

Entregable Gestión del Conocimiento y la Innovación

Tercer Trimestre

Contenido

Equipos transversales de Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	3
Primer encuentro del Equipo Transversal GESCO+I.....	3
Desafíos del Equipo Transversal de GESCO+I.....	3
Segundo encuentro del Equipo Transversal GESCO+I.....	5
Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas.....	6
El concepto de fuga del conocimiento	6
Causas de la fuga del conocimiento	7
Convenios, relacionamiento y acciones colaborativas.....	8
Procesos de ideación con grupos de valor e innovación	10
Comunidad de Práctica Jurídica	13
Sesiones y temas de estudio.....	13
Comunidad de Práctica Financiera.....	14
Sesiones y temas de estudio.....	14

Equipos transversales de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Durante el tercer trimestre de 2021, se desarrolló el primer y segundo encuentro de los Equipos Transversales de Gestión del Conocimiento y la Innovación creados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Los equipos transversales son definidos por esa entidad como <<una apuesta estratégica que busca crear redes de trabajo que faciliten la comunicación e intercambio de conocimientos y experiencias entre los líderes de las áreas misionales y de apoyo de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial (...) [El] objetivo es la construcción de un gobierno en sinergia que permita fortalecer las dinámicas de gestión y desempeño institucional del Estado colombiano.>>¹

Primer encuentro del Equipo Transversal GESCO+I

En este primer encuentro se instaló el Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I) para:





- **Incentivar** el uso y aprovechamiento del conocimiento en las entidades públicas.
- **Fomentar** el aprendizaje organizacional.
- **Consolidar** el trabajo colaborativo.
- **Generar** iniciativas de innovación.
- **Fortalecer** el intercambio de buenas prácticas, lecciones aprendidas y experiencias exitosas.

Desafíos del Equipo Transversal de GESCO+I²

	FACTOR ESTRATEGICO
	El conocimiento está encaminado a consolidar una gestión pública efectiva orientada a la consecución de resultados, y desde dicha óptica, el capital intelectual o la suma de conocimientos de los miembros de una organización.
	PROSPECTIVA
	Emprender las transformaciones organizacionales en torno a la gestión efectiva del capital intelectual, lo cual permita impulsar una

¹ Fuente <https://www.funcionpublica.gov.co/web/encuentros-equipos-transversales>

² Extraído de la presentación del Primer encuentro de los equipos transversales

	visión prospectiva del Estado, que pueda innovar en la forma de hacer las cosas y en la forma de relacionarse con el ciudadano.
	INNOVACION
	Compartir los aprendizajes a partir de los procesos asociados a la inteligencia colectiva para el diseño de soluciones ante los grandes desafíos que enfrenta la sociedad y el Estado.
	RELACION CIUDADANA
	Facilitar el accionar del Estado y llegar al ciudadano con mejores productos y servicios, procurando su satisfacción y generando valor público.
	DESARROLLO ECONOMICO
	Teoría del crecimiento endógeno: un sector de investigación, que produce nuevo conocimiento, un sector de producción de bienes intermedios que utiliza el crecimiento generado por la investigación para producir estos bienes, y un sector que produce el <i>output</i> final.
	TRANSFORMACION DIGITAL
	Incorporar la conectividad rápida y las ventajas de las TIC para el uso de las plataformas de contenido, inclusión de participación comunitaria y creación de una cultura de confianza entre el Estado y los ciudadanos que fortalece la legitimidad democrática

Los temas de **"carpeta ciudadana digital"**, **"uso y aprovechamiento del conocimiento científico, a través de la articulación Academia-Estado"**, **"Gestión de la innovación institucional"**, **"Ciencia y tecnología para el desarrollo en Colombia: el rol del sector público"**, **"Avances en la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de fortalecimiento estatal"**, **"La investigación aplicada a los retos públicos"** e **"Innovación en el sector público para el fortalecimiento de la gestión"** podrán consultarse en la presentación del Primer encuentro de equipos transversales GESCO+I en el Sistema de consulta institucional en el siguiente link:

<https://gdc.fonprecon.gov.co/wordpress/?p=548>

Segundo encuentro del Equipo Transversal GESCO+I

En la segunda sesión del encuentro de los equipos transversales GESCO+I se trataron los temas de contexto, ruta de implementación, resultados de la política y planes de mejoramiento. Este último, a partir de la identificación de las principales brechas en las entidades del orden nacional y territorial y el acompañamiento de la Dirección de Gestión del Conocimiento de la Función Pública por medio de su portafolio de servicios.

De otro lado, se trató el pensamiento futuro para servidores públicos y se hizo la presentación de las herramientas desarrolladas por Función Pública denominadas:

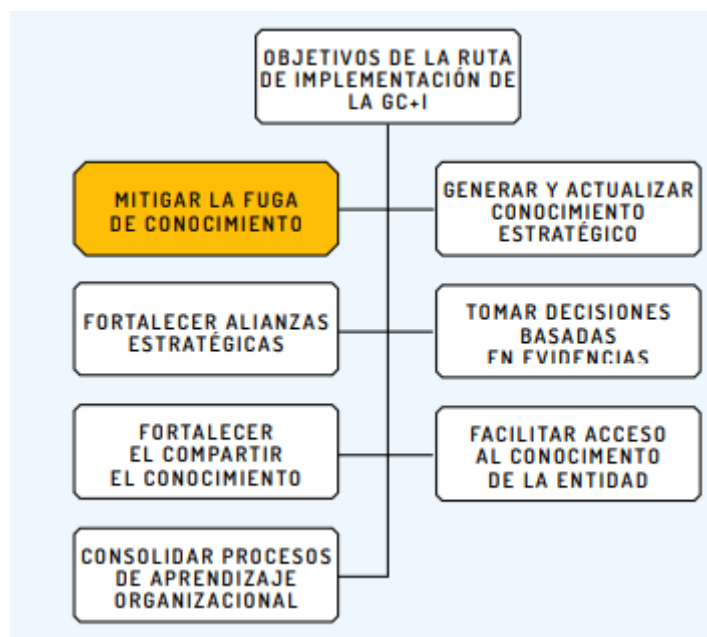
- Conocimiento sobre el proceso de innovación.
- Matriz de identificación de retos de innovación.
- Bitácora de conocimiento para diseño de iniciativas de innovación.
- Imagen del horizonte.
- Las siete preguntas.
- Documento de problemas.
- Delphi.
- Escenarios.
- Visión de futuro.

El detalle de cada herramienta, así como los temas tratados por la Dirección de Gestión del Conocimiento podrán consultarse en el siguiente link:

<https://gdc.fonprecon.gov.co/wordpress/?p=551>

Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas

El tratamiento de la fuga del conocimiento constituye un hito de vital importancia en la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, pero además se identifica como un reto de las entidades. Entre los objetivos que se valoran para su debida puesta en marcha ocupa un lugar preponderante, como se ve en la siguiente gráfica³:



El documento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública pretende ocuparse <<en profundidad y de manera integral [d]el fenómeno de la fuga de conocimiento, desde examinar qué quiere decir, las diferentes formas como se puede manifestar, hasta sus consecuencias, (...) con el propósito de ayudar a las entidades a reconocer su conocimiento relevante y a definir acciones apropiadas para gestionarlo, evitar su pérdida o disminuir su impacto en caso de que se dé.>>

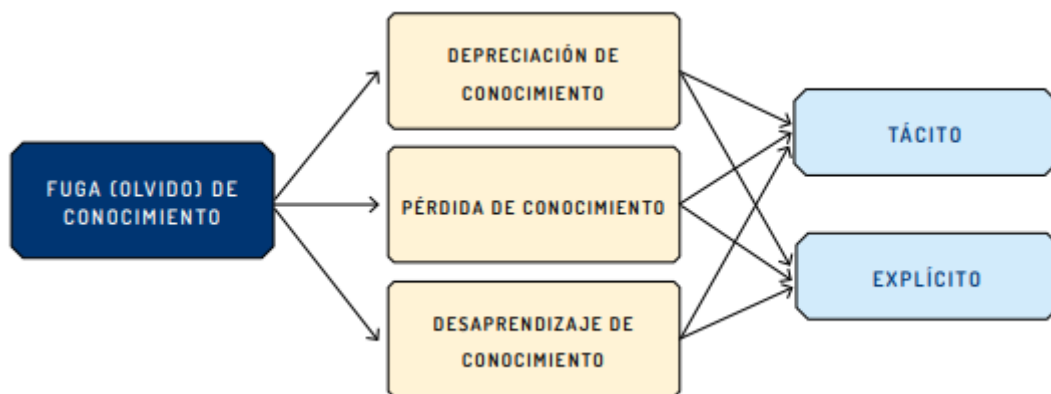
El concepto de fuga del conocimiento

Siguiendo las propuestas del concepto de fuga del conocimiento contenidas en el documento guía, el mismo se produce cuando los servidores se van de la organización y su conocimiento no queda en ella, también se da por la pérdida de conocimiento codificado o el deterioro del conocimiento. Entre las diferentes propuestas, la guía acoge la de Mariano S. Casey y Olivera F. por tratarse de la definición que comprende de forma más amplia la fuga del conocimiento.

³ Objetivos de la ruta de implementación GESCO+I. Pág. 9, Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas

Así, según la definición aceptada <<El olvido de conocimiento organizacional es la pérdida voluntaria o no del conocimiento. También señala que es necesario diferenciar si el conocimiento se deprecia, se pierde o si hay desaprendizaje.>>

A partir de lo anterior, la fuga u olvido de conocimiento puede ser consecuencia de factores accidentales o intencionales, puede darse en individuos, en procesos, herramientas y en el contexto organizacional. Así mismo, la fuga será consecuencia de la depreciación de conocimiento, la pérdida del conocimiento o el desaprendizaje⁴.



Causas de la fuga del conocimiento

Siguiendo la doctrina de Massingham (2018), la fuga del conocimiento es ocasionada⁵ por:

- La salida de los servidores ya sea en forma voluntaria o involuntaria. En este caso, el conocimiento perdido no solo incluye conocimiento técnico, sino también dimensiones cognitivas como la relación emocional de la persona con la organización y sus relaciones de trabajo.
- Otro tipo de fuga de conocimiento puede ser por la pérdida de conocimiento codificado, esto ocurre cuando el conocimiento que ha sido capturado en documentos, informes, bases de datos, políticas u otro formato escrito ya no está disponible.
- Por último, puede ser por la decadencia del conocimiento, es decir, que se haya vuelto obsoleto o ya no es relevante o aplicable, esto porque el conocimiento puede perder su valor con el tiempo.

El documento completo se encuentra cargado en el Sistema de Consulta de Jurisprudencia y conceptos jurídicos de FONPRECON para su consulta y profundización.

<https://gdc.fonprecon.gov.co/wordpress/?p=554>

⁴ Categorías de la fuga de conocimiento. Pág. 31, Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas

⁵ *Ibid.* pág. 33 y ss.

Convenios, relacionamiento y acciones colaborativas

Marco conceptual

Entre las acciones recomendadas por Función Pública para fortalecer el Modelo de Gestión del Conocimiento de la entidad, se encuentran:

1. Establecer convenios y acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad.
2. Desarrollar acciones para colaborar con otras entidades en la producción y generación de datos, información, investigaciones, estadísticas, **proyectos y metas compartidas de fortalecimiento institucional y gestión de proyectos de investigación o innovación relacionados con su misión institucional.**



Acciones desarrolladas durante la vigencia

Como acciones típicas de convenios, relacionamiento y acciones colaborativas con otras entidades se tienen las siguientes:

- **Implementación y seguimiento a la Política de Prevención del Daño Antijurídico 2020 -2021**
- **Diplomado de Defensa Jurídica Nacional**
- **Implementación del Modelo Óptimo de Gestión**
- **SIA POAS**
- **JEWS**
- **Superintendencia de Notariado y Registro**
- **Registraduría Nacional del Estado Civil**



Superintendencia de Notariado y Registro

Renovación por 4 años del acuerdo entre la Superintendencia de Notariado y Registro y el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República para :

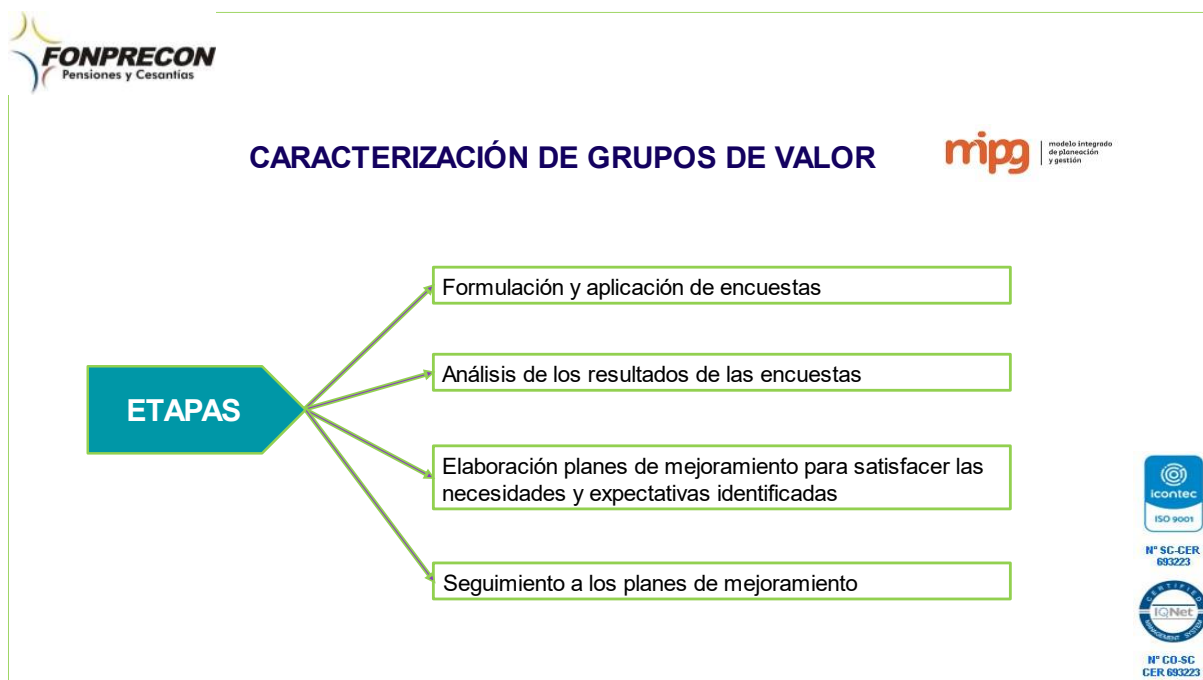
Consulta vía Web de la información disponible en el sistema de información registral



Posibilitar la investigación de bienes inmuebles de personas naturales y jurídicas (entes territoriales), para decretar medida cautelar sobre dichos inmuebles y garantizar el recaudo de la deuda con FONPRECON, producto de los procesos de cobro coactivo, tanto de cuotas partes pensionales como de sentencias a favor de FONPRECON por el reconocimiento de indemnización.

Apoyar la resolución del trámite de Reconocimiento y pago del auxilio de cesantías en el evento en que el solicitante no adjunte el certificado de libertad y tradición, cuando el objeto de destinación de cesantía parcial recaiga sobre algún bien inmueble en las modalidades de retiro parcial de cesantía para compra de vivienda, reparación, ampliación y mejora de vivienda, amortización o cancelación de hipoteca y resolver prestaciones por muerte a fin de consultar las propiedades que recaen en cabeza de los solicitantes

Procesos de ideación con grupos de valor e innovación



ACTIVIDADES REALIZADAS PARA SATISFACER LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE VALOR, IDENTIFICADAS EN LAS ENCUESTAS



PENSIONADOS

Desde la Coordinación de Atención al Usuario se realizó:

- Envío masivo por email de:
 - a) Desprendibles de pago a los pensionados.
 - b) certificados de ingresos y retenciones 2020
 - c) Folleto explicando como afiliarse a cajas de compensación



AFILIADOS

El grupo de Afiliación Aportes e Historia Laboral gestionó

- Envío masivo de SMS para:
 - a) Actualización de datos de quienes no recibieron en el correo el extracto de aportes
 - b) Corrección de historial laboral
 - Publicación en la página web de:
 - a) Video informativo de las líneas de atención virtual
 - b) Mensaje informativo para que los afiliados que no recibieron reporte de historial laboral o extracto se contacten al WhatsApp correo de afiliación.

Solicitud al H. Senado de la República y la H. Cámara de Representantes acerca de datos de contacto de afiliados



SERVIDORES

Desde la Coordinación de Talento Humano se gestionaron:

- a) Actividades en las cuales, los servidores participaron con su núcleo familiar (Combo escolar, actividades lúdicas en familia)
- b) jornadas de sensibilización para fortalecer los valores institucionales como Evaluación Código de Integridad
- c) Capacitaciones sobre:
 - Presentación Sistema de Documentos Electrónicos de Archivos. SGDEA.
 - Higiene postural y estilos de vida saludables



N° SC-CER 633223



N° CO-SC CER 633223

ACTIVIDADES REALIZADAS PARA SATISFACER LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE VALOR, IDENTIFICADAS EN LAS ENCUESTAS



CONTRATISTAS

Se han realizado talleres, con el apoyo de la ARL, entre ellos, los temas relacionados a:

- a) Trabajo en equipo
- b) Comunicación interpersonal
- c) Respeto y compromiso
- d) Talleres creativos
- e) riesgo intralaboral, extralaboral y de condiciones individuales (estrés)
- f) Con el apoyo de Gestión tecnológica se impartieron las capacitaciones en manejo de las plataformas ZOOM y TEAMS.



ENTES CONCURRENTES

El grupo de Cartera realizó a 31 de julio de 2021, 15 mesas de trabajo con departamentos, municipios, gobernaciones, entre otros, para conciliación de deudas



PROVEEDORES

Se expidió la circular 20212000000014 de 2021 para dar a conocer los lineamientos importantes para el proceso de recepción de facturas electrónicas de venta, notas débito y notas crédito.

Se realizó el acompañamiento en pagos y certificación de los mismos.



N° SC-CER 633223



N° CO-SC CER 633223

ACCIONES DE INNOVACIÓN DE LA ENTIDAD



Entradas recientes:

Boletín del Consejo de Estado – Jurisprudencia y conceptos E6. 244 julio 2021

Sentencia – Parejas del mismo sexo

Sentencia – Parejas del mismo sexo

Sentencia – Parejas del mismo sexo

Sentencia – Parejas del mismo sexo

1. Construcción e implementación del Sistema de Consulta de Sentencias y Conceptos Jurídicos y la interoperabilidad con todas las áreas de la Entidad (CMS WordPress)



N° SC-CER
693223



N° CO-SC
CER 693223

ACCIONES DE INNOVACIÓN DE LA ENTIDAD

2. Fortalecimiento del registro, seguimiento y control del plan estratégico institucional y el plan operativo anual, por medio de la plataforma SIA POAS MANAGER.

Acompañamiento de la Auditoría General de la República, en cuanto al uso y aprovechamiento de la plataforma



N° SC-CER
693223



N° CO-SC
CER 693223

ACCIONES DE INNOVACIÓN DE LA ENTIDAD

3. Vinculación de la Entidad al programa de recolección de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) de Lexmark.



La recolección se realizó el 18 de julio del año en curso a los siguientes residuos:

- ❖ TONER - 48 UNIDADES - PESO 22 KG.
- ❖ UNIDAD DE IMAGEN - 20 UNIDADES - PESO 30 KG

TOTAL: 52 KG



Comunidad de Práctica Jurídica

Sesiones y temas de estudio

En el trimestre la Comunidad de Práctica Jurídica sesionó en las siguientes fechas:

- (i) Instructivo para el reconocimiento de derechos por muerte a parejas del mismo sexo - Cumplimiento sentencia de Álvaro Casadiego López (Q.E.P.D.). **23 de julio de 2021**
- (ii) Instructivo para el reconocimiento de derechos por muerte a parejas del mismo sexo - Cumplimiento sentencia de Álvaro Casadiego López (Q.E.P.D.). **29 de julio de 2021**
- (iii) Seguimiento a cumplimiento de la sentencia de Álvaro Casadiego López (Q.E.P.D.). **4 de agosto de 2021**
- (iv) Reunión con la Organización Colombia Diversa. **5 de agosto de 2021**
- (v) Exposición sentencias suministradas por la Organización no gubernamental Colombia Diversa. **11 de agosto de 2021**
- (vi) Exposición sentencias suministradas por la Organización no gubernamental Colombia Diversa. **12 de agosto de 2021**
- (vii) Exposición sentencias suministradas por la Organización no gubernamental Colombia Diversa. **13 de agosto de 2021**
- (viii) Estructura Acto de ofrecimiento de disculpas públicas. **20 de agosto de 2021**

(ix) Discusión y aprobación versión final Instructivo para el reconocimiento de derechos por muerte a parejas del mismo sexo. **9 de septiembre de 2021**

(x) Gestión Líderes de convenios, innovación y grupos de valor. Estudio sentencia T-232 de 2021 de la Corte Constitucional. Calificación de invalidez. **20 de septiembre de 2021**

El material de estudio y los diversos productos generados a través de las discusiones se encuentran alojados en la carpeta compartida de la Comunidad de Práctica Jurídica.

Comunidad de Práctica Financiera

Sesiones y temas de estudio

En el trimestre la Comunidad de Práctica Financiera sesionó así:

(i) Registro de ingreso ZBOX SIIF. **30 de julio de 2021**

(ii) Certificados de tiempos laborados CETIL. **26 de agosto de 2021**

(iii) Certificados de tiempos laborados CETIL. **24 de septiembre de 2021**

Durante las sesiones realizadas en el trimestre julio a septiembre 2021 se aplicaron evaluaciones al fin de cada comunidad de practica con el fin de medir el impacto de cada tema tratado. En la última sesión se realizó una actividad interactiva denominada "Abre la caja" donde se formularon preguntas relacionadas con el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados Cetil, lo que permitió la participación activa de todos los miembros de la comunidad y con ello despejar las dudas que se presentaron sobre el tema.

El material de estudio y los diversos productos generados a través de las discusiones se encuentran alojados en la carpeta compartida dispuesta para tal fin.