MANUAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

Ministerio de Educación Nacional 2022

CONTENIDO

1. SOBRE EL MANUAL 4

1.1 Objetivo 4

1.2. Alcance 4

2. ANTECEDENTES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL MINISTERIO. 4

3. LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL MINISTERIO 7

3.1 Disposiciones vigentes 7

Decreto 1499 de 2017 7

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. 8

Norma Técnica ISO 9001:2015 9

3.2. Conceptos básicos 10

Conocimiento. 10

Conocimiento individual y colectivo 10

Conocimiento tácito y explícito 11

Activos de conocimiento. 11

Gestión del conocimiento. 12

3.3 Objetivo de la Gestión de Conocimiento en el MEN. 15

3.4 Alcance de la Gestión de Conocimiento en el MEN. 15

4. MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO 15

4.1. Propuesta de valor. 16

4.2. Modelo conceptual. 16

Modelo de Gestión de Conocimiento MEN 16

4.2.1. Componentes del Modelo. 17

4.2.2. Descripción de los componentes del modelo 20

5. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO. 25

5.1. Escuela Corporativa. 25

Objetivos de la Escuela Corporativa. 26

Dependencias que se articulan para el funcionamiento de la Escuela Corporativa. 26

Componentes de la Escuela Corporativa 28

Rutas de Aprendizaje Organizacional. 29

Facilitadores, Tutores y Participantes. 30

6. INTRANET PARA LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL. 30

1. SOBRE EL MANUAL

1.1 Objetivo

Describir e institucionalizar el modelo, el proceso, las estrategias y las herramientas a través de las cuales se desarrolla el proceso de Gestión del Conocimiento en el Ministerio de Educación Nacional.

1.2. Alcance

Este manual comprende los antecedentes, las disposiciones legales vigentes, la propuesta de valor, el modelo, el proceso, las estrategias y las herramientas de gestión del conocimiento que se utilizan al interior del Ministerio de Educación Nacional y que son lideradas desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional y movilizadas por las demás dependencias que integran a la Entidad. No comprende la gestión del conocimiento sectorial que lidera la Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnologías.

En el marco de la planeación, el Ministerio prioriza los retos estratégicos a desarrollar durante un periodo de tiempo determinado, lo cual se constituye en la ruta con la que cuenta el equipo directivo para verificar el cumplimiento de las estrategias e iniciativas de innovación como parte de la implementación de la política de gestión de conocimiento e innovación, a través de los seguimientos realizados en el Comité Directivo frente al avance en el cumplimiento de metas, en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, frente al avance en la implementación de la política y en la mesa de transformación cultural frente a os retos de innovación organizacional, según el caso, asegurando la alineación de la operación con los objetivos estratégicos. Su aprobación esta soportada por las actas de reunión respectivas que dan cuenta de las decisiones y compromisos sobre el particular

2. ANTECEDENTES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL MINISTERIO.

La gestión del conocimiento en el Ministerio de Educación Nacional tiene sus primeras evidencias específicas hace aproximadamente 12 años, cuando mediante la Resolución 7950 del 11 de diciembre de 2006, se adoptaron los procesos, subprocesos y procedimientos para la operación del Ministerio de Educación Nacional y posteriormente, a través de la Resolución 9862 del 9 de diciembre de 2009, se adoptó el Sistema

Integrado de Gestión de la Calidad, el Modelo Estándar de Control Interno, el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión Ambiental.

El Sistema Integrado de Gestión - SIG, es la armonización de los procesos del MEN, los cuales, de manera interrelacionada, garantizan a través de su planeación, ejecución y control, el cumplimiento de todos los requisitos externos, internos y legales que aplican a la entidad, logrando permanentemente el mejoramiento del desempeño institucional, demostrado en el cumplimiento de los objetivos y en la generación de confianza con el enfoque permanente de la optimización de los servicios y resultados del MEN. La implementación del SIG significa un avance en el campo de la gestión del conocimiento, como quiera que a través de él se encuentra documentado todo el quehacer de la entidad, buscando entre otros objetivos preservar el conocimiento organizacional.

El Ministerio viene desarrollando desde el año 2006 diversas estrategias e iniciativas de gestión del conocimiento, como parte de la consolidación del SIG, al punto de integrar en la cadena de valor y en el mapa de procesos un proceso formal y explícito de gestión del conocimiento.

En el 2009 se implementó la Escuela de la Gestión con Calidad - MENTOR, un espacio virtual de aprendizaje centrado en la generación y construcción de conocimiento al interior del MEN, mediante el desarrollo de procesos de formación virtual, enfocado a fortalecer el conocimiento institucional y las competencias de los colaboradores.

En este mismo período, se adelantó la documentación de lecciones aprendidas (experiencias positivas o por mejorar que generan conocimientos y avances alrededor de un tema o disciplina específicos). En el 2010 se documentaron buenas prácticas (que surgen cuando se aplican métodos de excelencia o innovación que agregan calidad a la gestión), como un ejercicio de identificación de conocimiento presente en la entidad, a través de lo cual se logró identificar 13 lecciones y 21 buenas prácticas, manteniéndose la iniciativa durante cada vigencia.

Durante el año 2011, se desarrolló el diagnóstico de activos de conocimiento del Ministerio, para valorar aquellos saberes que facilitan el cumplimiento de los objetivos y la misión de la entidad, en términos de producto y proceso, alcanzando la identificación de 626 activos de conocimiento.

En el 2012 y 2013, se crearon comunidades de práctica, mediante la estrategia AVONNI para ofrecer soluciones a puntos críticos de la gestión organizacional y del talento humano en la entidad, configurando 11 comunidades de práctica, con 106 participantes.

Para el desarrollo de estas estrategias, el plan anual de incentivos por equipos de trabajo tuvo un rol dinamizador, contribuyendo a la generación de espacios clave para la interacción de los servidores y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

A partir de 2013, el Ministerio de Educación emprendió un ejercicio de rediseño de los procesos con los líderes estratégicos y técnicos de estos, que dio lugar a un nuevo mapa de procesos y cadena de valor, en los que el quehacer misional se desarrolla transversalmente a través de diferentes dependencias. En este esquema, se integra la gestión del conocimiento del sector, en ese entonces, como un macroproceso misional, del cual hacían parte los procesos de: identificación de conocimiento, generación de la base de conocimiento, gestión de activos de conocimiento y gestión de data.

En el año 2015, se desarrolló e implementó la nueva intranet del Ministerio, como una herramienta para mejorar el acceso a información institucional, facilitar la interacción entre todos los colaboradores y gestionar el conocimiento que se produce en la Entidad y que es útil para todos. La intranet cuenta con diferentes espacios o secciones que facilitan la comunicación, identificación, producción e intercambio de conocimiento clave entre los colaboradores, coadyuvando a los equipos de trabajo de las diferentes dependencias y procesos del Ministerio al cumplimiento de sus objetivos.

En el 2016, el Ministerio de Educación Nacional, en coordinación y con el apoyo del Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, realizó el *Primer Encuentro de Gestión del Conocimiento para el Sector Público*, escenario en el que se hizo una difusión de modelos de gestión de conocimiento y Universidades Corporativas de diferentes organizaciones públicas y privadas, a fin de reconocer procesos y prácticas que coadyuven a la gestión del conocimiento en las entidades públicas.

Adicionalmente, inició la concepción de la Escuela Corporativa como una estrategia de gestión del conocimiento a través de la cual se pueda identificar, disponer y compartir el conocimiento existente en la entidad mediante el diseño y puesta en marcha de programas de aprendizaje organizacional. A continuación, se ilustran las estrategias implementadas en cada vigencia, mencionadas anteriormente.

En 2017, se realiza una fase piloto de la Escuela Corporativa con la impartición del Programa de Aprendizaje Organizacional (Conversatorio 1) *"Aproximación a la Entidad y Funcionamiento del Sistema Educativo en Colombia"* en el cual participaron 19 colaboradores y se certificaron 12 participantes. Igualmente, se hizo la impartición del *"Programa de Formación Inicial de Facilitadores"*, en el cual participaron 11 colaboradores del Ministerio, y se certificaron 10.

A finales de 2017 y durante el 2018, el Ministerio emprendió un fortalecimiento de la Gestión de Conocimiento e Innovación, alineando la gestión con lo establecido en la dimensión del mismo nombre, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2 de 2017, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la cual tiene como objetivo *fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones de MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión*, y de acuerdo con lo establecido en la Norma ISO 9001 versión 2015.

Adicionalmente, en 2018 se desarrollaron actividades para consolidar, articular, y dar sostenibilidad a la Escuela Corporativa, integrándola de manera formal y explícita con el Plan Institucional de Capacitación (PIC) que lidera la Subdirección de Talento Humano y con la Escuela de Pares Académicos que lidera la Subdirección de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior.

3. LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL MINISTERIO

3.1 Disposiciones vigentes

Decreto 1499 de 2017.

Según el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), *por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*, se establecen 16 políticas de gestión y desempeño institucional, entre ellas la relacionada con la Gestión del Conocimiento y la Innovación.

El objetivo de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es la *gestión del conocimiento y la innovación como política de gestión y desempeño tiene como propósito facilitar 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 que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo*.

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La apuesta de la gestión del conocimiento y la innovación, como dimensión del MIPG, propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento; así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

Esta dimensión facilita a las entidades públicas aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo) y analítica, generando mejores productos o servicios para los ciudadanos. En síntesis, cumple un rol esencial en el fortalecimiento de las demás dimensiones del MIPG a través de la generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento.

De acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, *"En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional"* (p. 74).

En el MIPG, la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación se fundamenta en cuatro ejes:

- **Generación y producción del conocimiento**: se centra en las actividades tendientes a consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas.
- **Herramientas para uso y apropiación**: busca identificar la tecnología para obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad.

- **Analítica institucional**: Apoya el seguimiento y la evaluación del MIPG que se lleva a cabo dentro de la entidad.
- **Cultura de compartir y difundir:** implica desarrollar interacciones entre diferentes personas o entidades mediante redes de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, con el fin de identificar el avance y las brechas en la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en el Ministerio a través de la Oficina de Innovación Educativa con uso en Nuevas Tecnologías y de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, se verifica el avance en el cumplimiento de requisitos asociados a la implementación de la política a través del registro en la matriz de autodiagnóstico de la política de gestión de conocimiento de MIPG en el Sistema Integrado de Gestión y la formulación del plan de acción de cierre de brechas que incluye las actividades para fortalecer las condiciones de innovación pública.

Norma Técnica ISO 9001:2015

Respondiendo a la necesidad de armonizar los procesos de gestión de calidad y de gestión del conocimiento a nivel organizativo, la Norma Técnica ISO 9001 en su versión 2015 incorpora un vocabulario y un conjunto de “nuevas” responsabilidades relacionadas con los procesos y actividades de la gestión del conocimiento.

Las obligaciones de las organizaciones en el campo de la gestión del conocimiento y en el marco de esta Norma comprenden:

- Determinar, mantener y poner a disposición (en caso de requerirse) los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos.
- Considerar conocimientos actuales y definir cómo acceder a los conocimientos requeridos para actualizarse.

Luego de definir los lineamientos para la planificación del Sistema de Gestión de Calidad, la norma citada también identifica los recursos que las organizaciones deben determinar y proporcionar para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua de dicho sistema. Dichos recursos comprenden personas, infraestructura (incluyendo tecnologías de la información y la comunicación), ambiente de trabajo apropiado, recursos de seguimiento y medición y “conocimientos de la entidad”.

3.2. Conceptos básicos

Conocimiento.

El conocimiento se distingue de los datos y de la información, en la medida que este implica un proceso de asimilación y aceptación como verdadero. En consecuencia, los juicios de valor del conocedor siempre están presentes.

De acuerdo con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión conocimiento es:

> *"Para contribuir a la comprensión de la dimensión se debe entender el conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades. El conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con su generación permanente, preservación y difusión".*
>
> *"El conocimiento en las entidades se presenta de manera intangible en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones. Así mismo, se evidencia de manera explícita en los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones. El conocimiento dentro de las entidades se soporta en la triada: personas, procesos y tecnología".*

Conocimiento individual y colectivo.

En las organizaciones, el conocimiento tiene una dimensión individual, que se manifiesta en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones. Igualmente tiene una dimensión colectiva, denominada "conocimiento organizacional", que corresponde a los productos del trabajo y la reflexión de grupos y equipos, y que se manifiesta en productos como rutinas y métodos de trabajo, listas de chequeo o de criterios de decisión, reglas de funcionamiento autoconstruidas, manuales e instructivos, modelos de representación gráfica, planos, fichas de lecciones aprendidas, videos, documentos de interpretación de normas y leyes, etc.

De otra parte, el Ministerio incorpora las buenas prácticas de gestión del conocimiento propuestas de la Norma ISO 30401 la cual establece los requisitos y proporciona directrices para establecer, implementar, mantener, revisar y mejorar un sistema de gestión del conocimiento eficaz para la gestión del conocimiento en las

organizaciones. Los requisitos son aplicables a todas las organizaciones, sin importar su tipo o tamaño, o los productos y servicios suministrados.

El propósito de esta norma para el Sistema de Gestión de Conocimiento es ayudar a las organizaciones en el desarrollo de un sistema de gestión que fomente eficazmente y haga posible la creación de valor por medio del conocimiento.

La gestión del conocimiento es una disciplina enfocada en la forma como las organizaciones crean y utilizan el conocimiento. Cada organización creará un enfoque de gestión de conocimiento en función de su propio negocio y entorno operacional que reflejará sus necesidades específicas y los resultados deseados. Importancia del gestión del conocimiento.

El propósito es producir resultados valiosos derivados de la aplicación del conocimiento el cual se constituye en elemento diferenciador para la eficacia, una mayor colaboración, y la competitividad. Las actividades relacionadas con el conocimiento son cada vez más importantes en las organizaciones, ya que crea oportunidades de desarrollo profesional de las personas en la organización a través del aprendizaje, la práctica y el intercambio de saberes.

La difusión del conocimiento no puede ser espontánea para mantenerse al día con el ritmo del cambio, debe crear consolidar, aplicar y reutilizar los aspectos asociados al cambio de manera rápida. Por otra parte, es una herramienta que se anticipa a la movilidad de personal y a la rotación que a menudo se constituyen en un alto riesgo de fuga de conocimiento, todo esto en últimas para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Conocimiento tácito y explícito.

El conocimiento puede encontrarse en estado tácito o explícito. El conocimiento tácito se encuentra en la mente de las personas o de los equipos de trabajo; ellos lo utilizan para la solución de problemas, a veces sin darse cuenta de ello. El conocimiento explícito, por el contrario, logra ser codificado y expresarse de manera comprensible para otros, sea a través de documentos, gráficos o narraciones orales; cuando se encuentra en este estado, se considera que puede ser socializado y asimilado por otros de manera más fácil. Conocimientos altamente estructurados (explícitos) pueden compartirse rápidamente gracias a las TIC.

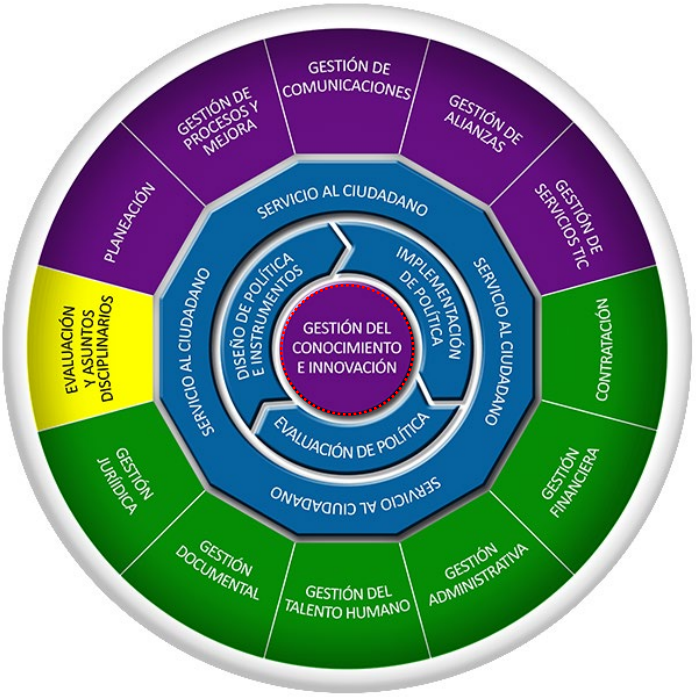
Activos de conocimiento.

Los activos de conocimiento son los conocimientos más valiosos para una entidad, los impulsores de su desempeño. Ellos marcan la diferencia cuando se piensa en alcanzar los niveles deseados de efectividad organizacional en la ejecución de sus funciones misionales.

Gestión del conocimiento.

En el MEN, la Gestión del Conocimiento se concibe como un proceso de trabajo colectivo orientado a promover y coordinar la **identificación, creación, disposición, socialización y valoración** de los conocimientos individuales y colectivos para promover el aprendizaje individual y organizacional y, como resultado, generar mejoramiento continuo e innovación en la solución de problemas, la ejecución de los procesos y la prestación de los servicios.

En el mapa de procesos del Sistema Integrado de Gestión de define el proceso de gestión del conocimiento y la innovación, lo cual permite de manera transversal facilitar la implementación de la política de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y movilizar de manera transversal estos temas en el desempeño institucional.



Los procedimientos identificados en el Sistema Integrado de Gestión asociados a la Gestión del Conocimiento se encuentran relacionados de la siguiente manera:

Código	Tipo	Nombre
CI-MA-01	Manual	Manual Gestión del Conocimiento Institucional
CI-MA-02	Manual	Manual de Innovación
CI-PR-01	Procedimiento	Formación y capacitación docente
CI-PR-02	Procedimiento	Gestión de proyectos de investigación e innovación
CI-PR-03	Procedimiento	Producción contenidos digitales educativos
CI-PR-04	Procedimiento	Participación en eventos académicos y*/o científicos
CI-GU-01	Guía	Herramientas de Gestión del Conocimiento
CI-GU-02	Guía	Guía para Definir Conocimiento Crítico
CI-GU-03	Guía	Lecciones Aprendida
CI-GU-04	Guía	Comunidades de Práctica
CI-GU-05	Guía	Mapa de conocimiento
CI-GU-06	Guía	Buenas Prácticas
CI-GU-07	Guía	Orientaciones para la Administración y Uso de la Intranet
CI-GU-08	Guía	Activos de Conocimientos
CI-FT-01	Formato	Instrumento de Lecciones Aprendidas

Código	Tipo	Nombre
CI-FT-02	Formato	Creación Comunidad de Práctica
CI-FT-03	Formato	Buenas Prácticas
CI-FT-06	Formato	Encuesta de Percepción e Impacto
CI-FT-07	Formato	Consolidación Encuesta de Percepción e Impacto
CI-FT-08	Formato	Caracterización de eventos académicos o científicos en representación de la entidad en calidad de conferencista, panelista o invitado
CI-FT-09	Formato	Memoria participación en evento académico o científico
CI-FT-10	Formato	Matriz de identificación de retos de innovación
CI-FT-11	Formato	Inventario de conocimiento explícito
CI-FT-12	Formato	Inventario de conocimiento tácito
CI-FT-13	Formato	Inventario de aliados estratégicos
CI-FT-14	Formato	Tablero de acciones para mitigar la fuga de conocimiento

La Subdirección de Desarrollo Organizacional verifica que en el diagnóstico que se realiza para la intervención de procesos, se incluya la priorización de aquellos seleccionados en la identificación de necesidades de creación o actualización de documentos, derivados del conocimiento crítico, identificado en la operación del proceso, dejando registro de ello en el plan de intervención. Igualmente, identifica los riesgos asociados al proceso, con sus correspondientes controles y acciones de manejo de la siguiente manera:

- El profesional de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, después de los ejercicios de socialización de conocimiento crítico, verifica que los gestores de conocimiento de cada dependencia realicen la transferencia de conocimiento, diligencien y entreguen los formatos réplica.

- El profesional de la Subdirección de Desarrollo Organizacional verifica la actualización del mapa de conocimiento y de los talentos claves de la Entidad, dejando registro en la matriz de autodiagnóstico de la política de gestión de conocimiento de MIPG en el Sistema Integrado de Gestión.

- El jefe o profesional de la Subdirección de Desarrollo Organizacional revisa la ejecución de las actividades presentadas ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, a través de las evidencias que se reportan en el módulo de MIPG del Sistema Integrado de Gestión.

El seguimiento realizado al cumplimiento de las acciones y controles se realiza trimestralmente a través del monitoreo de riesgo, el cual es validado por la Oficina de Control Interno, en su proceso de evaluación independiente.

3.3 Objetivo de la Gestión de Conocimiento en el MEN.

Gestionar el conocimiento del Ministerio mediante su identificación, generación, producción o construcción; sistematización o documentación; disposición, difusión y socialización, para generar procesos de aprendizaje y mejoramiento organizacional, así como la innovación en la ejecución de los procesos, la solución de problemas y la prestación de servicios.

3.4 Alcance de la Gestión de Conocimiento en el MEN.

Inicia con la identificación del conocimiento clave existente y requerido para el cumplimiento de los propósitos misionales y funciones del MEN, continúa con la generación, producción o construcción del conocimiento, su sistematización o documentación, y termina con la disposición y socialización de este para contribuir al aprendizaje, mejoramiento e innovación institucional.

4. MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Considerando que el MEN es una institución compleja, generadora, difusora y usuaria de un número incuantificable de conocimientos de diferente naturaleza, se hace necesario

delimitar los procesos institucionales prioritarios y el tipo de conocimientos que serán objeto de gestión.

En cuanto a los primeros, la cadena de valor del MEN destaca los tres procesos centrales generadores de valor, a saber: a) Diseño de políticas e instrumentos; b) Implementación de política; y c) Evaluación de política. Con respecto a los tipos de conocimiento que serán objeto de gestión, el alcance inicial es por los conocimientos individuales y colectivos, los tácitos y los explícitos, privilegiando los que se dan a nivel interno.

De acuerdo con la naturaleza del conocimiento también son de interés los conocimientos técnicos (en general documentados) y prácticos (generados a partir de la propia experiencia).

4.1. Propuesta de valor.

En el MEN, concebimos la Gestión del Conocimiento como parte de nuestra cultura institucional y como una disciplina de trabajo individual y colectiva, orientada a promover y coordinar la reflexión permanente sobre nuestro quehacer, 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 relacionamiento con los actores de interés.

4.2. Modelo conceptual.

Las prioridades institucionales en términos de procesos de gestión del conocimiento, en correspondencia con los lineamientos de la dimensión “gestión del conocimiento e innovación” del MIPG, dieron origen al siguiente modelo cualitativo gráfico.

Modelo de Gestión de Conocimiento MEN

El modelo se concibe como un sistema de componentes y actividades para la gestión del conocimiento e innovación cuyo propósito superior es coadyuvar al logro de los propósitos institucionales.

La descripción del sistema y sus componentes es la siguiente:

4.2.1. Componentes del Modelo.

Alrededor del núcleo se sitúan tres actividades principales: la *identificación/creación*, la *socialización* y la *valoración* de conocimientos. Reconociendo la existencia de estados diferentes en el ciclo de vida de los conocimientos del Ministerio, se representa igualmente la simultaneidad con la cual se desarrollan las acciones en los tres campos.

4.2.1.1. Identificación/creación de conocimientos:

Un conocimiento en particular es creado cuando, luego de identificar la necesidad de utilizarlo en el marco de un proceso, se precise su denominación, se defina y se delimite su alcance y usos potenciales y se adhiera a alguna categoría que facilite su incorporación en una base de conocimiento institucional y su consulta posterior.

La **identificación/creación de conocimientos** se compone de:

a) *Elaboración del Mapa de Conocimiento*. El Mapa de Conocimiento en el Ministerio de Educación Nacional se desarrolló en una primera fase en 2017, como un mapa de talentos, documentos, herramientas, conocimientos existentes y conocimientos requeridos para el cumplimiento de las funciones y la gestión de los procesos misionales. Este Mapa de Conocimiento se actualiza y complementa anualmente en el Ministerio y se tiene previsto ampliar a su alcance a los demás procesos de la entidad y evolucionar su concepto y desarrollo a un Mapa de Activos de Conocimiento.

b) *Ideación colectiva.* La creación de nuevos conocimientos implica momentos de expresión de ideas y de conocimientos individuales utilizados previamente, pero sin formalización comprensible por terceros. Esta actividad tiene como propósito la *externalización* de conocimientos, que significa el abordaje sistemático de estados de mayor formalización de los mismos. Con respecto al trabajo colectivo, la *ideación* hace referencia a los momentos en los cuales se llega a consensos sobre rutinas y prácticas comunes, y se conciben nuevas ideas sobre procesos o servicios por seguir u ofrecer. Esta actividad se desarrolla mediante la utilización de la metodología de Pensamiento Inventivo Sistemático (*Systematic Inventive Thinking - SIT*), la cual se coloca en práctica a través de los proyectos de innovación para la solución de problemas, la transformación de procesos o la innovación de servicios.

c) *Sistematización de experiencias*. Dado que las experiencias son procesos complejos resultantes de la mezcla de condiciones de contexto, situaciones particulares que las hicieron posibles, acciones intencionadas, relaciones, percepciones, entre otras, una actividad permanente consiste en buscar comprenderlas y extraer sus enseñanzas para luego comunicarlas. La sistematización de experiencias en el Ministerio de Educación Nacional se surte a través de la identificación, documentación y puesta en acción de las Lecciones Aprendidas.

d) *Documentación de procesos y procedimientos.* Es la sistematización del quehacer institucional, y actualmente se encuentra plasmada en el Sistema Integrado de Gestión a través de toda la documentación de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación.

4.2.1.2. Socialización de conocimientos.

Un aspecto clave de la gestión del conocimiento es la creación de los mecanismos para que cualquier conocimiento organizativo creado sea

reconocido y fácilmente consultable por todos los miembros de la institución, de manera que pueda emplearse activamente para mejorar el desempeño individual y colectivo futuro, y evitar la repetición de errores. Esta socialización se logra en el Ministerio entre otros medios o canales a través de la sección de "Conocimiento" de la Intranet y la Escuela Corporativa.

La **socialización de conocimientos** está compuesta por:

a. *Creación y fortalecimiento de espacios de aprendizaje.* Los intercambios de experiencias y conocimientos, así como las oportunidades de divulgación de experiencias, proyectos o prácticas relevantes, se propician a partir de la creación permanente de espacios aptos para estos propósitos. En el Ministerio de Educación Nacional esta actividad se desarrolla a través de los programas de aprendizaje organizacional (Conversatorios) de la Escuela Corporativa.

b. *Visibilización de activos de conocimiento.* Una etapa fundamental de la consolidación de los avances institucionales en el campo de la gestión del conocimiento es concretar resultados y darlos a conocer suficientemente entre todos los actores de la comunidad. En consecuencia, visibilizar los activos de conocimiento existentes y de reciente creación es un componente central del proceso de socialización. Esta visibilización se logra en el Ministerio a través de la sección de "Conocimiento" de la Intranet y la Escuela Corporativa.

c. *Desarrollo de bases de conocimiento*. Un requerimiento indispensable para facilitar la consulta de conocimientos y experiencias caracterizados y analizados previamente es centralizarlos en un lugar de fácil consulta que se denomina *base de conocimiento*. Se trata de una base de datos especializada para la gestión del conocimiento, cuya existencia y utilidad potencial debe ser debidamente promovida y reconocida por todos los miembros de la institución. La base de conocimiento del Ministerio se encuentra dispuesta en la Intranet en la sección denominada **"Conocimiento"** y a través del Sistema Integrado de Gestión – SIG, en el cual se encuentra alojada toda la documentación de los procesos del Ministerio (Mapa de procesos, caracterizaciones, manuales, procedimientos, instructivos, guías, formatos y documentos de soporte, entre otros.)

4.2.1.3. Valoración de conocimientos.

Los conocimientos individuales y colectivos que interesan a la gestión del conocimiento deben tener una utilidad real para la resolución de problemas y el progreso institucional. En consecuencia, se hace necesario definir un proceso de

tipo evaluativo, que dará cuenta de los resultados de la aplicación de los conocimientos en los procesos del Ministerio.

El proceso de **valoración de conocimientos** se compone de:

a) *Elaboración de indicadores de seguimiento*. La efectividad de los procesos debe ser evaluada a partir de un conjunto de indicadores de seguimiento claros, pertinentes y especializados en los focos de interés de la gestión del conocimiento.
b) *Monitoreo de impactos*. Los conocimientos individuales y colectivos efectivos deben producir impactos sobre la eficacia y eficiencia del Ministerio. Para poder verificar tales impactos, se hace necesario definir la línea base de comparación; enseguida, los procesos de monitoreo deben ser sistemáticos y continuos, con momentos periódicos de corte.
c) *Evaluación de programas de mejoramiento*. Los modelos y sistemas de gestión del conocimiento deben implementarse y mejorarse a partir de programas específicos de duración definida. Cada programa debe ser objeto de seguimiento, de tal manera que aquel que le sigue capitalice las dificultades encontradas y responda mejor a las expectativas institucionales en este campo.

4.2.2. Descripción de los componentes del modelo

A continuación, se describe cada uno de los componentes del modelo de gestión del conocimiento.

1) Identificación/creación

Componente	Descripción	Evidencia
Elaboración de mapa de conocimiento	1. Definir el propósito del mapa de conocimiento en relación con la estrategia y las funciones del Ministerio. 2. Planear y diseñar los talleres e instrumentos para la elaboración del mapa de conocimiento. 3. Realizar prueba piloto. 4. Planear el trabajo de campo con las dependencias. 5. Realizar talleres para generar el mapa de conocimiento. 6. Sistematizar la información recolectada y divulgar el mapa de conocimiento.	Mapa de Conocimiento del MEN.
Ideación colectiva	Bajo la óptica de la metodología de Pensamiento Inventivo Sistematico (Systematic Inventive Think) 1. Transformación de procesos. 2. Solución de problemas. 3. Innovación de servicios.	Proyectos de innovación organizacional.
Sistematización de experiencias	1. Definición de espacios de encuentro. 2. Expresión de situaciones vividas. 3. Reconstrucción de situaciones mediante representaciones compartidas. 4. Elaboración de arquetipos o representaciones genéricas de la situación. 5. Construcción de modelos conceptuales o reglas genéricas resultantes. 6. Formalización de las reglas o modelos empleando formatos y lugares apropiados para la socialización.	1. Lecciones aprendidas 2. Comunidad de práctica Sectorial (MEN-EAV) de Gestión de Conocimiento e Innovación. 3. Mesa Sectorial de Gestión de Conocimiento.
Documentación de procesos y procedimientos	1. Identificación de los procesos. 2. Caracterización de los procesos. 3. Priorización de las actividades que requieren ser documentadas. 4. Documentación de los procedimientos y formatos a utilizar.	Sistema de Integrado de Gestión (SIG).

Componente	Descripción	Evidencia
	5. Socialización de la documentación.	

2) Socialización

Componente	Descripción	Evidencia
Creación y fortalecimiento de espacios de aprendizaje organizacional	<u>Para la Escuela Corporativa:</u> 1. Estructuración de la Escuela Corporativa. 2. Identificación de necesidades de aprendizaje y fortalecimiento de competencias. 3. Diseño de cursos piloto. 4. Definición y estructuración de rutas de aprendizaje. 5. Diseño de nuevos programas de aprendizaje acordes con las necesidades. <u>Para las comunidades de práctica</u> (CoP): 1. Elección de dominios relevantes para la conformación de CoP. 2. Definición de roles al interior de las CoP. 3. Definición de: - Normas de trabajo (formas y frecuencia de encuentros, formas de participación, distribución del trabajo logístico) - Tipo de conocimientos por compartir, crear y documentar. - Entidad de la biblioteca electrónica. - Programa de actividades. <u>Para el desarrollo de plataformas colaborativas</u>: 1. Selección de la(s) plataforma(s) colaborativa(s) deseada: foros, blogs,	1. Programas de Aprendizaje Organizacional de la Escuela Corporativa. 2. Comunidad de práctica Sectorial (MEN-EAV) de Gestión de Conocimiento e Innovación.

Componente	Descripción	Evidencia
	repositorios de documentos, wikis, sitios de encuesta on line. 2. Elección de la plataforma tecnológica de soporte y del lider de desarrollo. 3. Definición de equipos participantes. 4. Monitoreo y control de colaboraciones.	
Visibilización de activos de conocimiento	1. Selección de espacios de encuentro (cafés de conocimiento, foros especializados, videos de difusión de buenas prácticas, etc.) 2. Institucionalización de los espacios de encuentro seleccionados. 3. Definición del programa de actividades o del plan de producción por espacio.	1. Encuentros presenciales de los conversatorios. 2. Intranet. Sección de conocimiento.
Desarrollo de bases de conocimiento	Tres rutas alternativas: a) Proceso de arriba hacia abajo (‘*top-down*’): definición de los conceptos más generales de un dominio; especialización y obtención de subclases. b) Proceso de abajo hacia arriba (‘*bottom-up*’): definición de las clases (conceptos) más específicas, para luego agruparlas obteniendo superclases. c) Proceso de desarrollo híbrido: combina las dos alternativas anteriores: definición de los conceptos más importantes, tanto	1. Intranet. Sección de Conocimiento. 2. Sistema Integrado de Gestión (SIG). 3. Sistema de Información. 4. Proceso de Planeación del MEN.

Componente	Descripción	Evidencia
	generales como específicos; generalización y especialización para obtener los elementos intermedios de la jerarquía.	

3) Valoración

Componente	Descripción	Evidencia
Elaboración de indicadores de seguimiento	1. Identificación de metas por alcanzar. 2. Definición de las partes interesadas en las medidas. 3. Selección de medidas válidas, fiables y accionables. 4. Revisión de la coherencia global del tablero de indicadores resultantes. 5. Socialización de tablero de indicadores. 6. Identificación de datos por recolectar y de procedimientos para dicha recolección.	Indicadores de gestión del proceso de Gestión de Conocimiento.
Elaboración y evaluación de programas de mejoramiento	Para la elaboración de programas de mejoramiento: • Diagnóstico institucional • Análisis de oportunidades y amenazas del entorno generadoras de retos en el campo de la gestión del conocimiento. • Definición de la estrategia global de gestión del conocimiento y de las acciones estratégicas prioritarias. Para la fase de evaluación:	Plan de mejoramiento y Plan de cierre de brechas del proceso de Gestión de Conocimiento.

Componente	Descripción	Evidencia
	• Elaboración de informes de ejecución de acciones estratégicas • Comparación de resultados versus metas programadas. • Identificación de lecciones y definición de cambios requeridos.	
Monitoreo de impactos de la Gestión del Conocimiento	1. Identificación de posibles medidas de los impactos de la gestión del conocimiento sobre las personas (aprendizaje, adaptabilidad, etc.), los procesos (eficiencia, capacidad de innovación) los servicios institucionales (cantidad, valor percibido por el cliente) o el desempeño organizativo (relación beneficio/costo, economías de escala, etc.). 2. Selección del conjunto de indicadores de impacto aptos para el monitoreo del proceso de gestión de conocimiento y de sus diferentes componentes. 3. Definición de la línea base de medición de los indicadores escogidos. 4. Medición periódica.	Indicadores de gestión del proceso de Gestión de Conocimiento.

5. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO.

5.1. Escuela Corporativa.

La Escuela Corporativa es una estrategia de Gestión de Conocimiento que permite potencializar la experiencia, experticia y el conocimiento de los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, fortaleciendo sus habilidades y competencias técnicas y humanas a través de compartir aprendizajes, experiencias, recibir y dar capacitación y entrenamiento continúo. Esta estrategia permite alcanzar mayores estándares de calidad, efectividad y productividad, y mejora el desempeño de los colaboradores y de la entidad. Según Unión Fenosa (Citado en Ramos, 2015) la Universidad Corporativa es un importante instrumento de transmisión de la cultura

corporativa, la cual se asienta sobre los siguientes pilares básicos: 1. Enseñar y aprender desde la experiencia, 2. Alinear la formación con las necesidades generadas por las estrategias de negocio, 3. Consolidar la cultura y valores del grupo en un entorno de internacionalización y crecimiento del negocio, 4. Establecer alianzas con las mejores universidades y escuelas de negocio, 5. Desarrollar soluciones formativas innovadoras basadas en tecnologías, 6. Incluir en el ámbito de la Universidad a clientes proveedores.

Objetivos de la Escuela Corporativa.

Los objetivos que se trazaron desde la fase piloto de la Escuela Corporativa son:

- Reconocer la experiencia y experticia 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.
- Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento, para contribuir al mejoramiento del quehacer del Ministerio.

Dependencias que se articulan para el funcionamiento de la Escuela Corporativa.

La Escuela Corporativa se lidera desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional, con la intervención, colaboración y apoyo de las dependencias misionales, la Oficina de Innovación Educativa, la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información, la Subdirección de Talento Humano y la Oficina de Comunicaciones. Asimismo, en 2017 y 2018 contamos con la participación de una Institución de Educación Superior, contratada para el diseño, producción e impartición de los conversatorios en la fase piloto realizada en 2017 y en la fase de implementación en 2018.

La articulación de las dependencias mencionadas anteriormente en el funcionamiento de la Escuela Corporativa, se da a través de su participación y liderazgo en los diferentes procesos que integran las actividades de la Escuela: el diseño de programas de aprendizaje, la producción del contenido digital y metodología de los mismos, la gestión de los programas de aprendizaje, su implementación, y la participación de los colaboradores en los programas propuestos, la gestión del Portal Colombia Aprende, el soporte tecnológico al mismo, y las campañas de divulgación y comunicación.

Dependencia	Rol
Subdirección de Desarrollo Organizacional	Lidera la Escuela Corporativa y articula a las demás dependencias involucradas.
Direcciones y Subdirecciones Misionales	Participan con los talentos clave, quienes aportan los contenidos temáticos de las rutas de aprendizaje.
Subdirección de Talento Humano	Articula en el Plan Institucional de Capacitación las rutas de aprendizaje o los conversatorios que apoyen los procesos de inducción y reinducción de los Colaboradores del Ministerio.
Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnologías	Gestiona el Portal Colombia Aprende para alojar los contenidos virtuales de las rutas de aprendizaje.
Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	Soporta desde el punto de vista tecnológico el Portal Colombia Aprende.
Oficina de Comunicaciones	Apoya el proceso de expectativa, divulgación y comunicación para promover la participación de Facilitadores, Tutores y Participantes en las rutas de aprendizaje de la Escuela Corporativa.

Componentes de la Escuela Corporativa

La Escuela Corporativa está integrada por tres (3) componentes así:

Organizacional: desde este componente se define y gestiona la entidad y funcionamiento y operación de la Escuela Corporativa.

Pedagógico: en este componente se define y gestiona la oferta de aprendizaje organizacional, priorizando temáticas, definiendo nuevas rutas de aprendizaje o programas de aprendizaje, igualmente se define el enfoque y los criterios educativos, pedagógicos y didácticos.

Tecnológico: comprende la gestión y articulación de la Escuela Corporativa con la Oficina de Innovación Educativa y la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información para todo lo que sea necesario en relación con el soporte tecnológico y el alojamiento de los contenidos virtuales de las rutas de aprendizaje y los programas de aprendizaje organizacional en el Portal Colombia Aprende.

Rutas de Aprendizaje Organizacional.

La Escuela Corporativa se organiza y desarrolla su actividad a través de la definición, estructuración, diseño, producción e impartición de rutas de aprendizaje conformadas por programas de aprendizaje organizacional, denominados conversatorios, los cuales pueden ser 100% presenciales, b-learning (presencial y virtual) o 100% virtuales.

Los programas de aprendizaje organizacional de la Escuela Corporativa están enfocados en promover el fortalecimiento de habilidades y competencias de los colaboradores del MEN, con miras a contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales pero, también, a fomentar un crecimiento personal y profesional de los mismos, destacando sus experiencias, conocimientos, habilidades y sentido de pertenencia al interior del Ministerio.

El Ministerio de Educación sabe que su capital humano es uno de los elementos más valiosos con los que cuenta, por esto busca generar un valor agregado en los desafíos diarios que enfrentan sus colaboradores, colocando a disposición de ellos una oferta de aprendizaje que les permita crecer, aprender y compartir conocimientos entre pares.

Estos programas de aprendizaje organizacional responden a una identificación previa de conocimientos existentes (del cual contamos con expertos a nivel interno) y requerido (del cual se requiere el contacto con expertos externos), los cuales serán la base para la estructuración de la oferta inicial de programas de aprendizaje organizacional. Dichos programas se caracterizan por ser colaborativos y por tender a generar comunidades de aprendizaje, es decir que involucra a quien aprende como sujeto activo, a quienes enseñan y a los expertos de diferentes áreas del MEN para analizar los temas y proponer aplicación del conocimiento, nuevos conocimientos e innovaciones.

Facilitadores, Tutores y Participantes.

La concepción, formulación y diseño de dichos programas requiere el involucramiento de diferentes actores del MEN, que cumplirán unos roles fundamentales para el posterior sostenimiento de la Escuela Corporativa.

- Gestores: profesionales de la Subdirección de Desarrollo Organizacional que se encargan de la articulación de las diferentes dependencias involucras en el funcionamiento y operación de la Escuela Corporativa, así como de la gestión y desarrollo de los programas de aprendizaje organizacional, identificando y priorizando temáticas, con el apoyo de otros colaboradores del Ministerio y seleccionando los expertos para su desarrollo e impartición.
- Expertos Temáticos: se encargan de orientar los contenidos, líneas temáticas, objetivos y secuencias didácticas adecuadas a cada programa de aprendizaje. Generalmente son colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, quienes hacen parte de las dependencias misionales, estratégicas, de apoyo o evaluación, pero también pueden ser personas externas al MEN con alto nivel de conocimiento y experiencia en una temática específica.
- Diseñadores instruccionales: se encargan de adecuar los contenidos definidos por los expertos de acuerdo con las necesidades de interactividad (virtual) o interacción (trabajo presencial) requeridas para cada programa de aprendizaje. Esta actividad puede ser contratada externamente.
- Diseñadores gráficos: se encargan de proponer y desarrollar la propuesta gráfica de cada programa de aprendizaje.
- Desarrolladores web: se encargan de generar los recursos educativos digitales a partir de las orientaciones generadas por los diseñadores instruccionales.
- Tutores: se encargan de apoyar el desarrollo de cada programa de aprendizaje y los procesos de aprendizaje de los participantes realizando seguimiento y ofreciendo orientaciones para el uso de los recursos y acceso a la plataforma. Generalmente son colaboradores del Ministerio de Educación Nacional.
- Participantes: colaboradores del Ministerio de Educación Nacional y externos que participan de la oferta educativa vigente de los programas de aprendizaje organizacional de la Escuela Corporativa.

6. INTRANET PARA LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL.

La intranet del Ministerio es una herramienta para mejorar la relación de los colaboradores con la información institucional que más requieren, así como para disponer y gestionar el conocimiento que se produce y que es útil para toda la entidad.

Esta plataforma facilita la disposición del conocimiento que ha generado la entidad mediante las diversas estrategias de gestión del conocimiento y brinda acceso a información general, mediante enlaces a sitios de interés que se consultan habitualmente, a los sistemas de información y a los servicios; además dispone de espacios (sitios) para que cada dependencia comparta la información que considera relevante y que debe ser conocida por todos los servidores del Ministerio.

Mediante los sitios de la intranet, las dependencias, proyectos estratégicos, programas especiales y demás iniciativas del Ministerio, tienen la posibilidad de auto gestionar y dar a conocer a los colaboradores de la entidad su información más importante, socializar los servicios que prestan y las acciones clave que desarrollan para alcanzar las metas institucionales; pero al mismo tiempo, cuentan una herramienta de trabajo para los servidores que conforman la dependencia, mediante el acceso a documentos de trabajo, insumos de información y productos de conocimiento, que pueden resolver problemas, y apoyar la gestión cotidiana de la dependencia.

La intranet como una herramienta de uso diario, debe facilitar de forma permanente:

- Disposición y acceso a información institucional importante que nos cohesiona como equipo de trabajo.
- Uso sencillo de sistemas de información.
- Reconocimiento del trabajo que desarrollan las diferentes áreas de la entidad.
- Sistematización de productos de conocimiento útiles para la gestión de las áreas.

4. Control de Cambios		
Versión	**Fecha de vigencia**	**Naturaleza del cambio**
01	22-03-2018	Migración total del manual denominado Manual Gestión del Conocimiento D-DS-GC-00-00-02 al manual denominado Manual Gestión del Conocimiento CI-MA-01. El cambio en la codificación obedece a la actualización en el mapa de procesos y en el formato de documentación del Ministerio de Educación Nacional. El manual denominado Manual Gestión del Conocimiento D-DSGC-00-00-02 llego hasta la versión 1 cuya última actualización bajo este código fue del 03/11/2017.
02	05-07-2018	Se actualizó integralmente el Manual, alineando con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2. de 2017, la caracterización del proceso y el Modelo de Gestión de Conocimiento e Innovación adoptado por el Ministerio. Se incorporó la metodología para identificar, documentar y gestionar una Lección Aprendida, igualmente, para la creación, formalización y funcionamiento de una Comunidad de Práctica. Se modificó la denominación del documento y se delimitó el alcance y la Gestión de Conocimiento Institucional.
03	6/11/2018	Se actualiza el logo y los colores de este documento de acuerdo con el nuevo manual de imagen institucional generado por la Presidencia de la Republica para todas las entidades del Gobierno, lineamiento recibido de la Oficina Asesora de Comunicaciones el 31-08-2018. Al ser este un ajuste de forma y no de contenido conserva el flujo de aprobación de la versión anterior y no requiere aprobación por parte del líder del proceso.
04	14/03/2019	Se actualiza nuevamente el logo de este documento de acuerdo con el manual vigente de imagen institucional generado por la Presidencia de la República para todas las entidades del Gobierno. Al ser este un ajuste de forma y no de contenido conserva el flujo de aprobación de la versión anterior y no requiere aprobación por parte del líder del proceso.

4. Control de Cambios		
Versión	**Fecha de vigencia**	**Naturaleza del cambio**
05	A partir de su publicación en el SIG	Se actualiza esta versión incorporando la eliminación del capitulo 6. HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL, la cual estaba dividida en tres subcapítulos denominados así: 6.1. Mapa de Conocimiento 6.2. Lecciones Aprendidas 6.3. Comunidades de Práctica Los cuales fueron extraídos para la creación de las guías CI-GU-03 V1 Lecciones aprendidas, CI-GU-04 V1 Comunidades de práctica y CI-GU-05 V1 Mapa de conocimiento. Así mismo se modificó el capítulo 7. PLATAFORMA PARA LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL, donde se eliminó la información correspondiente a las *Orientaciones para la administración y uso de la intranet*, para la creación de la CI-GU-07 V1 Orientaciones para la administración y uso de la intranet.
06	A partir de su publicación en el SIG	Se actualiza esta versión incorporando información actualizada y asociada al proceso, al Modelo Integrado de Planeación y gestión. Adicionalmente, se incluyen las acciones para la operacionalización de los controles de los riesgos.
07	A partir de su publicación en el SIG	Se actualizan los documentos del proceso incluyendo los formatos propuesto por el DAFP para facilitar la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación.
08	A partir de su publicación en el SIG	Se incluyen los controles delos riesgos para facilitar la implementación del proceso de gestión del conocimiento y la innovación.

4. Registro de aprobación					
Elaboró		**Revisó**		**Aprobó**	
Nombre	Martha Ortiz Paola Guzmán	**Nombre**	Lina Durán	**Nombre**	Edna del Pilar Páez
Cargo	Profesional especializado de la Subdirección de Desarrollo Organizacional	**Cargo**	Coordinadora Grupo de Fortalecimiento al SIG	**Cargo**	Subdirectora de Desarrollo Organizacional.