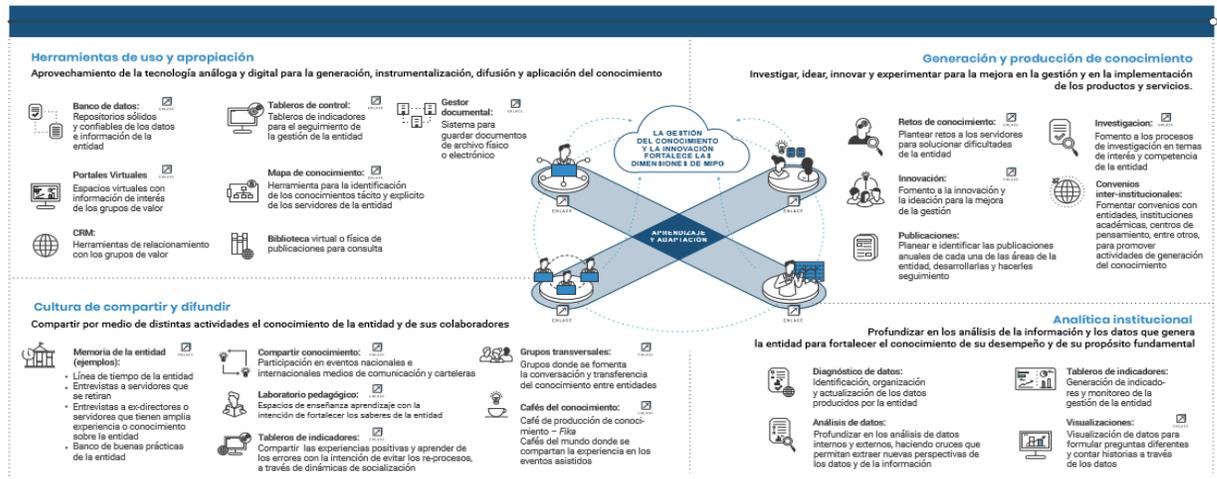
DIMENSIÓN 6 Gestión del conocimiento y la innovación

MIPG me ayuda a gestionar el conocimiento de mi entidad

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

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

Política de gestión del conocimiento



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

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



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

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

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

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

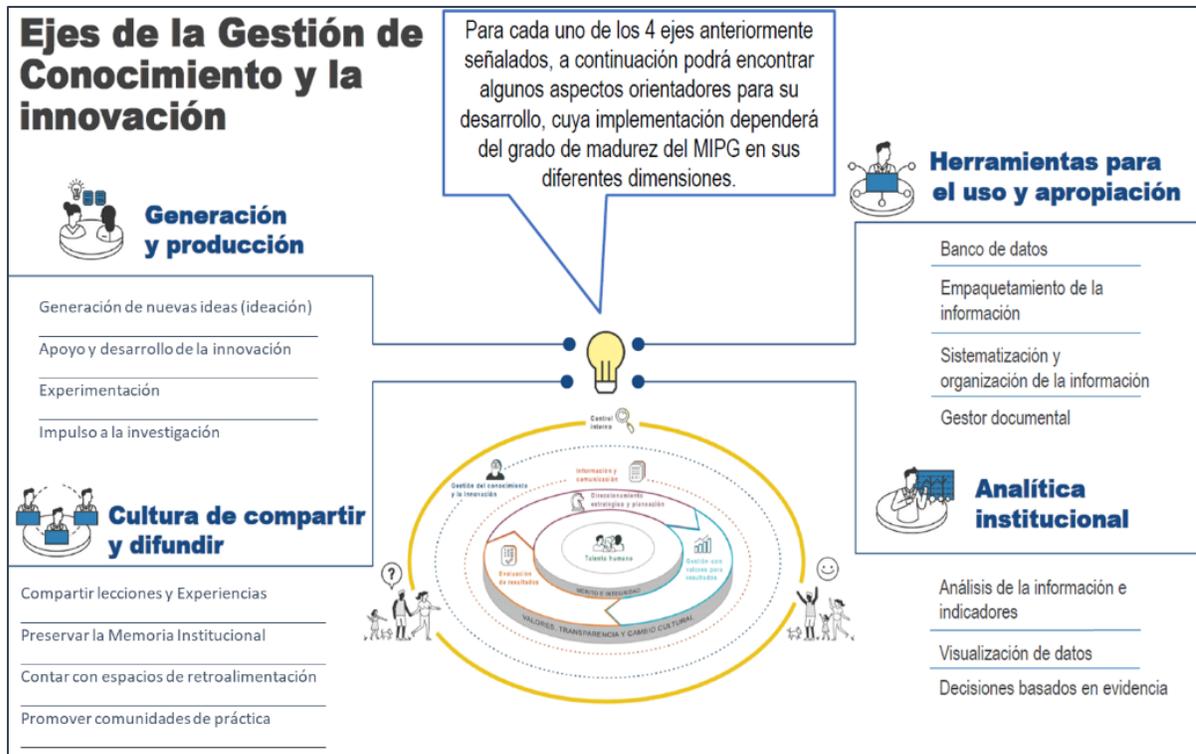
Así mismo, la innovación es una forma de generar y actualizar el conocimiento estratégico, y esto se materializa con espacios y procesos de ideación, experimentación, uso de nuevas tecnologías que fortalecen la gestión institucional.

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.

En la siguiente figura se observa como el Ministerio de Educación, a partir de los cuatro ejes de esta política, da cumplimiento al objetivo de MIPG que establece **“desarrollar una cultura organizacional sólida”** fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua:

¹ Manual Operativo MIPG V5





5

Marco de referencia

Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 que indica “El país duplicará la inversión en investigación y desarrollo (I+D), disminuirá las brechas tecnológicas y actualizará el marco regulatorio para la investigación y la innovación con el fin de sofisticar el aparato productivo, habilitando la evolución hacia una economía del conocimiento”.

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.

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

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>

Al interior del Ministerio de Educación Nacional se cuenta con las herramientas definidas de autodiagnóstico y plan de cierre de brechas, administradas por la Subdirección de Desarrollo Organizacional.



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.

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



8

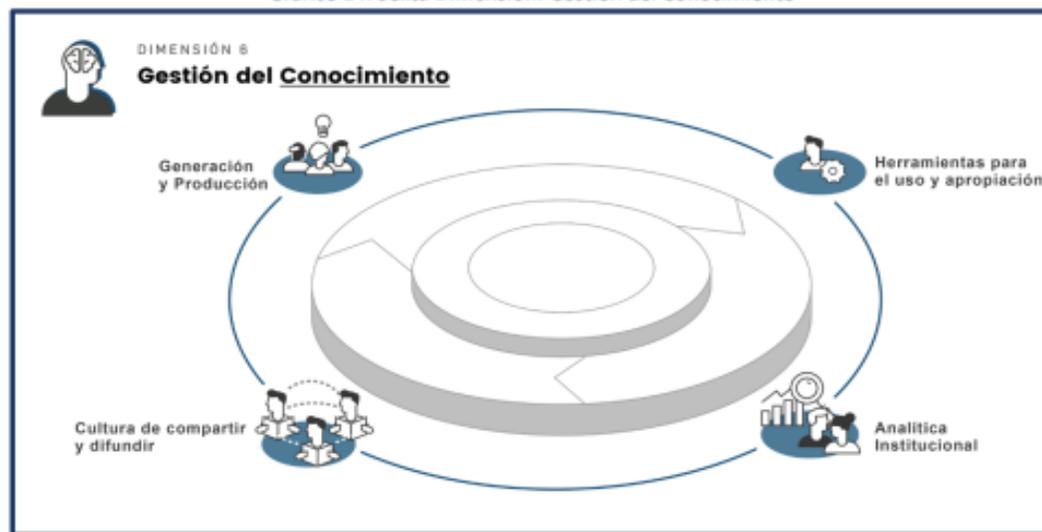
Implementación de la política

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 Nacional implementa las siguientes acciones y estrategias:



EJE DEL CONOCIMIENTO	ACCIONES	PRODUCTOS
Generación y producción de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Retos de conocimiento • Reto de innovación • Grupos de generación del conocimiento • Investigación • Alianzas interinstitucionales • Aprendizaje organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Escenarios de ideación y cocreación a través del laboratorio de innovación, denominado <i>MEN Territorio Creativo</i>. • Roles y responsabilidades para gestores de conocimiento • Creación del Semillero o Grupo de Investigación • Escuela Corporativa
Herramientas de uso y apropiación	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de datos • Portales Virtuales • Gestor documental • Biblioteca Virtual y física de Documentos • Seguimiento y evaluación del desempeño institucional. • Mapa de conocimiento • Requisito normativo de MIPG y de modelo referenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Repositorios de Información del sector y del Ministerio • Páginas web e intranet institucional, Portal Colombia Aprende y el Campus Virtual. • Sistema de gestión documental, Tablas de retención documental, • Repositorios de información • Tableros de control • Divulgación y actualización permanente de Talentos Clave. • Sistema Integrado de Gestión.
Analítica institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación, organización y diagnóstico de los datos • Análisis de datos • Generación de indicadores y monitoreo 	<ul style="list-style-type: none"> • Inventario de los sistemas de información del Ministerio de Educación Nacional • Caracterización de los grupos de valor • Toma de decisiones a partir de las evidencias. • Seguimiento y monitoreo de los indicadores a través del SIG, avances del FURAG con evidencias,
Cultura del compartir y difundir	<ul style="list-style-type: none"> • Memorias Institucionales • Compartir conocimiento • Autogestión • Acceso a información institucional, interacción y gestión del conocimiento • Metodologías • Gestión de la Cultura Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilar la información de los eventos internos del Ministerio. • Participación en eventos nacionales e Internacionales, • Visualizar datos en la página institucional del Ministerio y en la intranet (sección microsítio) • Intranet • Divulgación, visualización y apropiación por las dependencias del Ministerio, de metodologías creadas internamente. • 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

A continuación, se presentan los criterios diferenciales a través de los cuales se auto diagnostica esta política:



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 maker 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 maker 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.				
	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

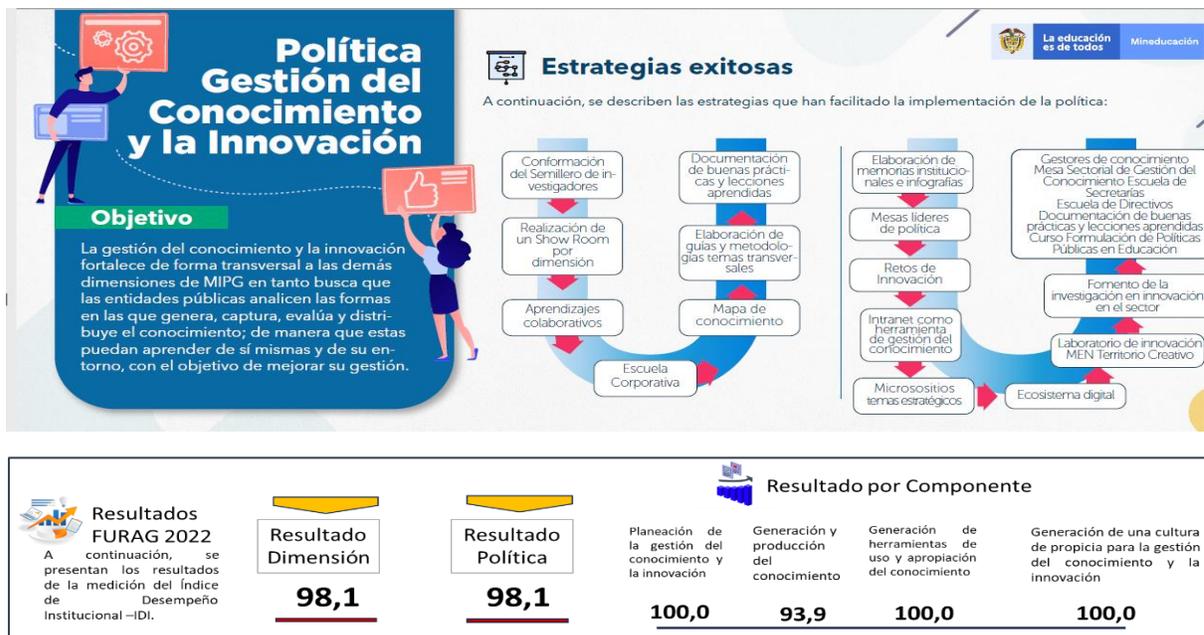


	Participar con las buenas prácticas en sus proyectos de gestión en convocatorias o premios nacionales e internacional.	Participación en convocatorias o premios que exalten proyectos asociados a la gestión del conocimiento	Fortalecimiento institucional	SDO OIE	Anual
	Desarrollar proyectos de aprendizaje 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

9

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:



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>design thinking</i> que se puede implementar a través de un laboratorio de innovación.	Anual
	Grupos de generación de 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
	Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de 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.	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
	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:





4. Control de Cambios		
Versión	Fecha de entrada en vigencia	Naturaleza del cambio
01	31-12-2023	Se actualiza el documento de acuerdo con los resultados IDI 2022
02	29-02-2024	Se actualiza siguiendo los lineamientos de contenido de las guías de política del Ministerio de Educación Nacional por parte de la Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnologías y la Subdirección de Desarrollo Organizacional.