



POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

INSTITUTO COLOMBIANO DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA

2024

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	2 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
II. DECLARACIÓN	4
III. OBJETIVO GENERAL	4
IV. ALCANCE	5
V. NORMATIVIDAD	5
VI. DEFINICIONES	6
VII. ROLES Y RESPONSABILIDADES	9
VIII. EJES DEL CONOCIMIENTO EN EL MARCO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	10
IX. IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA	11
X. INDICADORES	16
XI. TABLA DE ANEXO PARA CADA ACTIVIDAD DE GCI	18
XII. BIBLIOGRAFÍA	20

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO:	MC-PO-02
			VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		PÁGINA:	3 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

INTRODUCCIÓN

La Política de Gestión del Conocimiento e Innovación (GCI) del Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH) se fundamenta en la necesidad de consolidar el acervo de conocimientos, producciones y documentos, así como de aprovechar el conocimiento institucional como un recurso estratégico para cumplir con los objetivos estratégicos y la misión de preservar, investigar y difundir el patrimonio cultural y arqueológico del país. Alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), esta política promueve la integración del conocimiento en procesos de innovación que potencien las capacidades del Instituto y se articula con las demás políticas de desarrollo institucional e interdisciplinar, con el fin de agregar valor a las partes interesadas en la gestión de su conocimiento y en la mejora continua de sus procesos.

Esta política, transversal a la entidad, busca fortalecer una cultura organizacional donde se promuevan y apoyen comportamientos dirigidos a colaborar, aprender y compartir el conocimiento producido y adquirido. Se pretende instaurar una cultura que reconozca y potencie el valor del conocimiento y el aprendizaje, tanto individual como colectivo y organizacional, y su consecuente apropiación por parte de funcionarios, servidores, regiones, territorios, ciudadanías y comunidades.

El objetivo es involucrar a todas las subdirecciones, grupos funcionales y áreas del ICANH en un proceso de aprendizaje organizacional continuo, donde el conocimiento generado se convierta en motor de innovación y valor público.

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	4 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

II. DECLARACIÓN

A partir del reconocimiento y la reflexión sobre la importancia de la gestión del conocimiento dentro del Sistema Integrado de Gestión, que se difundió a través de espacios para la autoevaluación y autodiagnóstico de los diferentes elementos de la política, los cuales son ejes institucionales de gestión y producción según los objetivos estratégicos de cada área, se consolidan los esfuerzos institucionales para establecer la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación. Esto se enmarca en los esfuerzos por lograr una mayor eficiencia administrativa, promover el conocimiento especializado generado por el ICANH y fortalecer las capacidades individuales, grupales y colaborativas para mejorar la gestión institucional y el alcance de los planes, programas y proyectos.

La pertinencia de esta política institucional se destaca en el logro y desarrollo de tres objetivos estratégicos del ICANH, donde la consolidación de canales de comunicación, la garantía del flujo permanente de información y la articulación institucional son claves para alcanzar la misión del instituto, que se expresa de la siguiente manera:

- 1. Presencia regional y fortalecimiento de las capacidades institucionales para el cambio:** Fortalecer las capacidades organizacionales e institucionales en investigación, divulgación, fomento, infraestructura, articulación interinstitucional, gestión pública y administrativa para robustecer la presencia regional, disminuir brechas de desigualdad social y garantizar derechos.
- 2. Conocimiento Público para la construcción de paz:** Fortalecer los procesos de producción, coproducción, fomento y divulgación del conocimiento y la investigación interdisciplinaria en la esfera pública con un enfoque de construcción de paz.
- 3. Apropiación e innovación social para la gobernanza intercultural:** Promover la participación de la ciudadanía y las organizaciones sociales en los procesos misionales con el fin de generar apropiación e innovación social, y aportar a la gobernanza intercultural.

III. OBJETIVO GENERAL

Definir los ejes temáticos, roles, estrategias de implementación y mecanismos de seguimiento de la gestión del conocimiento y la innovación que, a través de su producción, análisis, sistematización, protección y difusión, faciliten el logro de los objetivos estratégicos del ICANH, preservar su memoria institucional y generar valor para la entidad y sus grupos de interés.

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO:	MC-PO-02
			VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		PÁGINA:	5 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

IV. ALCANCE

Esta política es transversal y se aplica a todos los servidores, contratistas y colaboradores del Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH), con un mayor énfasis en su cumplimiento en las Subdirecciones Misionales y en los Grupos Funcionales Especializados en la producción científica y/o en la administración del conocimiento institucional, abarcando también a sus grupos de interés e instituciones académicas aliadas.

V. NORMATIVIDAD

La política se fundamenta en:

1. Manual Operativo del MIPG y guías de implementación.
2. Política Pública de Gestión del Conocimiento y la Innovación de MinCulturas
3. Ley 1712 de 2014: Transparencia y acceso a la información pública.
4. Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto número 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". Artículo 1: Sustituir el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015: "Establecer e implementar dentro de la entidad la política de Gestión del conocimiento y la innovación" (Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Ministerio de Cultura, 2022, p.3)
5. Decreto 430 de 2016 "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública". ARTÍCULO 11. Dirección de Gestión del Conocimiento.

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO:	MC-PO-02
			VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		PÁGINA:	6 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

VI. DEFINICIONES

A continuación, se presentan los conceptos claves para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, recuperados del documento de Política Pública de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Ministerio de Cultura, adoptados desde su pertenencia al sector cultura y aplicados a los intereses específicos de producción de conocimiento específico especializado sobre arqueología, antropología e historia y el conocimiento tácito necesario para el despliegue en territorio y el funcionamiento de los procesos en el ICANH:

Aprendizaje Organizacional: Conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. (República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación, 2021)

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 1998)

Capital relacional: Conjunto de conocimientos adquiridos de la relación con los grupos de valor internos y las partes interesadas externas a la organización y que, en su conjunto, ayudan a la identificación y solución de necesidades, expectativas y problemas organizacionales, por lo tanto, generan valor público. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

Conocimiento: Activo de un ser humano o de una organización que le permite tomar decisiones y ejecutar acciones eficaces en un determinado contexto. El conocimiento puede ser individual, colectivo o de la organización. [...] El conocimiento se adquiere a través del aprendizaje o de la experiencia. (ICONTEC, 2019)

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	7 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

Conocimiento tácito: El conocimiento en las entidades se presenta de manera intangible (tácito) en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones. (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021) También se lo asocia con el concepto de capital humano, entendido como el “Conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades que poseen las personas que laboran en una entidad y que permiten la generación de los bienes y servicios para los distintos grupos de valor.” (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

Conocimiento explícito: El conocimiento en las entidades se evidencia de manera explícita en los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones. (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021). También se lo asocia con el concepto de capital estructural entendido como “Conjunto de conocimientos acumulados en el tiempo y que quedan en la organización. Esto se evidencia en los equipos, programas, bases de datos, manuales y todo lo que forma parte del día a día de las instituciones, por lo tanto, sostiene la productividad y operación de sus empleados.” (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

Gestión del conocimiento: El proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

Innovación pública: Búsqueda de nuevas maneras para crear valor público; es decir, valor compartido por todos, al abordar problemáticas públicas de alta complejidad e incertidumbre, explorando diseños y adelantando acciones orientadas a encontrar soluciones efectivas que aporten una mayor productividad del sector público. Con la innovación pública se busca descubrir nuevas soluciones, a través de procesos en los que reiteradamente se extrae evidencia y se co-crean productos y servicios con la ciudadanía. (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021)

Mapa de conocimiento: Documento que establece cuál es el conocimiento clave de la entidad, el nivel requerido, dónde está este conocimiento clave y proponer la ruta a seguir para gestionar el “conocimiento faltante” o aquel sobre el cual se debe profundizar. (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021)

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	8 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

Programa de inducción: Acciones orientadas a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014)

Programas de reinducción: Acciones dirigidas a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014)

Grupo de Gestores del Conocimiento y la Innovación: Es el grupo de representantes e integrantes nombrados oficialmente desde cada una de las Subdirecciones del ICANH y las áreas Funcionales y Oficinas que implementan esta política, para participar de la planeación, seguimiento, evaluación y mejora continua de la política interna de gestión del conocimiento e innovación y sus planes de acción institucional para mejorar los procesos de producción, análisis, sistematización, protección y difusión de información y conocimiento.

Apropiación Social del Conocimiento: proceso intencionado que convoca a todos los actores sociales a participar de prácticas de intercambio, diálogo, análisis, reflexión y negociación, las cuales permiten la comprensión y transformación de sus contextos. Este proceso se genera mediante la gestión, producción y aplicación de la ciencia, la tecnología y la innovación en entornos de confianza, equidad e inclusión, lo que posibilita la transformación de realidades y el bienestar social. (República de Colombia. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2021).

Innovación: transformación o mejora de un proceso, bien o producto a partir de la modificación de elementos existentes. (República de Colombia. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2021).

Co-construcción: construcción o elaboración colectiva de conocimientos, metodologías, instrumentos, herramientas, mejoras, soluciones y alternativas a partir de la gestión, uso y aplicación de ciencia y tecnología. (República de Colombia. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2021).

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	9 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

Co-creación: producción o generación colectiva de conocimientos, metodologías, instrumentos, herramientas, mejoras, soluciones y alternativas a partir de la gestión, uso y aplicación de ciencia y tecnología. (República de Colombia. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2021).

Plan de Acción GCI: Conjunto de acciones definidas por cada una de las áreas en el marco de la aplicación del enfoque de gestión del conocimiento y la innovación a sus planes de acción propios; a partir de la categorización de acciones por cada uno de los 4 ejes del conocimiento: Generación y producción de conocimiento, Herramientas de uso y apropiación, Analítica institucional, Cultura de compartir y difundir.

VII. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Dirección General: Liderar la implementación de la política y garantizar su alineación estratégica con los objetivos del instituto.

Comité de Gestión y Desempeño Institucional: Realizar seguimiento y aprobar las decisiones y acciones y estrategias que se propongan para la implementación de la política de gestión del conocimiento e innovación.

Oficina de Planeación: Asesorar las actividades de gestión del conocimiento e innovación institucional y realizar el acompañamiento a la construcción de metas e indicadores para monitorear su impacto. Además, incorporar los riesgos asociados a la gestión del conocimiento y la innovación dentro de la identificación, análisis, valoración y tratamiento de los riesgos en los procesos institucionales.

Oficina de Control Interno: Desarrollar programas de auditoría que incluyan la evaluación del modelo y la política de gestión del conocimiento y la innovación con el fin de formular observaciones y recomendaciones pertinentes que fortalezcan los procesos de gestión de esta política.

Secretaría General: Garantizar procesos gerenciales y de asistencia técnica en el acompañamiento para la construcción de estrategias articuladas de comunicación asertiva y cultura organizacional

Secretaría General - Área Funcional de Gestión de Talento Humano: Implementación y Convocatoria del Equipo de Gestores del Conocimiento e Innovación

Coordinar la planeación, implementación y seguimiento de la política de gestión del conocimiento y la innovación, atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	10 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

Implementar gestión del conocimiento tácito en procesos como: (inducción, reinducción, capacitación, formación de personal técnico, conservación del conocimiento de funcionarios o contratistas que se retiran)

Secretaría General - Área Funcional de Gestión Documental: Coordinar la planeación, ejecución y seguimiento de la Política de Gestión Documental articulada con la Política de Gestión del Conocimiento, con el fin de preservar el conocimiento explícito, productos intangibles y la memoria escrita del ICANH

Secretaría General - Área Funcional de Gestión de Contratos y Convenios: Incluir requisitos y obligaciones contractuales pertinentes sobre la gestión del conocimiento, la información y la protección de la propiedad intelectual en los procesos de contratación.

Secretaría General - Área Funcional de Tecnologías y Sistemas de Información:

Liderar el manejo y gestión de los medios tecnológicos y sistemas informáticos de información institucional, que permitan centralizar la gestión de datos del ICANH.

Asesorar y apoyar la implementación de herramientas especializadas requeridas para implementar la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Subdirecciones de; Investigación y Producción Científica, de Gestión del Patrimonio y de Apropiación Social y Relacionamento con el Ciudadano:

Participar activamente en la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación del instituto, promoviendo a través de sus gestores del conocimiento, la generación de espacios para el aprendizaje, la generación de habilidades de comunicación, la capacitación, la aplicación de metodologías innovadoras y herramientas para la producción, análisis, sistematización, conservación y difusión del conocimiento en los procesos en los que intervienen, así como en sus planes, programas y proyectos.

Grupo Gestores del Conocimiento e Innovación:

Realizar las acciones estratégicas que plantea la política en cuanto a producción, sistematización, análisis, protección y difusión, en el marco de los ejes del conocimiento que categorizan el plan de acción que se compone por las acciones anuales propuestas por cada área.

Participar de todas las mesas de trabajo mixtas, virtuales y presenciales que se programen en el marco de la planeación, implementación y seguimiento de la política de gestión del conocimiento e innovación, así como en el liderazgo y reporte de las actividades definidas en los respectivos planes de acción.

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	11 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

Servidores Públicos: Participar activamente en los procesos de innovación institucional y la cultura de compartir y difundir el conocimiento tácito y explícito.

VIII. EJES DEL CONOCIMIENTO EN EL MARCO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

8.1. Generación y producción de conocimiento:

Mide la capacidad de generar nuevo conocimiento o actualizar el existente al interior de la entidad pública mediante mecanismos que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano. El conocimiento del ICANH se desarrolla en este componente y desde aquí conecta de forma transversal con cualquiera de los otros ejes. Incluye las buenas prácticas de investigación y edición de las publicaciones en el ICANH.

8.2 Herramientas de uso y apropiación:

Mide la capacidad de la entidad pública de generar herramientas para utilizar y apropiar el conocimiento mediante acciones que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos y la información de la entidad. Estas herramientas deben ser usadas como soporte fundamental para la consolidación y manejo confiable de la información y de fácil acceso para los colaboradores del ICANH.

8.3. Analítica institucional:

Mide la capacidad de la entidad pública de tomar decisiones basadas en evidencia, así como generar acciones que permitan gestionar los datos y la información que produce. Este eje busca apoyar el seguimiento y evaluación de MIPG que se lleva a cabo dentro del ICANH. Los análisis y la visualización de datos e información permiten determinar acciones requeridas para el logro de los objetivos y resultados eficientes.

8.4. Cultura de compartir y difundir:

Mide la capacidad de la entidad pública para generar espacios y mecanismos de difusión del conocimiento mediante comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas, transferencia de buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros. Este eje implica desarrollar interacciones entre diferentes personas o entidades mediante el compartir de las experiencias que fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos de aprendizaje y

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	12 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

fomentan la innovación, en tanto que generan espacios de ideación y creación colaborativa para el mejoramiento del ciclo de política pública.

IX. IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA

El asunto de la gestión del conocimiento y la innovación propone un ejercicio constante y simultáneo de producir, organizar y compartir datos e información estratégica entre varios actores, intereses y demandas; además conlleva generar acciones de dos tipos que aseguren un proceso articulado y coherente con las propias necesidades del ICANH y más sobre los propios procesos y procedimientos que desarrolla cada subdirección y sus áreas funcionales.

En primer lugar, existen una serie de acciones conjuntas y complementarias que son desarrolladas por uno o varios procesos que desarrolla el instituto de manera gerencial y misional que permiten la gestión de mejores formas para la producción, análisis, sistematización, protección y difusión del conocimiento de una manera especializada y/o adaptada al objetivo misional de cada área. Por ejemplo, se refiere a las acciones gerenciales -agrupadas en la Secretaría General- que se relacionan con la gestión del conocimiento realizadas principalmente por el Área funcional de gestión del Talento Humano, Área funcional de Gestión Documental, Área funcional de Gestión de Contratos y Convenios, Área Funcional de Gestión de Tecnologías y Sistemas de Información, incluso la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno. Así como las acciones misionales relacionadas con la gestión del conocimiento tácito que desarrolla la Subdirección de Apropiación Social y Relacionamiento con el Ciudadano, o la gestión del conocimiento explícito misionalmente ubicada en las Subdirecciones de Investigación y Producción Científica y la Subdirección de Gestión del Patrimonio.

En segundo lugar, encontramos otro tipo de acciones que tienen que ver con la constitución orgánica del *Grupo de Gestores del Conocimiento y la Innovación*, cuyo propósito es adaptar las metodologías y rescatar las buenas prácticas de cada subdirección y áreas funcionales para construir conjuntamente una cultura organizacional que proponga y aplique mejoras en los hábitos internos y administrativos para la producción, análisis, sistematización, protección y difusión dentro de cada uno de los procesos del instituto con un enfoque riguroso de la gestión del conocimiento y la mejora continua, que lleve a la innovación como resultado de la aplicación de esta política.

La *metodología* propuesta busca consolidar un equipo de gestores de conocimiento e información, que sean guardianes del patrimonio institucional, su conservación y flujo constante a través de todos los canales y medios de comunicación disponibles en el ICANH.

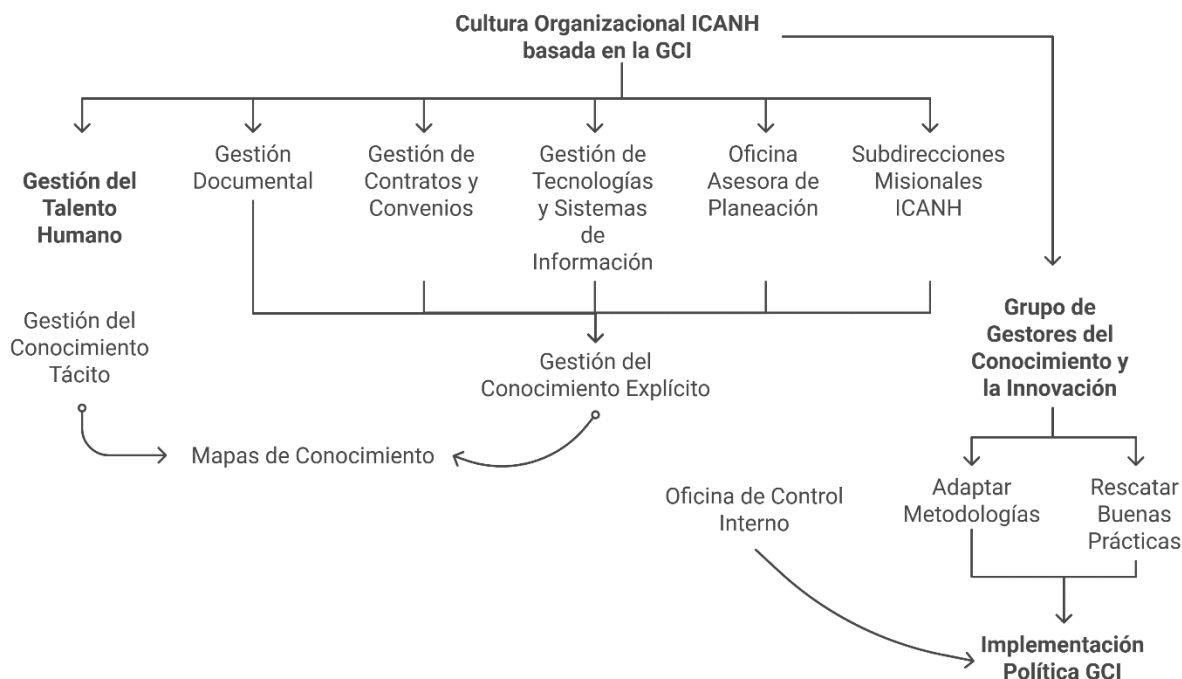
A partir del encuentro periódico del *Grupo de Gestores del Conocimiento y la Innovación*, acompañado por el direccionamiento estratégico del Área Funcional de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación; se consolidará anualmente el mapa de conocimiento tácito y explícito con el

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	13 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

que cuenta la entidad, así mismo se actualizará cada año las acciones estratégicas del plan de acción GCI que implemente la política, pero por otro lado, los propósitos gerenciales y misionales que promuevan e implementen la política de gestión del conocimiento e innovación se deben integrar a la planeación, construcción y ejecución de los planes de acción institucional de cada Subdirección del ICANH.

Los planes de acción estarán orientados por los ejes temáticos del conocimiento expuestos en el apartado anterior y serán objeto de aportes en la planeación estratégica y seguimiento operativo de metas, logros y riesgos por parte de la Oficina Asesora de Planeación.



9.2 Ciclo para la Implementación de la GCI

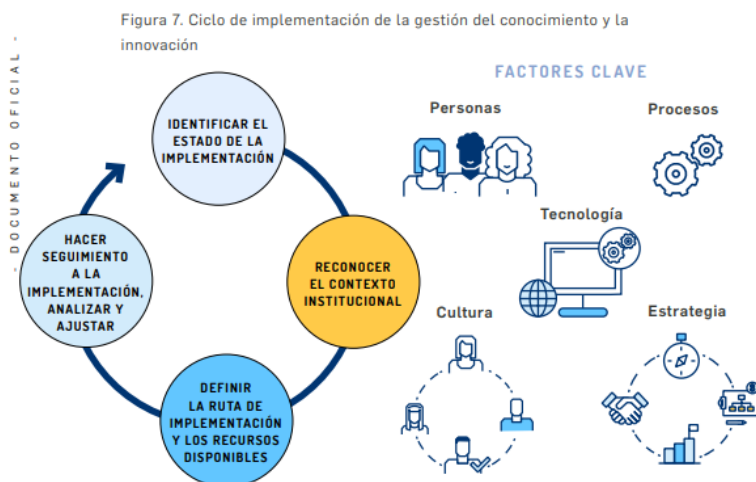
El Departamento de Función Pública, mediante la guía de Implementación, a continuación, se presenta la propuesta de etapas para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación que se hace desde Función Pública, lo anterior, teniendo en cuenta que esta política se concibe bajo el “ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar” (PHVA), cuyo propósito es la adecuada gestión de los recursos mediante la evaluación y mejora continua (ISO 9001, 2015):

1. Identificación del estado de la implementación.

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO:	MC-PO-02
			VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		PÁGINA:	14 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

2. Reconocimiento del contexto institucional, para ello, deben tener en cuenta cinco factores clave: personas, procesos, tecnología, cultura y estrategia.
3. Definición de la ruta de implementación.
4. Seguimiento a la implementación para analizar el avance y llevar a cabo ajustes.



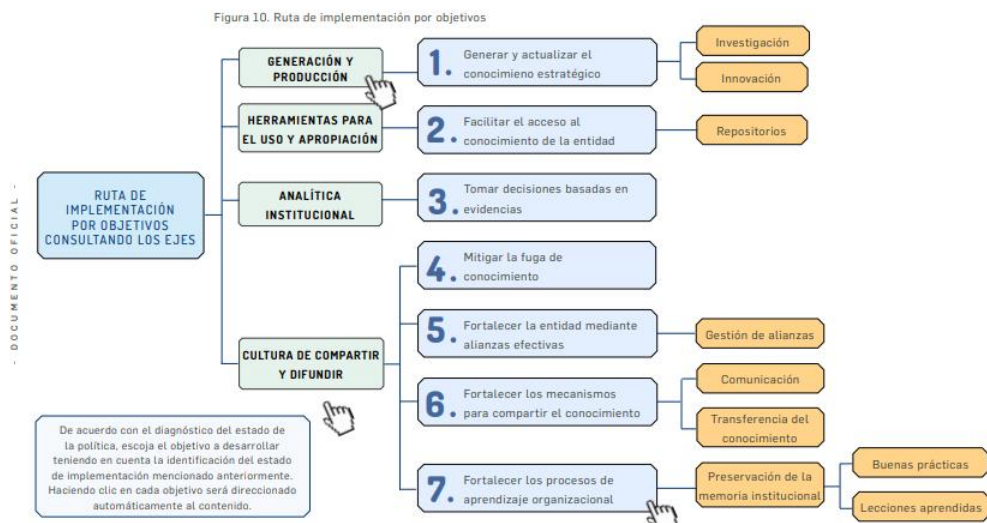
Fuente: Guía para la Implementación de la Política de conocimiento y la innovación, Función Pública, 2020

La gestión del conocimiento parte de la identificación del nivel de implementación de la política, un posterior reconocimiento institucional que se basa en los contextos en donde se ubica el ICANH, la construcción de una ruta de implementación (Rutas de los ejes) y un seguimiento y análisis a la implementación.

9.3 Ruta para la Implementación de la GCI

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	15 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐



Fuente: Guía para la Implementación de la Política de conocimiento y la innovación, Función Pública

9.4. Matriz de Implementación

RUTA	EJE	OBJETIVOS	ÍNDICE ASOCIADO A FURAG	RESULTADO
CUMPLIMIENTO POR OBJETIVOS	GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN	Generar y actualizar conocimiento estratégico para la entidad	Generar nuevo conocimiento o actualizar el existente al interior de la entidad pública mediante mecanismos que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano.	Investigación Innovación
	HERRAMIENTAS PARA EL USO Y APROPIACIÓN	Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad	Generar herramientas para utilizar y apropiar el conocimiento mediante acciones que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos y la información de la entidad.	Repositorios
	ANALÍTICA INSTITUCIONAL	Tomar decisiones basadas en evidencias	Generar espacios y mecanismos de difusión del conocimiento mediante comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas, transferencia de buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza—aprendizaje organizacional, entre otros	Bancos de Datos

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO:	MC-PO-02
			VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		PÁGINA:	16 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR	Mitigar la fuga de conocimiento	Medir la capacidad de la entidad pública de tomar decisiones basadas en evidencia, así como generar acciones que permitan gestionar los datos y la información que produce.	Repositorios
	Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas		Gestión de alianzas
	Fortalecer mecanismos para compartir el conocimiento		Comunicación
			Transferencia del conocimiento
	Fortalecer procesos de aprendizaje organizacional		Buenas Prácticas
			Lecciones aprendidas

Fuente: Elaboración Propia

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	MC-PO-02
		VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PÁGINA:	17 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

X. INDICADORES

Estos indicadores permiten monitorear el avance de la implementación y el cumplimiento de la política de GCI, incentivando la colaboración, preservación del conocimiento y la innovación en los procesos misionales. Están diseñados para ser aplicables y/o ajustados a las necesidades y misionalidad de cada subdirección, promoviendo un enfoque interdisciplinario, transversal y estratégico.

Indicadores Generales (transversales a todas las subdirecciones):

1. *Proporción de proyectos con inclusión explícita de estrategias de gestión del conocimiento e innovación (GCI):*

Fórmula: $(\text{Proyectos con estrategias de GCI} / \text{Total de proyectos ejecutados}) \times 100$

Propósito: Evaluar la integración de la política en los proyectos misionales.

2. *Porcentaje de funcionarios capacitados en gestión del conocimiento e innovación:*

Fórmula: $(\text{Funcionarios capacitados} / \text{Total de funcionarios}) \times 100$

Propósito: Medir el alcance de los programas de formación en GCI.

3. *Porcentaje de áreas con mapas de conocimiento actualizados:*

Fórmula: $(\text{Áreas con mapas de conocimiento actualizados} / \text{Total de áreas}) \times 100$

Propósito: Monitorear la consolidación del conocimiento tácito y explícito en cada área.

4. *Número de iniciativas de co-creación con participación de 2 o más áreas del ICANH:*

Propósito: Medir el nivel de interacción y colaboración con grupos de interés externos.

Indicadores Específicos por Subdirección:

Subdirección de Investigación y Producción Científica:

Propósito: Promover la generación y difusión de conocimiento formalizado en el marco de los proyectos de investigación de antropología, arqueología e historia..

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO:	MC-PO-02
			VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		PÁGINA:	18 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

5. Número de productos de nuevo conocimiento (artículos de investigación, libros y capítulos de libros resultado de investigación, entre otros)
6. Número de proyectos de investigación aprobados por la subdirección de investigación y producción científica
7. Número de productos de divulgación científica
8. Número de informes de investigación publicados en el repositorio institucional

Subdirección de Gestión del Patrimonio:

9. *Número de acciones de gestión del patrimonio que consideren la gestión del conocimiento, innovación y/o gestión documental:*

Propósito: Evaluar la incorporación de la política de GCI en los procesos de gestión del patrimonio.

10. *Porcentaje de documentos sobre gestión del patrimonio compartidos a través de medios digitales*

Fórmula: (Documentos compartidos vía digital / Total de documentos y productos de carácter patrimonial) × 100

Propósito: Medir el avance en la conservación, el acceso a la información y los bienes culturales mediante herramientas digitales.

11. *Porcentaje de acciones de patrimonio que emplean herramientas de innovación tecnológica:*

Fórmula: (Proyectos con innovación tecnológica / Total de proyectos de investigación y/o patrimonio) × 100

Propósito: Monitorear la aplicación de nuevas tecnologías en la producción científica especializada.

Subdirección de Apropiación Social y Relacionamento con el Ciudadano:

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO:	MC-PO-02
			VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		PÁGINA:	19 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

12. *Número de espacios enfocados en gestión del conocimiento e innovación en el marco de la estrategia de participación ciudadana del ICANH.*

Propósito: Seguimiento a la implementación de espacios de gestión del conocimiento y la innovación del ICANH en el marco de la estrategia de participación ciudadana.

13. *Número de espacios enfocados en gestión del conocimiento e innovación en el marco de la estrategia de comunicación interna del ICANH.*

Propósito: Seguimiento a la implementación de espacios de gestión del conocimiento y la innovación del ICANH en el marco de la estrategia de comunicación interna.

XI. TABLA DE ANEXO PARA CADA ACTIVIDAD DE GCI

La tabla anexo para cada actividad o matriz de criticidad es el instrumento inicial y final que contempla la diagramación de la gestión del conocimiento en las organizaciones, es funcional toda vez que clasifica la criticidad del conocimiento de acuerdo con dos variables, probabilidad de pérdida del conocimiento, bien sea por la tres razones expuestas por el Departamento administrativo de la función Pública: es decir por depreciación del conocimiento, por pérdida de conocimiento y por des aprendizaje (DAFP 2021) y el impacto por dicha pérdida para la Entidad, es fundamental el desarrollo de este instrumento para cada uno de los procesos con el fin de concebir y abordar el ciclo de implementación de la política.

Matriz de Criticidad del Conocimiento

Probabilidad de pérdida de conocimiento	ALTO			
	MEDIO			
	BAJO			
		BAJO	MEDIO	ALTO

Consecuencia/ Impacto de ausencia o pérdida de conocimiento

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO:	MC-PO-02
			VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		PÁGINA:	20 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

XII. BIBLIOGRAFÍA

ICONTEC. (2019). NTC ISO30401. SISTEMAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. Bogotá (Colombia): ICONTEC.

República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. (1998). Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Bogotá (Colombia): DAFP. Recuperado el 20 de noviembre de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html

República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014). Circular Externa 100-010 de 2014. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Medellín (Colombia): DAFP. Recuperado el 20 de noviembre de 2024, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>

República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). Bogotá (Colombia): DAFP.

República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. (2021). Plan Institucional de Capacitación 2021. Bogotá (Colombia): DNP. Recuperado el 20 de noviembre de 2024, de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PLAN%20INSTITUCIONAL%20DE%20CAPACITACION%20NACIONAL%202021.pdf>

República de Colombia. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2021). Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento. Política Pública de Apropiación Social del Conocimiento en el marco de la Ciencia, la Tecnología e Innovación. Bogotá D.C (Colombia). Recuperado el 4 de diciembre de 2024, de https://minciencias.gov.co/sites/default/files/politica_publica_de_apropiacion_social_del_conocimiento.pdf

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO:	MC-PO-02
			VERSIÓN	1
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		PÁGINA:	21 DE 21

Documento: Público ☒ Reservado ☐ Clasificado ☐

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Descripción general del cambio
01	Diciembre de 2024	Creación del documento

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Cargo: Profesional Secretaria General	Cargo: Profesional Contratista OAP	Cargo: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Fecha: Diciembre de 2024	Fecha: Diciembre de 2024	Fecha: Diciembre de 2024