



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

FURAG

▶ 2022



Contenido

Introducción	3
Gestión del conocimiento en el Sistema Integrado de Gestión	4
Mapa de conocimiento.....	5
Escuela Corporativa.....	10
Laboratorio MEN Territorio Creativo	11
Protocolo de participación en eventos académicos.....	12
Gestores de Conocimiento y réplicas.....	15
Intranet	20
Memorias, buenas prácticas y lecciones aprendidas	22
Tableros Power BI	23
Actitudes que engrandecen	¡Error! Marcador no definido.

Introducción

Para MIPG la Gestión del Conocimiento y la Innovación facilitan el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos, y además, propicie su transformación en entidades innovadoras e inteligentes, fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es clave para su funcionamiento. También dinamiza el ciclo de política pública, facilita la adaptación a las nuevas tecnologías (análogas y digitales), conecta el conocimiento entre los servidores y promueve buenas prácticas de gestión.

Así, la implementación de esta Política facilita la obtención de mejores resultados, en tanto permite construir desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas prácticas. El conocimiento (capital intelectual) en las entidades es un activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento.

De otra parte, la innovación se convierte en uno de los pilares fundamentales en la ejecución de los procesos, la solución de retos propios del sector y la prestación de servicios del Ministerio de Educación Nacional, buscando fomentar procesos de innovación que contemplen el fortalecimiento de capacidades de los actores, prácticas educativas innovadoras y fomento a la investigación sobre el tema, que posibilite concebir nuevas estrategias que fortalezcan los procesos creativos y de transformación.

Mediante este documento, se da cuenta de las principales estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrolla e implementa la política Gestión del Conocimiento y la Innovación formulada en la Resolución 10491 de 2019 así:

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

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

generar redes de conocimiento para fomentar procesos formales e informales de enseñanza y aprendizaje.

La Gestión del Conocimiento y la Innovación facilita la obtención de mejores resultados, en tanto permite construir desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas prácticas. Por esta razón, el conocimiento (capital intelectual) en el MEN es un activo principal y debe estar disponible para todos, a través de procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

Así mismo, 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.

La implementación de la gestión del conocimiento y la innovación implica en el Ministerio lo siguiente:

- Consolidar prácticas de investigación, espacios de ideación y procesos de innovación que permiten consolidar nuevos enfoques o habilidades en la entidad.
- Crear y usar herramientas que permitan la gestión de los datos y la información de manera articulada.
- Fortalecer la capacidad de la entidad de reconocer y utilizar sus datos e información para el análisis y la toma de decisiones.
- Compartir el conocimiento adquirido o desarrollado en la entidad a través de la generación de redes interinstitucionales o interdependencias; fomentar procesos formales e informales de enseñanza y aprendizaje; garantizar la comunicación efectiva con los grupos de interés y los mismos servidores; fortalecer la memoria institucional a través de herramientas de captura, preservación y difusión del conocimiento.

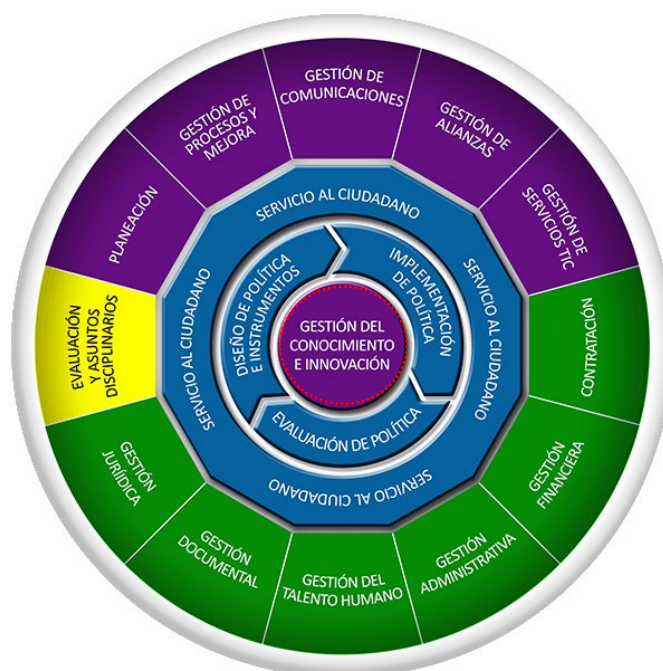
Gestión del conocimiento en el Sistema Integrado de Gestión

Uno de los aspectos fundamentales para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, es la existencia del proceso dentro del Sistema Integrado de Gestión en el marco del cual se definen los lineamientos de operación a través de procedimientos, fichas técnicas, guías, manuales y formatos que posibilitan la operación de la misma al interior de la entidad y dar cumplimiento a requisitos y productos asociados a la misma. El proceso de Gestión del Conocimiento y la Innovación es un proceso estratégico en la entidad liderado desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional y en el que participan todas las dependencias del Ministerio de Educación Nacional, por medio de la documentación de lecciones aprendidas y buenas prácticas, la creación de comunidades de práctica, la consolidación de la participación en eventos académicos que visibilizan e quehacer del Ministerio, la construcción de memorias institucionales, la implementación de laboratorios de innovación, la movilización de procesos de formación docente e investigación, la identificación de talentos claves, activos de conocimiento; acciones lideradas en cada una de las dependencias por cada uno de los Gestores de Conocimiento,

que contribuyen al cumplimiento de requisitos y productos, así como a fortalecer la cultura de compartir y difundir.

Como parte del Sistema Integrado de Gestión, para este proceso se han identificado indicadores que permiten ver el avance en la implementación del proceso y monitorearlo de manera permanente, riesgos que posibilitan el cumplimiento del objetivo del proceso mitigando la fuga de conocimiento y oportunidades que potencian el cumplimiento del proceso en sus diferentes frentes de trabajo, a través del análisis del contexto interno y externo que generan condiciones óptimas para la operación del proceso.

A continuación, se presenta el mapa de procesos de la entidad y cómo se ubica el referente a la gestión del conocimiento y la innovación:



Mapa de conocimiento

El conocimiento en la gestión pública es, entonces, un insumo fundamental para la creación de instrumentos de política pública, lo cual implica que las entidades del Estado deben mejorar decididamente el aprendizaje organizacional. Para ello, se requiere tener en cuenta cómo se administra y gestiona el conocimiento tácito y explícito, así como también es imperativo identificar el conocimiento presente, el quehacer institucional y los conocimientos que hacen falta o que podrían mejorarse. Se trata en últimas de precisar cómo se produce, comparte, difunde, replica y preserva el conocimiento y como ese conocimiento puede ayudar a obtener mejores procesos institucionales y un servicio público más cualificado para sus labores.

La acción del Estado en la administración pública es dinámica y compleja, pues se fundamenta en los intereses y expectativas de sus grupos de valor y de interés; por lo tanto, la adecuada gestión del conocimiento y la innovación junto con la implementación del MIPG, le ofrecen al servicio público una visión más amplia del entorno para suscitar mayor

productividad organizacional, entidades públicas inteligentes, ágiles y flexibles, mayor bienestar social y transparencia; y además contribuyen en la formación de servidoras y servidores públicos íntegros y una ciudadanía corresponsable (Función Pública, 2020).

Dentro de las herramientas que existen para la gestión del conocimiento se encuentran los mapas de conocimiento. Estos permiten crear una ruta clara para identificar los activos de conocimiento de las entidades y para la acumulación del conocimiento relevante para ellas y para sus funcionarios y de esta manera, propicia una memoria que pueda ser adquirida por los funcionarios y que pueda servir tanto para el conocimiento tácito como para el explícito. La cualificación del servicio público por medio de una ruta ordenada contribuye a un mejor aprendizaje organizacional, a la evaluación de los conocimientos propios de hacer de cada una de las entidades y a la obtención de mejores índices de transparencia, eficiencia y modernización de la gestión pública.

Los mapas de conocimiento son una herramienta para la identificación de los conocimientos con que cuentan las personas pertenecientes a una entidad u organización, lo cual apoya el desarrollo de actividades y proyectos de manera conjunta y la disposición de mecanismos de conservación del conocimiento pertinente para el cumplimiento de la misión de la entidad u organización. Además, un mapa de conocimiento aporta al diagnóstico de necesidades de conocimiento, para implementar la capacitación, entrenamiento y/o formación necesaria (Lineamiento Técnico de Gestión de Conocimiento y la Innovación, Versión No.1, Función Pública, 2020).

El mapa del conocimiento es también una herramienta de uso y apropiación del conocimiento, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento tácito, intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así como para generar mecanismos que conserven el conocimiento relevante para la misión de la entidad.

Igualmente, el mapa permite determinar requerimientos en materia de entrenamiento, capacitación y/o formación (conocimiento ausente) y fortalecer esquemas de aprendizaje en equipo (Función Pública, 2019). E.1. Metodología de construcción El Pensamiento de Diseño es una metodología centrada en el usuario y orientada a la acción, la cual ha sido incorporada en diferentes pilotos y procesos de innovación al interior del Ministerio.

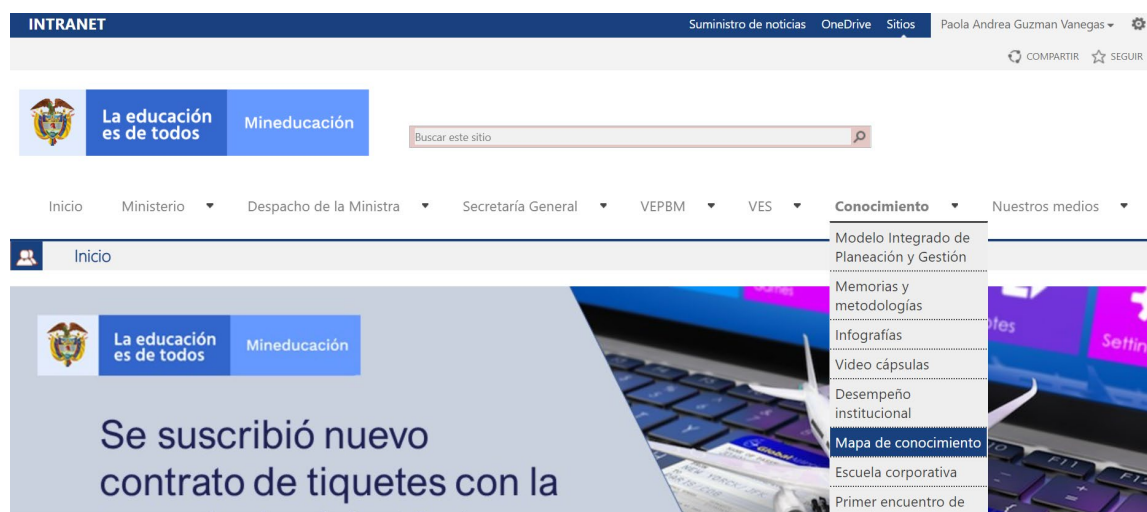
La construcción de mapas de conocimiento debe tener en cuenta tres elementos primordiales:

- Comprensión de la utilidad y necesidad de la gestión del conocimiento: ¿para qué? Partiendo de la premisa fundamental que una iniciativa debe tener claridad en su propósito y sentido.
- Identificación de activos de conocimiento estratégico: es la claridad conceptual y la identificación de iniciativas, planes o proyectos que trabajen con activos de conocimiento dentro de la entidad.
- Definición del mapa de conocimiento: contempla en concreto la definición de una metodología para la construcción de un Mapa de Conocimiento para la entidad.

Durante la vigencia 2021, el Ministerio de Educación Nacional fortaleció su mapa de conocimiento el cual cuenta con los siguientes componentes:

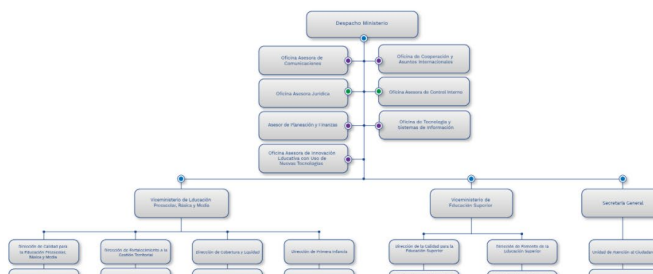


El mapa de conocimiento puede ser consultado a través de la intranet de la Entidad, en el micrositio denominado *conocimiento*, a través de cual se puede apreciar la información sobre los talentos clave:



Desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional, en el marco de la implementación de la Escuela Corporativa emprendimos un primer paso relacionado con la "Construcción del Mapa de Conocimiento del MEN", para establecer la identificación y ubicación del conocimiento clave para el cumplimiento de las funciones de nuestra entidad (qué conocimiento tenemos y requerimos, quién lo posee, dónde y cómo está dispuesto).

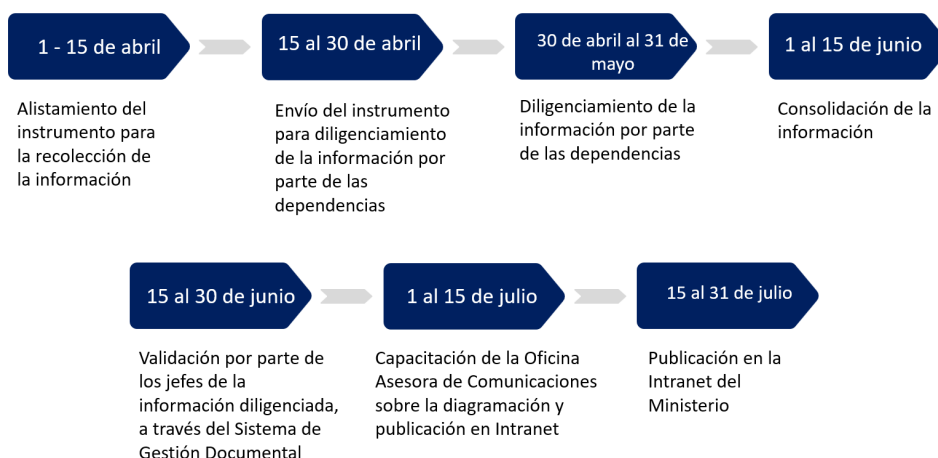
En este ejercicio, se identificaron 109 servidores con conocimientos clave en temáticas misionales del Ministerio y tú eres uno de ellos, por lo cual agradecemos que nos ayudes a complementar la información sobre la experticia temática que tienes y sobre los documentos y sistemas de información que están relacionados con la misma.



Para la construcción del mapa de conocimiento en la entidad se tuvieron en cuenta las siguientes fases:

1. Identificar el conocimiento estratégico: este momento da cuenta del comienzo de un proceso de gestión de conocimiento, en el cual una de las primeras y más importantes acciones es definir cuál es el conocimiento estratégico del Ministerio el cual se entiende como el conocimiento que se necesita para cumplir con los propósitos institucionales.
2. Crear el conocimiento requerido: una vez determinado el conocimiento estratégico, se identificó el conocimiento faltante, entendido como aquel que necesita la entidad para el ejercicio de sus funciones y operabilidad.
3. Sistematizar y disponer el conocimiento: el mapa de conocimiento identifica el conocimiento explícito de la entidad, y este tipo de conocimiento debe sistematizarse y disponerse de tal forma que esté listo para poderse transferir al interior de la entidad.
4. Transferir el conocimiento: la transferencia es uno de los momentos esenciales de la gestión del conocimiento y es en este punto donde la organización debe conocer muy bien su cultura para poder establecer estrategias efectivas para transferir este conocimiento a sus grupos de valor. Así se promueve el uso continuo del conocimiento transferido con el doble propósito: obtener las lecciones aprendidas con el mismo e identificar los cambios relevantes que se deban dar en él para mantenerlo en el contexto presente. En este sentido, en el Ministerio se documentan buenas prácticas, lecciones aprendidas y se desarrollan espacios de socialización sobre temas estratégicos los cuales cuentan con la participación de los Gestores de Conocimiento, y se documentan con las respectivas memorias.
5. Usar el conocimiento: en este punto se propician los espacios y metodologías que permitan la reinversión del conocimiento experto que responda a los cambios estratégicos de la organización y a las exigencias del entorno.

Ruta Mapa de conocimiento – Talentos clave



Durante el 2022, uno de los aspectos priorizados, por cuanto contribuye a conservar la memoria institucional, fue la identificación de talentos clave al interior de cada una de las dependencias de manera tal que se conozca el conocimiento crítico de la entidad, las personas que lo gestionan y se incorporen estrategias para evitar la fuga de conocimiento.

En este sentido, en el Ministerio de Educación Nacional se desarrollaron distintos espacios orientados a identificar la importancia de preservar la memoria institucional y de capitalizar los talentos al interior de la entidad.

Memoria institucional

Ventajas y desafíos

Objetivo: identificar estrategias, mecanismos y herramientas orientadas a preservar la memoria institucional en temas de interés general de la entidad o específicos de cada una de las dependencias, bajo estándares de organización de información y uso de tecnologías.

Destinatarios

- Equipo directivo
- Servidores del Ministerio
- Gestores de conocimiento
- Grupos de interés
- Ciudadanos

Premisas

Ventajas

- Es clave para mejorar el proceso de toma de decisiones.
- Genera confiabilidad por la calidad y completitud de la información.
- Permite mitigar los riesgos asociados a la fuga de conocimiento.
- Facilita la transferencia de conocimiento en la entidad.
- Permite realizar una gestión adecuada de los activos de información tangibles e intangibles.

Desafíos

- Generar un proceso permanente para preservar la memoria histórica de la entidad.
- Incorporar herramientas tecnológicas que facilite contar con información actualizada y en tiempo real.
- Fortalecer la cultura organizacional y generar consciencia sobre la importancia de preservar la memoria histórica.
- Reconocer los talentos clave de la entidad que contribuyan a la preservación de la memoria.

Cultura organizacional	Políticas y procedimientos	Responsabilidad	Metodológica	Tecnológica	Productos
La Memoria Institucional como parte de la cultura organizacional juega un papel importante en la toma de decisiones.	El Ministerio incorpora en sus políticas, procedimientos y guías de trabajo la Memoria Institucional.	Las dependencias del Ministerio son responsables del monitoreo, revisión e innovación de la memoria institucional. La Subdirección de Desarrollo Organizacional actualizará las políticas y procedimientos asociados a la memoria institucional.	La Entidad elabora metodologías para tratamiento de los distintos formatos de la información institucional (tangibles e intangibles), sus niveles de acceso y las incorpora a sus rutinas administrativas, técnicas y estratégicas.	La Entidad cuenta con una plataforma de gestión de la memoria institucional (intranet, página web, centro de documentación.)	<ul style="list-style-type: none"> Documentación de memorias. Informes y formatos de transferencia de conocimiento. Procedimientos y guías estandarizados. Gestión del conocimiento tácito.

Para el efecto, se tienen identificados dentro del mapa de conocimiento **14 matrices de conocimiento tácito y explícito** con sus respectivas experiencias temáticas así como las herramientas y sistemas de información.

Escuela Corporativa

La capacitación en el Ministerio incluye las acciones planificadas y de corta duración orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o a profundizar las habilidades de los servidores para su desarrollo integral. La oferta educativa de la Escuela Corporativa hace parte integral del Plan Institucional de Capacitación con el fin de recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad.

Esta se constituye en una 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. La oferta educativa de la Escuela Corporativa del Ministerio tiene los siguientes objetivos:

1. Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.
2. Reconocer la experiencia de los colaboradores como una fuente importante de conocimiento y un referente de la forma como el MEN se ha venido adaptando a los retos del contexto.
3. Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento para contribuir al mejoramiento del quehacer del Ministerio de Educación Nacional.

La Escuela Corporativa está dirigida a los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, entendidos como adultos que aprenden, que generan conocimientos y valor para el Ministerio y como depositarios de saberes, conocimientos y experiencias que están disponibles para otros colaboradores del Ministerio de Educación Nacional.



Durante la vigencia 2022, se ofertaron doce (12) cursos que aportaron a desarrollar temas estratégicos y de conocimiento transversal por parte de los servidores del Ministerio y del sector que contribuyeron al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los mismos, con el fin de aportar al logro de una mejor experiencia de servicio, de la siguiente manera:

Escuela Corporativa



Objetivo de la estrategia

Aportar al desarrollo de competencias de servidores y contratistas del MEN, personal vinculado al sector educación y terceros, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.



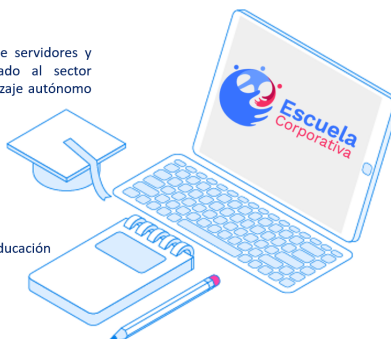
Oferta 2021

- Plan Nacional de Desarrollo
- Formulación de políticas públicas en educación
- Gestión de la Transparencia
- Gestión del cambio
- Gestión ambiental
- Gestión de la información
- Sistema Integrado de Gestión
- Formación de formadores



Estudiantes certificados

A continuación se relacionan los egresados a partir del último corte emitido el 6 de diciembre de 2021:



Marco normativo

Circular No. 13 del 13 de mayo de 2021 que estableció el cronograma para el desarrollo de los cursos.



Oferta 2022

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

Plan Nacional de Desarrollo	Formulación de políticas públicas en educación	Gestión de la Transparencia	Gestión del cambio	Gestión ambiental	Gestión de la información	Sistema Integrado de Gestión	Formación de formadores
1.047	161	849	264	615	269	612	106

Laboratorio MEN Territorio Creativo

El Ministerio de Educación Nacional, como ente rector en la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas educativas en Colombia, ha identificado la necesidad de avanzar en la innovación educativa con visión ecosistémica, que pueda fortalecer trayectorias educativas completas, transformación de paradigmas educativos y fomento de habilidades para la cuarta revolución industrial, para formar a los ciudadanos del siglo XXI que contribuyan a avanzar en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.

En este sentido, la innovación educativa invita a las comunidades, a las Secretarías de Educación y a los demás actores del sistema, a la transformación de las prácticas educativas, desde la integración de los conocimientos de las diferentes áreas curriculares, la implementación de tecnologías digitales y la exploración dinámica del contexto (para identificar oportunidades, problemáticas o necesidades) en aras de construir conocimiento significativo para la ciudadanía local y global, para configurar proyectos de vida y para aportar al desarrollo de los territorios desde iniciativas que contemplen el bienestar individual y colectivo.

Por otra parte, desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, se promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de los ciudadanos, para lo cual, las entidades públicas pueden reducir el riesgo en la implementación de nuevas iniciativas de gestión al optar por la construcción de ensayos, prototipos o experimentos que contribuyan a comprobar o visualizar posibles fallas antes de la introducción de nuevos o mejorados

productos y servicios, adicionalmente, fomenta el desarrollo de espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación para fortalecer la atención de los grupos de valor y la gestión del Estado.

En razón a lo anterior, y en el marco de la gestión y la innovación, el Ministerio diseñó el Laboratorio MEN Territorio Creativo como un espacio para introducir a los servidores y demás actores del sector en el mundo de la innovación y la colaboración, permitiéndoles descubrir nuevas posibilidades para resolver problemas y mejorar el ciclo de la política pública, despertando una nueva sensibilidad física, mental y emocional.

El laboratorio responde a la necesidad de concretar una estrategia para integrar la innovación en los retos de la cotidianidad, en el lenguaje, en las relaciones y en todos los desafíos que nos demandan desaprender y aprender para transformarnos rápidamente, leyendo el cambio en el contexto y anticipándonos al mismo de manera crítica y creativa, fortaleciendo nuestra capacidad para generar nuevos conocimientos y especialmente para construir una cultura de la innovación en el sector. Los objetivos que pretende alcanzar la estrategia a través del Laboratorio MEN Territorio Creativo son:

- Que el MEN se convierta en una organización más empática, innovadora y creativa, que sea capaz de transformarse rápidamente y que esté conectada con el contexto cambiante del país y del mundo.
- Fortalecer las competencias de los servidores promoviendo la innovación interna e integrando nuevas dinámicas de colaboración y trabajo en equipo
- Permear al sector educativo nacional con procesos, ideas y proyectos que creen valor público y tengan impacto en la comunidad educativa del país.
- Que el laboratorio sea un centro de diálogo y co-creación, tanto de los servidores del MEN como de actores del sector educativo, tales como educadores, estudiantes, familias, secretarías de educación y entidades adscritas y vinculadas, con el fin de promover la innovación y creatividad frente a soluciones o ideas que aporten al sector educativo de las regiones.
- Que el Ministerio sea una entidad más ágil, que pueda realizar transformaciones incrementales y responder a las necesidades de nuestros estudiantes, nuestros docentes y, en general, nuestra comunidad educativa de una forma más asertiva.

Protocolo de participación en eventos académicos

Para MIPG la Gestión del Conocimiento y la Innovación facilitan el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos, y además, propicie su transformación en entidades innovadoras e inteligentes, fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es clave para su funcionamiento. También dinamiza el ciclo de política pública, facilita la adaptación a las nuevas tecnologías (análogas y digitales), conecta el conocimiento entre los servidores y promueve buenas prácticas de gestión.

Así, la implementación de esta Política facilita la obtención de mejores resultados, en tanto permite construir desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas prácticas. El conocimiento (capital intelectual) en las entidades es un activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento.

A partir de lo dispuesto en la Resolución 10491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional, se compromete con “la implementación de estrategias y herramientas de Gestión del Conocimiento e innovación, como parte de la cultura institucional y como una disciplina de trabajo individual y colectiva, orientada a promover y coordinar la reflexión permanente sobre el quehacer institucional, mediante la identificación, creación, sistematización, socialización, transferencia y valoración de los conocimientos críticos, que nos permiten innovar en la solución de problemas, la ejecución de nuestros procesos, y la prestación de los servicios, enriqueciendo la forma de relación con los grupos de interés.”

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

Así, la Gestión del Conocimiento 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.

Estrategia de operacionalización de la gestión del conocimiento: participación en eventos académicos.

Para lograr una adecuada transferencia de conocimiento, el Ministerio de Educación generó el procedimiento para la participación en eventos académicos que busca consolidar aquellos espacios a través de los cuales la entidad comparte el conocimiento adquirido o desarrollado a través de la generación de redes interinstitucionales o interdependencias; fomentando así procesos formales e informales de enseñanza y aprendizaje; garantizando la comunicación efectiva con los grupos de interés y los mismos servidores; y fortaleciendo la memoria institucional a través de herramientas de captura, preservación y difusión del conocimiento.

Dicho procedimiento se expresa en la siguiente infografía:

1. Socialización Protocolo participación eventos académicos



Objetivo procedimiento CI-PR-04

El Procedimiento para la participación en eventos académicos y/o científicos busca obtener, organizar y sistematizar la información sobre los servidores y contratistas del Ministerio de Educación Nacional que participan como conferencistas, ponentes o invitados en eventos académicos y/o científicos nacionales o internacionales, para contribuir a la generación de nuevo conocimiento y a la conservación de la memoria institucional, como parte del capital intelectual de la entidad.

Política de gestión del conocimiento + procedimiento



El presente procedimiento se relaciona de manera directa con la política y el proceso de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Ministerio de Educación Nacional, en particular, mediante la identificación generación y documentación de conocimiento que fortalece el capital intelectual de la entidad.

Documentos asociados al procedimiento

CI-FT-08 - Formato de caracterización de eventos académicos o científicos en representación de la entidad en calidad de conferencista, panelista o invitado.

CI-FT-09 - Formato memoria participación evento académico o científico.

Pasos del procedimiento



- Recibir con la recepción de la invitación.
- Diligenciar el formato de caracterización para participar en eventos académicos y/o científicos. (Designación de la persona que asistirá al evento).
- Autorizar al participante
- Registrar la información del evento.
- Responder la invitación.
- Preparar contenidos para participar en el evento.
- Participar en el evento.
- Generar y entregar memoria de la participación.
- Publicar en la intranet .

Capital humano

Capital
estructural

Capital
relacional



El objetivo del procedimiento es obtener, organizar y sistematizar la información sobre los servidores y contratistas del Ministerio de Educación Nacional que participan como conferencistas, ponentes o invitados en eventos académicos y/o científicos nacionales o internacionales, para contribuir a la generación de nuevo conocimiento y a la conservación de la memoria institucional, como parte del capital intelectual de la entidad.

De otra parte, el alcance del mismo inicia con la recepción de la invitación para participar en el evento, luego se requiere el diligenciamiento del formato de caracterización para participar en eventos académicos y/o científicos en representación del Ministerio de Educación Nacional, la designación de la persona que asistirá al evento, continúa con la preparación de la ponencia (cuando corresponda), la asistencia al evento y, finalmente, con la radicación del informe y las evidencias de la participación en el evento.

Actores que intervienen

- Servidor público/ Contratista que recibe la invitación.
- El jefe del área técnica que maneja el tema del que tratará el evento.
- Superior Jerárquico del área técnica que maneja el tema del que trata la invitación.
- Profesional de Subdirección de Desarrollo Organizacional.

La formalización de estos documentos a través del Sistema Integrado de Gestión posibilita fortalecer la cultura de compartir y difundir el conocimiento, así como la identificación de talentos clave al interior de la entidad con el fin de capitalizar el conocimiento crítico, generando visibilidad institucional a nivel nacional e institucional y a través de las memorias que se generan como producto de estas intervenciones evita la fuga de conocimiento.

El procedimiento actualmente se encuentra en implementación por cuanto los ajustes que se deriven de mismo se realizarán a partir de las observaciones generadas por los actores participantes. Igualmente, la Subdirección de Desarrollo Organizacional publicará las memorias de estas participaciones a través de la Intranet en el micrositio de *conocimiento* y generará una base de datos consolidada con la información básica de los eventos en los que participa el Ministerio con el fin de que se constituya como insumo para la toma de decisiones.

Gestores de Conocimiento y réplicas

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo).

En este sentido, la cultura de compartir y difundir busca que los servidores:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación para ayudar a resolver problemas de forma rápida.
- Mitiguen la fuga de conocimiento.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

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



Gestores de conocimiento

Ministerio de Educación Nacional

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.



Roles y Responsabilidades de los gestores del conocimiento:

- Ser el enlace entre la Subdirección de Desarrollo Organizacional y la dependencia a la que pertenece, canalizando la información e inquietudes frente a la gestión del conocimiento.
- Identificar saberes, talentos, capacidades y conocimientos de los profesionales del área, que puedan aportar al desarrollo de actividades de co-creación, experimentación y desarrollo de nuevos proyectos.
- Presentar para aprobación del jefe de la dependencia correspondiente las estrategias para el entrenamiento en puesto de trabajo de los colaboradores que inician labores en un rol.
- Participar en el diseño y socialización de las actividades de promoción de actividades de innovación.
- Promover entre los colaboradores de la dependencia la participación en los programas de la Escuela Corporativa.
- Retroalimentar la estructuración y contenidos curriculares de los programas de la Escuela Corporativa.
- Participar en las reuniones o talleres que sean convocados para el fortalecimiento de la gestión del conocimiento del aprendizaje organizacional.
- Apoyar la documentación de lecciones aprendidas y buenas prácticas en el proceso/dependencia correspondiente.
- Designación de los actores del Sistema Integrado de Gestión SIG: la Subdirección de Desarrollo Organizacional abrirá una convocatoria interna para que los interesados en un rol realicen una prueba básica de conocimientos sobre SIG. Quienes la aprueben serán presentados, para aval de los líderes de proceso, como candidatos para desempeñar los roles de: líder de gestión integral, vocero ambiental y gestor de conocimiento. Quienes no aprueben, podrán ingresar a un proceso de formación como preparación para la siguiente convocatoria.
- El líder del proceso seleccionará el candidato que considere adecuado para cada rol. La Alta Dirección, designará mediante acto administrativo a aquellos servidores públicos que hayan sido avalados por los líderes de proceso para los roles anteriormente señalados.

En el mismo artículo define los roles y responsabilidades que estos actores deben cumplir para movilizar temas dentro del Sistema Integrado de Gestión, a saber:

- a) Ser el enlace entre la Subdirección de Desarrollo Organizacional y la dependencia a la que pertenece, canalizando la información e inquietudes frente a la gestión del conocimiento.
- b) Identificar saberes, talentos, capacidades y conocimientos de los profesionales del área, que puedan aportar al desarrollo de actividades de co-creación, experimentación y desarrollo de nuevos proyectos.
- c) Presentar para aprobación del jefe de la dependencia correspondiente las estrategias para el entrenamiento en puesto de trabajo de los colaboradores que inician labores en un rol.
- d) Participar en el diseño y socialización de las actividades de promoción de actividades de innovación.
- e) Promover entre los colaboradores de la dependencia la participación en los programas de la Escuela Corporativa.
- f) Retroalimentar la estructuración y contenidos curriculares de los programas de la Escuela Corporativa.
- g) Participar en las reuniones o talleres que sean convocados para el fortalecimiento de la gestión del conocimiento del aprendizaje organizacional.
- h) Apoyar la documentación de lecciones aprendidas y buenas prácticas en el proceso/dependencia correspondiente.

Durante la vigencia 2021 se actualizó de manera permanente el grupo de servidores designados por las dependencias como Gestores de Conocimiento quedando conformado de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	NOMBRE COMPLETO	GESTOR DEL CONOCIMIENTO
Oficina Asesora de Comunicaciones	Claudia Patricia Salazar Medina	x
Grupo de Control Interno Disciplinario	Jayne Ayleen Prieto Mariño	x
Subdirección de Fomento de Competencias	Mayda Karina Ulloa Arcila	x
Oficina Asesora Jurídica	Andrés Fabián González Rodas	x
Oficina Asesora Jurídica	Laura Jimena Pérez Aguirre	x
Oficina Asesora Jurídica	Mayra Alejandra Niño Mesa	x
Subdirección de Recursos Humanos del Sector	Carmen Yaneth Perea Criollo	x
Despacho del Viceministerio de Educación PByM	Claudia Herminia Hurtado Torres	x
Despacho del Viceministerio de Educación PByM	Gladys Moncada Díaz	x
Despacho del Viceministerio de Educación PByM	Mónica Alfonso Angel	x
Subdirección de Inspección y Vigilancia	Viviana Andrea Castillo Siatame	x
Oficina de Innovación Educativa con Uso en TIC	Karen Lorena Velásquez Vega	x
Oficina de Innovación Educativa con Uso en TIC	Sorangie Gómez Zambrano	x
	Sebastián Alejandro Quiroga Pardo	x
Subdirección Calidad Primera Infancia		x
Subdirección de Desarrollo Sectorial	Carol Bibiana Romero Canon	x
Subdirección de Apoyo a la Gestión de las IES	Hugo Yezid Gordillo Góngora	x
Subdirección de Fortalecimiento	Jenifer Jaine Vergara Garces	x
	Sandra Milena Alvarado Rodriguez	x
Subdirección de Fortalecimiento	Héctor Hernández Serrano	x
Subdirección de Monitoreo y Control	Rosa Inés Malagón Valero	x
Subdirección de Monitoreo y Control	Fanny Cardona Moreno	x
Subdirección de Referentes de calidad	Mauricio Becerra	x
Dirección de Cobertura	Nury Marcela Tocarruncho Viasus	x
Dirección de Fomento	Margarita Rosa Jaimes	x
Dirección de Fortalecimiento	Gloria Cañon Barrantes	x
Subdirección de Cobertura de Primera Infancia	Sara Arrechea Banguera	x
Oficina de Tecnología	Medardo Castro Carantonio	x
Oficina de Control Interno	Clara Inés Umbarila Chacón	x
Oficina de Control Interno	Aura Rosa Gómez Avellaneda	x
Oficina de Cooperación	Helen Snedy Alba Chaparro	x
Oficina Asesora de Planeación y Finanzas	Sonia Esperanza Casas	x
Oficina Asesora de Planeación y Finanzas	Sergio Daniel Forero Gutierrez	x
Dirección de Calidad de la ES	Marco Andres Gómez Rincon	x
Dirección de Calidad EPBM	José Antonio Reina Guevara	x
Subdirección de Acceso	Rosa Nidia Alvarez Bautista	x
Subdirección de Permanencia	ROSAURA QUINTERO FLOREZ	x
Subdirección de Permanencia	JACQUELINE GARAVITO MARIÑO	x
Subdirección de Aseguramiento de la Calidad de ES	Luis Bernardo Carrillo Alvarez	x
Unidad de Atención al Ciudadano	Magda Milena Moreno	x
Subdirección de Gestión Financiera		x
Subdirección de Gestión Administrativa	Pilar Cristina Moreno	x
Subdirección de Desarrollo Organizacional	Martha Patricia Ortiz	x
Subdirección de Talento Humano	Guillermo Alfredo Rojas Moreno	x
Subdirección de Talento Humano	Yolanda Rodríguez Rodríguez	x
Subdirección de Contratación	Fabio Alberto Gomez	x
Secretaria General	Edgar Saul Vargas Soto	x
Programa todos a aprender	Diego Fernando Pulecio Herrera	x

Con el fin de fortalecer las competencias de este grupo conformado por **47 Gestores de Conocimiento**, a lo largo de la vigencia se invitaron a distintos espacios de capacitación y socialización de información, que aportan a la cultura de compartir y difundir y a movilizar distintos temas estratégicos del Ministerio como parte de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Entre los espacios más significativos se encuentran la socialización de documentos del SIG, los laboratorios de innovación, las capacitaciones sobre temas asociados a la implementación de la política, documentación de lesiones aprendidas y desarrollo oferta educativa de la Escuela Corporativa.

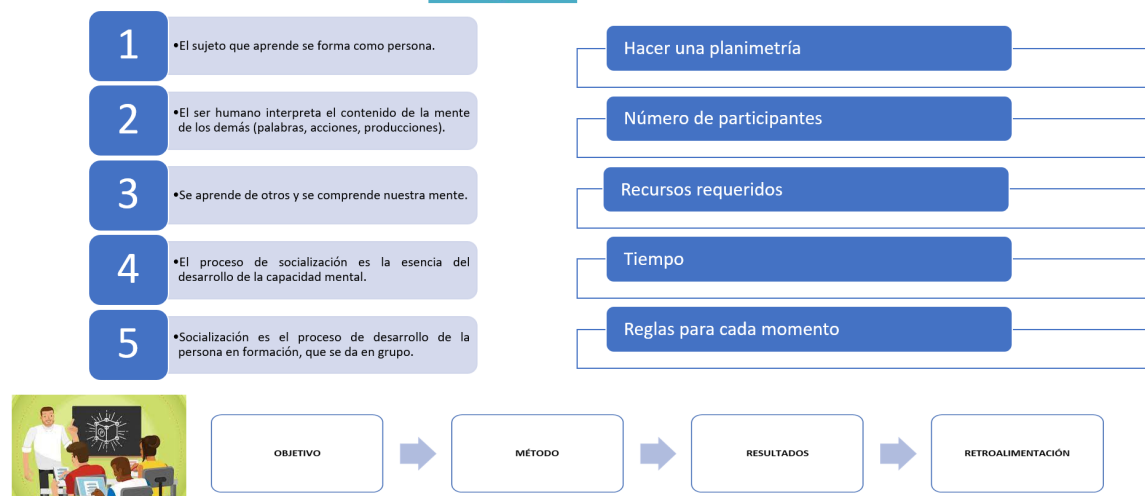
De esta manera, y con el objetivo de lograr una mayor cobertura en el número de servidores que acceden a información o capacitación estratégica para la entidad, se planteó la estrategia de realización de réplicas (enseñándole a un tercero) con el finde que los Gestores se constituyan en multiplicadores de la información con los equipos de cada una de sus dependencias, a través de diversas metodologías que faciliten la apropiación del conocimiento.

Enseñándole a un tercero

"Si quieres
llegar *rápido*,
camina *solo*.
Si quieres llegar *lejos*,
camina en *grupo*".



Tenga en cuenta ...



Para el efecto, se identificaron aspectos clave que deben tener en cuenta los Gestores de Conocimiento a la hora de desarrollar un ejercicio práctico, dentro de los cuales se tienen en cuenta las siguientes consideraciones:

Réplicas de conocimiento



Objetivo de la estrategia

Socializar con los servidores del Ministerio y de las Entidades Adscritas y Vinculadas el contenido de los procesos de capacitación, construcción colectiva o de apropiación de información con el fin de lograr mayor cobertura en el proceso de transferencia de conocimiento al interior del sector.



Reglas de juego

- 1 Las réplicas deben realizarse durante los 15 días calendario posteriores al espacio.
- 2 Consolidar en el formato de réplica la memoria que dé cuenta de las actividades, metodologías, fecha y lista de asistentes objeto de la réplica. Esta deberá contar con anexos como fotos, videos, presentaciones, infografías u otros elementos gráficos que visibilicen la experiencia.
- 3 Publicar en el equipo de TEAMS (enlace) de Gestores de Conocimiento las réplicas de los espacios. Allí encontrará el material insumo (memoria y presentación) utilizado en el evento primario, para hacer la réplica.
- 4 Cada Gestor de Conocimiento podrá utilizar la metodología innovadora que facilite la apropiación de los contenidos, de acuerdo a las características de su equipo de su trabajo.
- 5 Convocar la mayor parte de participantes de su dependencia al espacio de réplica.



Marco conceptual

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación – Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



La educación es de todos

Mineducación



Lo que no se debe hacer

- 1 Implementar como metodología para la réplica, el envío de información por correo electrónico masivo.
- 2 Consolidar varios espacios de réplica en un solo formato y en un solo espacio, por cuanto no permite la transferencia asertiva de conocimiento.
- 3 Dejar de firmar la lista de asistencia tanto del evento primario como de su ejercicio de réplica, pues este se constituye en evidencia de su participación.
- 4 Generar información que no sea autocontenido, es decir, que su detalle no de cuenta de manera amplia y suficiente de los componentes por los que se indaga en el formato de réplica.

Réplicas de conocimiento



Objetivo de la estrategia

socializar con los servidores del Ministerio el contenido de los procesos nuevos o modificados en el SIG y su impacto en la operación institucional y en la interrelación de procesos.



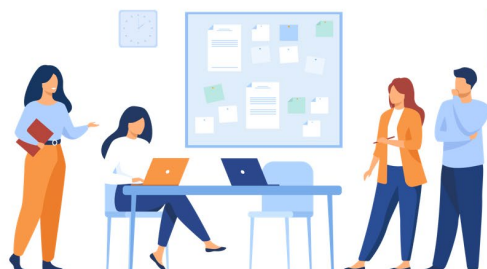
Marco conceptual

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación – Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



La educación es de todos

Mineducación



Sesión	No. de réplicas recibidas	No. de personas que recibieron la réplica
Sesión I Socialización de documentos SIG (27 de mayo)	20 formatos de réplica	559 servidores
Sesión II Socialización de documentos SIG (23 de junio)	23 formatos de réplica	414 servidores
Sesión III Socialización de documentos SIG (19 de agosto)	13 formatos de réplica	354 servidores
Sesión IV Socialización de documentos SIG (20 de octubre)	11 formatos de réplica	421 servidores
Sesión V Socialización de documentos SIG (15 de diciembre)	7 formatos de réplica	136 servidores

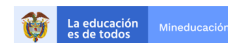
Producto de este ejercicio, se desarrollaron 74 ejercicios de transferencia de conocimiento (réplicas) que dan cuenta de la movilización de la Política. Entre las metodologías implementadas se destacan las infografías y espacios de capacitación.

Intranet

En el Ministerio otra de las herramientas fundamentales de uso y apropiación del conocimiento es la Intranet, por cuanto constituye la posibilidad de poner información

transversal de interés al servicio de los colaboradores del Ministerio, así como para disponer y gestionar conocimiento que se produce y que es útil para toda la entidad.

Bondades de la Intranet



Qué es

La intranet es una de las estrategias que movilizan la gestión del conocimiento al interior del Ministerio. Por eso, esta apoya la construcción de conocimiento de forma colaborativa, ágil y transparente.



Alcance y ventajas

Gracias a esta herramienta el Ministerio tiene la posibilidad de generar y difundir información en tiempo real y de interés para sus públicos objetivo



- Mejorar el desempeño
- Gestiona la comunicación interna
- Transmite la cultura organizacional
- Es el mayor repositorio de información
- Permite realizar diversos trámites y acciones de interés para los funcionarios

Roles y responsabilidades



La Oficina de Tecnología y Sistemas de Información es la encargada de suministrar el apoyo técnico necesario para el normal funcionamiento de la Intranet.



La Oficina Asesora de Comunicaciones es la encargada de la publicación de contenidos o creación de secciones en el primer nivel de la intranet o "Home".



La Subdirección de Desarrollo Organizacional es la encargada de apoyar a los administradores de los sitios de las dependencias

Qué información relacionar

Los micrositos del MEN contemplan los siguientes contenidos:



- Quiénes somos
- Funciones
- Equipo de trabajo
- Información de interés sobre procesos/actividades
- Enlaces de interés

Tips para la intranet



Actualiza contenidos
Permite conocer información en tiempo real



Creatividad
Estructure contenidos creativos: infografías, esquemas...



Nivel de interés
Defina el nivel de relevancia de sus publicaciones



Accesibilidad
La estructura es fundamental para una navegación comprensible; no crees subsitios al azar



Recursos virtuales
Acompañe sus publicaciones de recursos virtuales: videos, audios...




Lenguaje claro
Utilice un lenguaje sencillo pero cercano

En el Ministerio otra de las herramientas fundamentales de uso y apropiación del conocimiento es la Intranet, por cuanto constituye la posibilidad de poner información transversal de interés al servicio de los colaboradores del Ministerio, así como para disponer y gestionar conocimiento que se produce y que es útil para toda la entidad.

En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional cuenta con este repositorio que se ha estructurado de la siguiente manera:





Boletín informativo

Novedades en materia de transparencia: consulte la Ley 2195

El pasado 18 de enero de 2022 se expidió la Ley 2195 por medio de la cual se dictan las medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, con el fin de prevenir los actos de corrupción, reforzar la coordinación y articulación de las entidades del Estado y recuperar los daños ocasionados por dichos actos, y así promover la cultura de la legalidad e integridad, recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público.

Más información

¡Servidores MEN! Tengan en cuenta los siguientes aspectos sobre el Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, vigencia 2021 – 2022

La Subdirección de Talento Humano recuerda a todos los servidores del MEN las fechas para la realización del proceso de Evaluación de Desempeño del periodo 2021 - 2022.

Más información

Noticias Radio MEN, lunes 7 de febrero

Muy buenos días a todos nuestros oyentes y bienvenidos a una nueva emisión de noticias Radio MEN. Como siempre, les traemos información de interés para que estén enterados de todo lo que sucede en nuestro Ministerio.

Más información

#Tiempos de Cambio

seguros MENOS Covid

PND: Metas del Plan Nacional de Desarrollo Sector Educación 2018 - 2022

Café para conversar e inspirar

ACTIVIDADES DE ENRIQUECIMIENTO: Concurso Actitudes que engrandecen

Banco de Estrellas: Experiencias que nos mueven

Pausas activas... saludables y efectivas

- Contempla información asociada a 7 ejes: información institucional, áreas del Despacho, áreas de Secretaria General, áreas del Viceministerio de Prescolar, Básica y Media, áreas del Viceministerio de Superior, conocimiento en el MEN y nuestros medios.
- Cada área del Ministerio cuenta con su propio sitio dentro de la intranet para compartir información asociada a su gestión, funciones, objetivos, equipos de trabajo, entre otros.
- Se actualizan las galerías fotográficas sobre los eventos más destacados del MEN; más de 300 videos compartidos con los mejores momentos de las actividades del Ministerio.
- Contempla una Sección especial donde se comparte contenido asociado a la gestión del conocimiento: buenas prácticas, memorias, metodologías y lecciones aprendidas.

Memorias, buenas prácticas y lecciones aprendidas

Como parte de la cultura de compartir y difundir a través de nuevas tecnologías o herramientas de información, el Ministerio realiza procesos de documentación de lecciones aprendidas y buenas prácticas que trazan la ruta para que otros equipos de trabajo puedan replicar las mejores prácticas y así no cometer los mismos errores en la ejecución de los procesos.

Para la entidad, las buenas prácticas son aquellas que han demostrado que funcionan bien y producen buenos resultados y por lo tanto, se recomiendan como modelo. Entre los criterios para su identificación, se destacan:

- Que sea efectiva y exitosa.
- Que sea sostenible.
- Que sea técnicamente posible.
- Que sea replicable y adaptable.

Por su parte, las lecciones aprendidas son el instrumento a través del cual se recopila conocimiento adquirido durante un proyecto o actividad puntual, que evidencia cómo se abordó la temática. Entre las características se destacan:

- Surgen del análisis de uno o varios procesos.
- Son fuentes de información para tratar futuros riesgos y oportunidades.
- Permiten identificar buenas prácticas.
- Pueden ser compartidas por la organización.

Finalmente, las memorias recopilan en gran medida aquellos eventos, espacios de formación o encuentros que contienen la información relevante de los mismos y que se ponen al servicio (de consulta) para los servidores de la entidad.

Tableros Power BI

El conocimiento en la gestión pública es, entonces, un insumo fundamental para la creación de instrumentos de política pública, lo cual implica que las entidades del Estado deben mejorar decididamente el aprendizaje organizacional. Para ello, se requiere tener en cuenta cómo se administra y gestiona el conocimiento tácito y explícito, así como también es imperativo identificar el conocimiento presente, el quehacer institucional y los conocimientos que hacen falta o que podrían mejorarse. Se trata en últimas de precisar cómo se produce, comparte, difunde, replica y preserva el conocimiento y como ese conocimiento puede ayudar a obtener mejores procesos institucionales y un servicio público más cualificado para sus labores.

La acción del Estado en la administración pública es dinámica y compleja, pues se fundamenta en los intereses y expectativas de sus grupos de valor y de interés; por lo tanto, la adecuada gestión del conocimiento y la innovación junto con la implementación del MIPG, le ofrecen al servicio público una visión más amplia del entorno para suscitar mayor productividad organizacional, entidades públicas inteligentes, ágiles y flexibles, mayor bienestar social y transparencia; y además contribuyen en la formación de servidoras y servidores públicos íntegros y una ciudadanía corresponsable (Función Pública, 2020).

Dentro de las herramientas que existen para la gestión del conocimiento se encuentran los mapas de conocimiento. Estos permiten crear una ruta clara para identificar los activos de conocimiento de las entidades y para la acumulación del conocimiento relevante para ellas y para sus funcionarios y de esta manera, propicia una memoria que pueda ser adquirida por los funcionarios y que pueda servir tanto para el conocimiento tácito como para el explícito. La cualificación del servicio público por medio de una ruta ordenada contribuye a un mejor aprendizaje organizacional, a la evaluación de los conocimientos propios de hacer de cada una de las entidades y a la obtención de mejores índices de transparencia, eficiencia y modernización de la gestión pública.

Los mapas de conocimiento son una herramienta para la identificación de los conocimientos con que cuentan las personas pertenecientes a una entidad u organización, lo cual apoya el desarrollo de actividades y proyectos de manera conjunta y la disposición de mecanismos de conservación del conocimiento pertinente para el cumplimiento de la misión de la entidad u organización. Además, un mapa de conocimiento aporta al diagnóstico de necesidades

de conocimiento, para implementar la capacitación, entrenamiento y/o formación necesaria (Lineamiento Técnico de Gestión de Conocimiento y la Innovación, Versión No.1, Función Pública, 2020).

El mapa del conocimiento es también una herramienta de uso y apropiación del conocimiento, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento tácito, intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así como para generar mecanismos que conserven el conocimiento relevante para la misión de la entidad.

Igualmente, el mapa permite determinar requerimientos en materia de entrenamiento, capacitación y/o formación (conocimiento ausente) y fortalecer esquemas de aprendizaje en equipo (Función Pública, 2019). E.1. Metodología de construcción El Pensamiento de Diseño es una metodología centrada en el usuario y orientada a la acción, la cual ha sido incorporada en diferentes pilotos y procesos de innovación al interior del Ministerio.

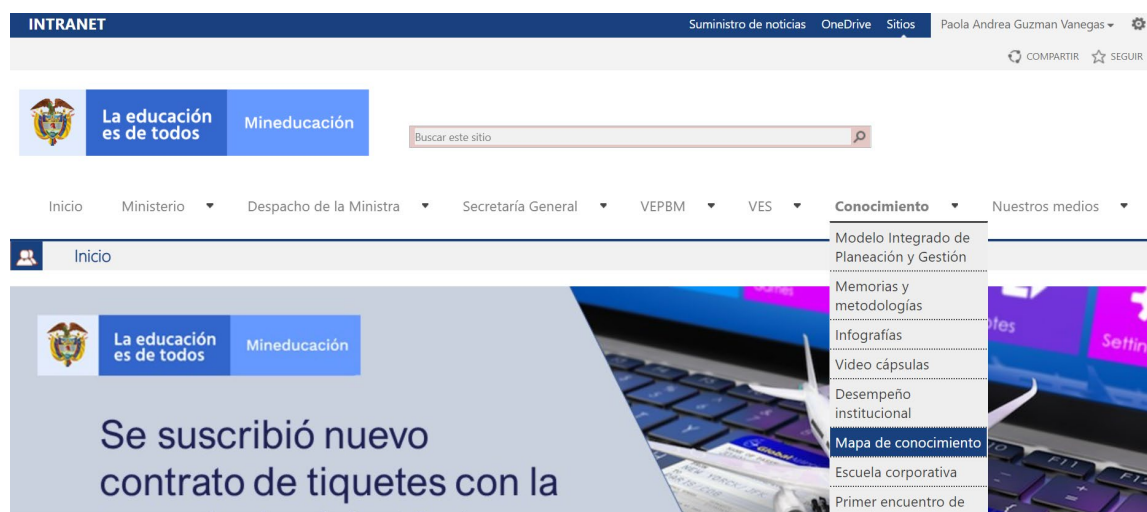
La construcción de mapas de conocimiento debe tener en cuenta tres elementos primordiales:

- Comprensión de la utilidad y necesidad de la gestión del conocimiento: ¿para qué? partiendo de la premisa fundamental que una iniciativa debe tener claridad en su propósito y sentido.
- Identificación de activos de conocimiento estratégico: es la claridad conceptual y la identificación de iniciativas, planes o proyectos que trabajen con activos de conocimiento dentro de la entidad.
- Definición del mapa de conocimiento: contempla en concreto la definición de una metodología para la construcción de un Mapa de Conocimiento para la entidad.

Durante la vigencia 2022, el Ministerio de Educación Nacional fortaleció su mapa de conocimiento el cual cuenta con los siguientes componentes:



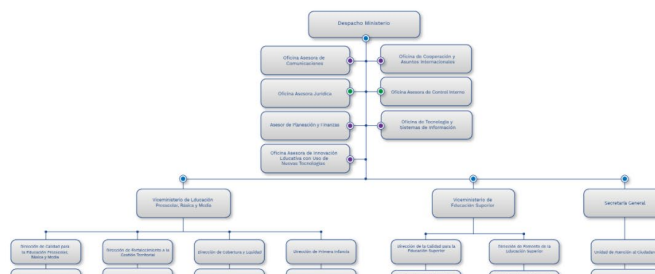
El mapa de conocimiento puede ser consultado a través de la intranet de la Entidad, en el micrositio denominado *conocimiento*, a través de cual se puede apreciar la información sobre los talentos clave:



Identificación de Talentos clave

Desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional, en el marco de la implementación de la Escuela Corporativa emprendimos un primer paso relacionado con la "Construcción del Mapa de Conocimiento del MIEV", para establecer la identificación y ubicación del conocimiento clave para el cumplimiento de las funciones de nuestra entidad (qué conocimiento tenemos y requerimos, quién lo posee, dónde y cómo está dispuesto).

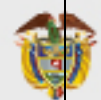
En este ejercicio, se identificaron 109 servidores con conocimientos clave en temáticas misionales del Ministerio y tú eres uno de ellos, por lo cual agradecemos que nos ayudes a complementar la información sobre la experticia temática que tienes y sobre los documentos y sistemas de información que están relacionados con la misma.



Para el efecto, se tiene identificado dentro del mapa de conocimiento **324 talentos clave** con sus respectivas experiencias temáticas así como las herramientas y sistemas de información que facilitan el desarrollo de las actividades propias del cargo.

En conclusión, las herramientas de gestión de conocimiento han permitido capitalizar el conocimiento crítico de la entidad, con un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores. Sistematizar el conocimiento a través de herramientas, le ha facilitado al Ministerio contribuir al adecuado funcionamiento de los demás ejes de la gestión del conocimiento, facilitar el uso de analítica institucional por medio del manejo de aplicativos y bases de datos sólidas que soportan el flujo de información, a generar y producir nuevo conocimiento y favorece el compartir el mismo, el cual puede expresarse tanto de manera tácita (intangibles) como explícita (tangibles).

Con estas herramientas de gestión de conocimiento igualmente se identifican y evalúan los sistemas de información, las bases de datos y su empaquetamiento, acción que se realiza con la intención de identificar nuevas herramientas, de reconocer las existentes y, en el caso que sea necesario, mejorarlas.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL



Mineduccion



@Mineduccion



@Mineduccion



mineducacioncol



Ministerio de Educación Nacional