

 MINISTERIO DEL DEPORTE	MANUAL	VERSIÓN: 1
		CÓDIGO: DE-MN-003
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		FECHA: 16/Dic/2022

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Hernando Daza Rodriguez Cargo: Contratista Fecha: 06/Dic/2022	Nombre: Gloria Stella Riano Penagos Cargo: Profesional Especializado Fecha: 12/Dic/2022	Nombre: Freddy Oswaldo Arias Menjura Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación (E) Fecha: 16/Dic/2022

ÍNDICE

- 1.OBJETIVO
- 2.ALCANCE
- 3.DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES BÁSICAS
- 4.DESARROLLO DE ACTIVIDADES
- 5.REFERENCIAS
- 6.CONTROL DE CAMBIOS
- 7.ANEXOS

1. OBJETIVO

Brindar a los funcionarios y contratistas del Ministerio del Deporte las orientaciones generales y los conceptos básicos de la política de gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, con el fin de reconocer y facilitar su comprensión y aplicación en el ejercicio de sus labores en la entidad, como parte fundamental de la cultura organizacional.

2. ALCANCE

El presente manual aplica para todos los colaboradores del Ministerio del Deporte

3. DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES BÁSICAS

3.1 Definiciones:

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Es un proceso de adquisición y transferencia de conocimiento que se da en tres niveles: individual, grupal y organizacional, que tiene el propósito de generar en la entidad capacidades y habilidades para mejorar su gestión y adaptarse a los cambios y transformaciones que ocurren en su contexto.

BASES DE DATOS

Conjunto o colección de datos interrelacionados entre sí que se utilizan para la obtención de información de acuerdo con el contexto de los mismos y que son almacenados sistemáticamente para su posterior uso.

BUENAS PRACTICAS

Actuaciones concretas, prácticas o soluciones basadas en investigaciones o experimentos y que, gracias a su utilidad y sencillez, brindan herramientas y técnicas que pueden aumentar las posibilidades de éxito en la gestión.

La noción de buenas prácticas está relacionada con la utilización de aprendizajes que sirven como referentes, ejemplos o modelos de acciones que pueden ser implementados por otras áreas/entidades porque han funcionado bien y tienen resultados positivos.

CAPITAL INTELECTUAL

Conocimientos colectivos de los individuos en una organización que se puede utilizar para producir riqueza, multiplicar la producción de bienes físicos, obtener una ventaja competitiva, y para aumentar el valor de otros tipos de capital.

COCREACIÓN

Consiste en una forma diferente de realizar un proceso creativo, un modo de generar conocimiento, invitando a personas internas como externas a la organización, de otras entidades públicas o privadas, innovadores sociales, comunidades y reconocer que todos pueden ser creativos.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Es la instancia encargada de orientar la implementación del MIPG en la entidad. En el Ministerio es liderado por el viceministro y la secretaría técnica es ejercida por el jefe de la oficina de planeación. Este comité sustituye los demás comités que tengan relación con el sistema de gestión y que no sean obligatorios por mandato legal.

COMUNIDAD DE PRÁCTICA

Grupo de personas que comparten un interés, una inquietud o un conjunto de problemas sobre un tema y que profundizan el conocimiento a través de una interacción continuada.

También se le denomina comunidad de práctica a un reagrupamiento (físico y/o virtual) de personas alrededor de una temática, con el objetivo de poner en común sus conocimientos y sus prácticas sobre esta temática y, de esta forma, identificar o construir conocimientos colectivos con el propósito de institucionalizarlos y fomentar su uso generalizado.

CONOCIMIENTO

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG- el conocimiento es la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos y demás colaboradores de las entidades. Se produce a través del aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con la preservación de la memoria institucional.

CONOCIMIENTO EXPLÍCITO (TANGIBLE)

Aquel que se evidencia a través de los documentos tales como: (infografías, planes, informes, manuales, procedimientos, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones, entre otros.

CONOCIMIENTO TÁCITO (INTANGIBLE)

Conjunto de experiencias, aprendizajes y hábitos aprendidos por costumbres y aspectos culturales acumulados a lo largo de la vida que son difíciles de formalizar, explicar, reconocer y comunicar a los demás, pero que al encontrarse en la mente de los individuos se utilizan en ocasiones para la solución de problemas. El conocimiento tácito se intercambia entre los individuos a través de experiencias compartidas en la interacción cotidiana.

CONTEXTO ESTRATÉGICO

Se refiere a la identificación y análisis de los factores internos y externos, que pueden afectar positiva o negativamente, directa e indirectamente a la Entidad, con el fin de tomar decisiones y medidas para mitigar los posibles riesgos y establecer acciones de mejora.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación refuerza las conductas de los miembros de la entidad hacia la búsqueda, socialización, desarrollo y aplicación del conocimiento. Siendo así, cada servidor público tendrá la responsabilidad de comprometerse con su equipo y la entidad a gestionar el conocimiento desde sus comportamientos, actividades y relaciones.

DATOS ABIERTOS

Los datos abiertos son información pública dispuesta en formatos que permiten su uso y reutilización bajo licencia abierta y sin restricciones legales para su aprovechamiento. En Colombia, la Ley 1712 de 2014 de la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, establece la obligatoriedad de las entidades públicas de apertura datos y define los datos abiertos en el numeral sexto como "todos aquellos datos primarios o sin procesar, que se encuentren en formatos estándar e interoperables que facilitan su acceso y reutilización, los cuales están bajo la custodia de las entidades públicas o privadas que cumplen con funciones públicas y que son puestos a disposición de cualquier ciudadano, de forma libre y sin restricciones, con el fin de que terceros puedan reutilizarlos y crear servicios derivados de los mismos", para acceder al Portal de datos abiertos: <https://www.datos.gov.co/>

EXPERIMENTACIÓN

Practica que busca reducir el riesgo y pérdida de recursos al implementar actividades y proyectos de generación y producción de conocimiento al interior de las entidades a través de pruebas piloto, prototipos o experimentos, que permiten comprobar y analizar los resultados obtenidos y finalmente aceptar, ajustar o descartar la idea o propuesta planteada.

FORMULARIO UNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN (FURAG)

Es una herramienta en línea a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional de la vigencia anterior.

GESTION DEL CONOCIMIENTO

Se entiende como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos, instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

IDEACIÓN:

Analizar y resolver problemas complejos de manera colaborativa para convertirlos en retos.

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Conjunto de resultados y la documentación que los soporta, los cuales se obtienen de las operaciones estadísticas y que describen o expresan características sobre un elemento, fenómeno u objeto de estudio.

INVENTARIO DE CONOCIMIENTO

Explícito: Tiene como objetivo relacionar de manera detallada los documentos generados por la entidad que permita entre otros:

- . Conocer las temáticas en las cuales está discriminada la información explícita.
- . Saber dónde y cómo (tipo de formato) se ha registrado la información.
- . Conocer la disponible de la información para todos los interesados.
- . Identificar qué información falta por documentar.

Tácito: Recopila los temas más relevantes que aportan al cumplimiento de la misión de la entidad y los asocia con los servidores y colaboradores de la entidad. Su propósito es identificar dónde está el conocimiento clave de la entidad, las acciones que se deberán desarrollar para mitigar su fuga e identificar estrategias para fortalecer el conocimiento estratégico de la entidad.

INNOVACIÓN

La innovación tiene que ver con la explotación de las ideas y con la forma en la que al implementar esas ideas se genera valor para las entidades y sus grupos de interés. Usualmente, ese valor se ve reflejado cuando se entregan productos y servicios que producen un mayor grado de satisfacción en los grupos de valor.

La innovación no es lo mismo que la creatividad. La innovación requiere, no sólo la generación de ideas innovadoras sino efectivamente la implementación de estas. Para desarrollar iniciativas de innovación es necesario tener un punto de partida, conocer muy bien las necesidades para que a partir de ahí poder realizar una intervención que permita implantar mejoras en la gestión de la entidad.

INNOVACIÓN PÚBLICA

Para comprender el concepto de innovación pública es necesario tener presente lo siguiente:

1. La innovación pública trata de encontrar nuevas o mejores formas de alcanzar metas públicas, de resolver problemáticas que enfrentan las comunidades, por ejemplo, mejorar la prestación de los servicios públicos, la gestión eficiente y transparente de los recursos, el establecimiento de sistemas eficientes y transparentes de compras públicas, el fomento de la participación ciudadana, buscar la eficiencia en la gestión de los recursos públicos, entre otros.

2. La innovación pública son los procesos, productos o servicios, nuevos o mejorados para responder a desafíos colectivos, incrementando la productividad del sector, la apertura democrática de sus instituciones, la producción de políticas públicas más pertinentes y eficientes y una mayor satisfacción ciudadana.

3. No toda innovación pública requiere o depende necesariamente de herramientas tecnológicas.

4. Los procesos de innovación pública se apoyan en la cocreación y experimentación para idear, probar y validar ideas de solución.

5. La innovación pública debe partir de un proceso y ser sistemática. Del mismo modo, no debe ser esporádica y ocasional.

8. La innovación pública permite a la Administración Pública adaptarse a la complejidad y a la incertidumbre en un contexto de permanente de cambio.

De ahí la importancia de promover una cultura institucional a fin a la innovación y fortalecer las competencias de los servidores públicos en esta materia, a través de programas de capacitación que brinden herramientas que contribuyan a impulsar la innovación en la práctica.

A través del siguiente link, podrá acceder a la historia de la innovación pública en Colombia son videos cortos, ingresar al vínculo:

https://www.youtube.com/results?search_query=historiainnovacionpublicacolombia

Elaborado por:

Yepes, J., Historia innovación publica Colombia. (2021). [Video].YouTube <https://www.youtube.com/user/vivamoshumanos>

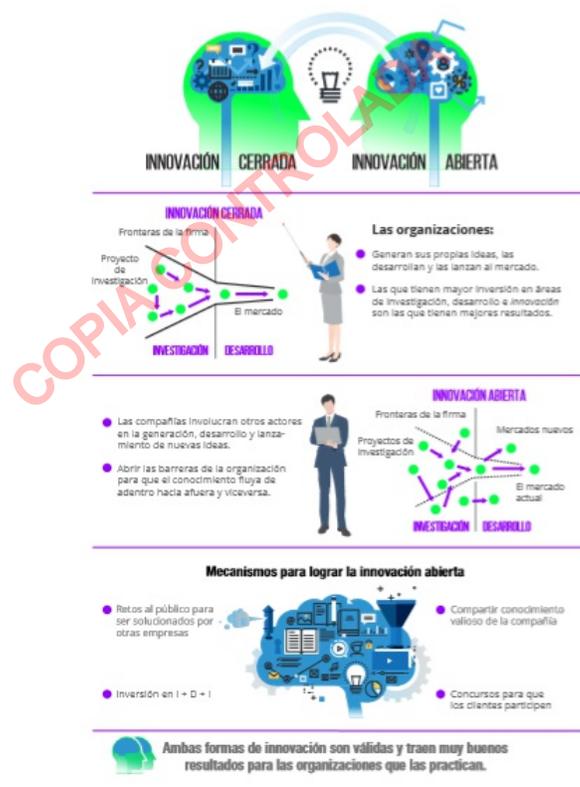
INNOVACIÓN ABIERTA

En el sector público, la innovación abierta se enfoca en crear programas, proyectos, servicios y política pública centrados en los ciudadanos, apalancándose de otras organizaciones públicas y/o privadas para generar mayor valor público. Es decir, es aprovechar la inteligencia colectiva, es crear valor con las personas. Consiste en abrir las barreras de la entidad para que el conocimiento fluya de adentro a fuera y viceversa.

La innovación abierta trae múltiples beneficios para el sector público, por cuanto permite identificar:

1. La necesidad de acceder a conocimiento externo a la organización, facilitar el cambio en la toma de decisiones para hacerlo con un enfoque más de abajo hacia arriba y menos jerárquico.
2. Llegar a nuevas comunidades con las que no se ha establecido contacto.
3. La existencia de herramientas tecnológicas dentro de la entidad que facilitan la innovación abierta.

Para mayor información, se anexa una infografía, tomada del curso de innovación pública de la ESAP 2021.



LECCIONES APRENDIDAS

Se entiende como el conocimiento adquirido o entendimiento ganado por medio de la reflexión sobre una experiencia o proceso, o un conjunto de ellos. Estas experiencias permiten hacer recomendaciones prácticas y útiles que pueden ser replicadas y permiten el mejoramiento continuo.

OPERACIÓN ESTADÍSTICA

Es el conjunto de procesos y actividades que comprende la identificación de necesidades, diseño, construcción, recolección o acopio, procesamiento, análisis, difusión y evaluación, el cual conduce a la producción de información estadística sobre un tema de interés nacional y/o territorial.

PROCESO ESTADÍSTICO

Conjunto sistemático de actividades encaminadas a la producción de estadísticas, entre las cuales están comprendidas: la detección de necesidades de información, el diseño, la construcción, la recolección, el procesamiento, el análisis, la difusión y la evaluación.

REDES DEL CONOCIMIENTO

Son interacciones sociales que tienen como objetivo desarrollar las capacidades de creación y entendimiento, mediante el almacenamiento, producción, acceso, distribución, análisis y transferencia de la producción científica de quienes tengan interés por generar y compartir información y conocimiento por cualquier medio (electrónico, digital u otras formas).

REGISTRO ADMINISTRATIVO

Conjunto de datos que contiene la información recogida y conservada por entidades y organizaciones en el cumplimiento de sus funciones o competencias misionales u objetos sociales. De igual forma, se consideran registros administrativos las bases de datos con identificadores únicos asociados a números de identificación personal, números de identificación tributaria u otros, los datos geográficos que permitan identificar o ubicar espacialmente los datos, así como los listados de unidades y transacciones administrados por los miembros del SEN.

REGISTRO ESTADÍSTICO

Base de datos resultante de la transformación o integración de uno o varios registros administrativos que se realiza para satisfacer necesidades estadísticas. Dentro de esta definición, se encuentran los registros estadísticos de personas, inmuebles, empresas y actividades, entre otros.

SISTEMA ESTADÍSTICO NACIONAL - SEN

Conjunto articulado de componentes que garantizan la producción y difusión de las estadísticas oficiales a nivel nacional y territorial que requiere el país, de manera organizada y sistemática. Sus componentes son las entidades y organizaciones productoras de información estadística y responsables de registros administrativos, los usuarios, los procesos e instrumentos técnicos para la coordinación, así como las políticas, principios, fuentes de información, infraestructura tecnológica y talento humano necesarios para su funcionamiento.

VALOR PÚBLICO

Cambios sociales observables y susceptibles de medición que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar.

3.2 CONSIDERACIONES BÁSICAS:

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

Se define como un marco de referencia para **dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos**, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El MIPG opera a través de la puesta en marcha de 7 dimensiones que a su vez agrupa políticas, herramientas o instrumentos de gestión, actualmente el MIPG consta de 19 políticas de gestión y desempeño institucional.

Cada política se encuentra descrita en el Manual Operativo de MIPG, para mayor información acceder al enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3?t=1638367931337>

POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Tiene el propósito de 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 permite generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicia transformación en las entidades que, a través de su dinámica, permite la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

Esta política busca que las entidades:

- . Implementen mecanismos o instrumentos para preservar la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- . Faciliten el intercambio de experiencias para abordar la solución a problemas desde perspectivas diferentes, compartiendo aprendizajes en comunidades de practica y redes de conocimiento.
- Construyan y desarrollen espacios o mecanismos de ideación, experimentación, innovación e investigación para proporcionar soluciones efectivas, que permita generar nuevo conocimiento y orientar la gestión al servicio de los ciudadanos.
- Generen estrategias para mitigar la fuga de conocimiento

LIDER DE LA POLITICA

La política de gestión del conocimiento y la innovación es liderada a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública y al interior del Ministerio del Deporte está a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y de la Secretaria General - GIT de Talento Humano (Resolución No.000330 de febrero 25 de 2020 y ratificada con Resolución No. 000581 de 22 de abril de 2021).

EJES DE LA POLITICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Son cuatro ejes que la Función Pública propone desarrollar a las entidades, cada uno de ellos tiene una serie de acciones que permiten contribuir al cumplimiento de la misión de la entidad.

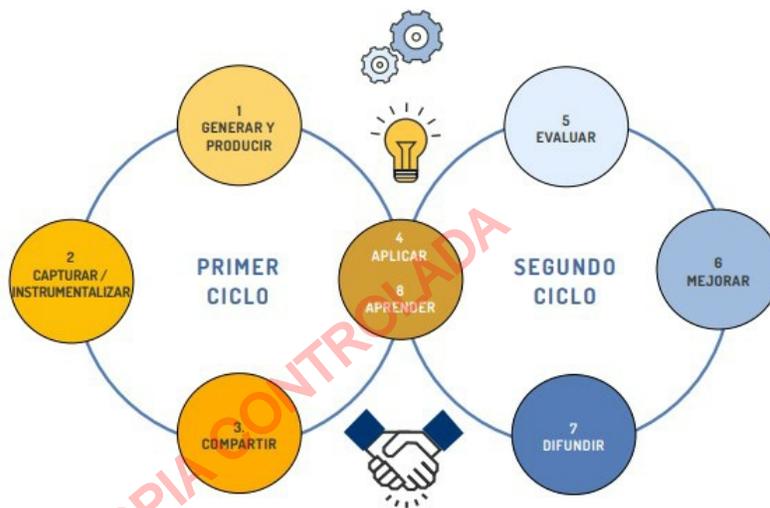
Es importante resaltar que no hay un orden o secuencia preestablecida para el abordaje de los ejes, y que incluso las actividades al interior de cada uno de ellos se pueden ejecutar de manera simultánea, logrando así un mayor alcance con los resultados que se vayan obteniendo a partir de las particularidades de la entidad. La siguiente tabla presente el propósito de cada eje así:

Eje 1	Generación y producción	Este eje comprende la producción de nuevas ideas al interior de las entidades a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades tendientes a consolidar equipos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en su quehacer cotidiano de las entidades.
Eje 2	Herramientas de uso y apropiación	Busca identificar la tecnología que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad, facilitar la organización de los datos, de la información y del mismo conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad.
Eje 3	Análítica institucional	Busca a través del uso de herramientas de análisis y/o de sistemas de información, consolidar datos e información de valor estratégico para la entidad con visualizaciones ejecutivas orientadas a la toma de decisiones.
Eje 4	Cultura del compartir y difundir	Para poder consolidar una política de Gestión del Conocimiento e Innovación, es de vital importancia compartir y difundir la información al interior de la entidad y a los grupos de valor e interés de la entidad, para ello, este eje contempla la definición de espacios de difusión del conocimiento y de retroalimentación orientados a preservar la memoria institucional.

Se trata de promover acciones que no obedecen a una secuencia lineal, inclusive una misma actividad está relacionada con varios ejes de manera simultáneamente.

DOBLE CICLO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

El doble ciclo que da origen a los cuatro ejes de la gestión del conocimiento está compuesto por ocho puntos secuenciales entendidos como los escenarios en que el conocimiento entra, se transforma y sale, como se muestra en la siguiente figura:



El primer ciclo se lleva a cabo al interior de la entidad y el segundo ciclo finaliza su estructuración a través de la interacción con los grupos de valor, completando así el proceso de aprendizaje en la entidad, que se repite cíclicamente con el objetivo de potenciar la calidad, uso y fluidez del conocimiento.

A continuación, una breve explicación del doble ciclo de gestión:

Primer Ciclo

1 Generar y producir

A través del proceso de ideación, experimentación, innovación e investigación se consolidan conocimientos valiosos para proyectar el capital intelectual de la entidad. (eje: generación y producción).

2 Capturar / Instrumentalizar

Los conocimientos generados son agrupados en herramientas e instrumentos que facilitan su divulgación y aplicación. (eje: herramientas para uso y apropiación)

3 Compartir

El conocimiento generado es compartido a través de múltiples herramientas o espacios de divulgación. (eje: cultura de compartir y difundir)

4 Aplicar

Es el conector de los dos ciclos del conocimiento. En esta etapa las entidades implementan el conocimiento a través de productos y servicios en cada uno de sus contextos. (ejes: herramientas para uso y apropiación y cultura de compartir y difundir).

Segundo Ciclo

5 Evaluar

Aquí se analiza el conocimiento producido de la entidad, en conjunto con los requerimientos y necesidades de los grupos de valor. (eje: analítica institucional).

6 Mejorar

Permite identificar ajustes al conocimiento generado en el primer ciclo para su fortalecimiento y consolidar un mayor impacto en el territorio. El resultado es una nueva versión del conocimiento ajustado a las necesidades del contexto y más cercano a la satisfacción de los requerimientos de los grupos de valor y otros de interés de la entidad. (eje: generación y producción).

7 Difundir

Significa que el conocimiento mejorado es llevado a los grupos de valor para su uso. (ejes: herramientas para uso y apropiación y cultura de compartir y difundir)

8 Aprender

Se completa la ruta del aprendizaje y el conocimiento retorna al primer núcleo para iniciar un nuevo ciclo de mejoramiento del capital intelectual de la entidad.

El doble ciclo de la gestión del conocimiento permite establecer un recorrido organizado y de mejora continua del capital intelectual de las entidades

IMPULSO A LA INVESTIGACIÓN

Las entidades deben tener en cuenta la necesidad de impulsar la investigación para el mejoramiento misional, artículo 117 de la Ley 489 de 1998, donde dice que con el fin de "(.) mejorar procesos y resultados y para producir factores de desarrollo, las entidades públicas dispondrán lo necesario al impulso de su perfeccionamiento mediante investigaciones sociales, económicas y/o culturales según sus áreas de competencia, teniendo en cuenta tendencias internacionales y de futuro".

También es importante fomentar al interior de las entidades actividades y proyectos de Investigación+ Desarrollo + Innovación a través de la participación en convocatorias, eventos nacionales e internacionales y grupos de investigación, entre otros. Los resultados de la investigación se convertirán en insumos para el

desarrollo de lo que es factible crear, desarrollar y diseñar, para lo cual se establecen los proyectos respectivos mediante los diseños de prototipos y pruebas piloto que finalmente producirán la innovación.

De igual manera, fomentar al interior de las entidades actividades y proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) a través de la participación en convocatorias, eventos nacionales e internacionales y grupos de investigación, entre otros.

FUGA DEL CONOCIMIENTO

Se presenta cuando por diferentes circunstancias como cambios de situación administrativa de los funcionarios (licencias, vacaciones, encargos, traslados, entre otros), baja apropiación de los temas o conocimientos, pocas personas que poseen el conocimiento, deficiencias en documentación y archivo, desvinculación de funcionarios o contratistas, entre otras, existe el riesgo de que el conocimiento necesario para desarrollar los procesos de la entidad se pierda.

Con el ánimo de mitigar este riesgo pueden desarrollarse diferentes tipos de acciones para gestionar el conocimiento entre las cuales pueden estar: documentar a través de procesos, procedimientos, manuales, instructivos, informes, videos, piezas gráficas, etc. , archivar de manera adecuada los registros y productos de las actividades, consolidar repositorios de información, capacitar para fortalecer conocimientos y competencias, entrenar en el puesto de trabajo, socializar instrucciones, conocimientos o experiencias, etc.

4. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Pasos a seguir:

1. Identificar el estado de la implementación

La Función Pública propone a las entidades dos herramientas así:

. Autodiagnóstico: Instrumento que permite a la entidad autoevaluar su progreso en la implementación de la política y de acuerdo con los resultados, la herramienta genera un plan de acción.

. Resultados del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG): Estos resultados le permiten a la entidad llevar un seguimiento anual a su gestión y desempeño en el marco de los criterios y estructura temática del Modelo Integrado de planeación y gestión (MIPG) y del modelo estándar de control interno (MECI).

2. Reconocer el contexto institucional

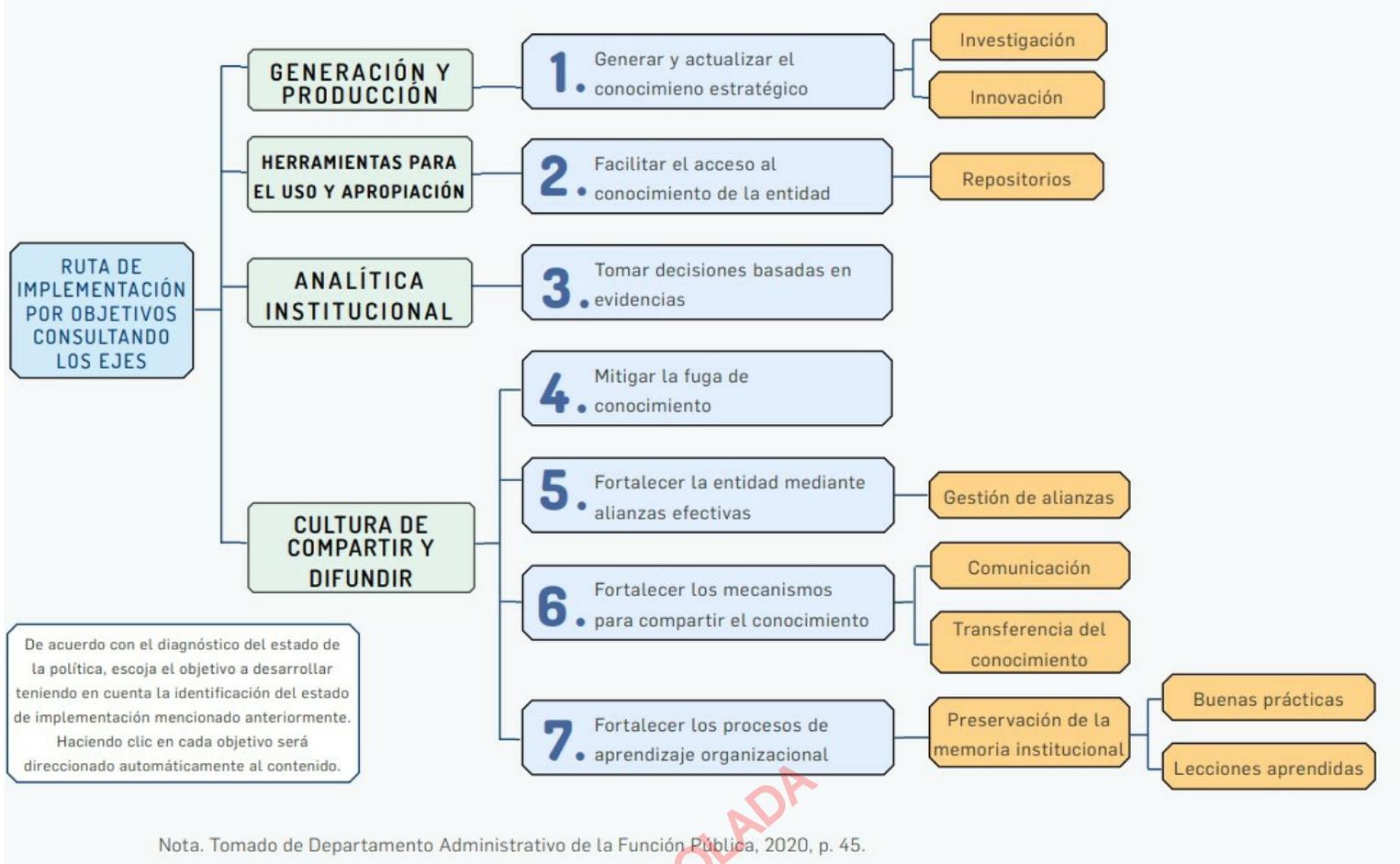
Una vez analizado el estado actual de implementación, la Función Pública recomienda revisar el contexto organizacional en términos de los siguientes factores claves: personas, procesos y tecnología:

- las personas, son las que generan, comparten y aplican su conocimiento, experiencia y formación (conocimiento tácito) en las entidades.
- los procesos, a través de estos fluye el conocimiento tácito del talento humano en la entidad. Para asegurar la generación y apropiación de conocimiento.
- la tecnología, soporta, captura y distribuye la información que produce la entidad con el fin de garantizar la transmisión del conocimiento. La tecnología permite la instrumentalización del conocimiento y facilita su difusión y apropiación. También hace posible el análisis de los datos y la información para la toma de decisiones.

3. Definir la ruta de implementación

La Función Pública propone la siguiente ruta la cual contiene siete objetivos enfocados en mejorar los resultados de gestión y desempeño institucional la cual se visualiza en la siguiente figura:

COPIA CONTROLADA



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022. Gestión del Conocimiento. **¿Cómo implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación en el marco del MIPG?** <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/como-es-la-gestion-del-conocimiento-en-funcion-publica>. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37827592

4. Hacer seguimiento y monitoreo a la implementación para analizar el avance y llevar a cabo ajustes

Se recomienda el seguimiento y monitoreo permanente al desarrollo del plan de acción basado en los lineamientos establecidos.

5. Diseñar e implementar un plan de mejoramiento (cortar brechas)

Bajo el enfoque de mejora continua, conviene analizar, diseñar y ajustar un plan de mejoramiento para su fortalecimiento.

ACTIVIDADES EN DESARROLLO

A continuación, se presentan de manera breve:

Impulso a la investigación en el Ministerio del Deporte

El Ministerio del Deporte, como las demás entidades públicas deben tener en cuenta el desarrollar e impulsar de manera articulada la investigación como fuente de nuevo conocimiento, fortalecer la generación de alianzas y convenios con la academia u otros sectores para la mejora de sus procesos, la toma de decisiones institucionales y cumplimiento a los compromisos institucionales entre otros.

Contexto normativo

1. Según lo establecido en el **artículo 117 de la Ley 489 de 1998**, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones" las entidades públicas deben "(.) mejorar procesos y resultados y para producir factores de desarrollo, las entidades públicas dispondrán lo necesario al impulso de su perfeccionamiento mediante investigaciones sociales, económicas y/o culturales según sus áreas de competencia, teniendo en cuenta tendencias internacionales y de futuro". En este mismo sentido, el Ministerio tiene en su normativa lo siguiente:

2. Ley 1967 de 2019, "Por la cual se transforma el Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre (COLDEPORTES) en el Ministerio del Deporte", establece:

Artículo 4, numeral 9. Incentivar y fortalecer la investigación científica, difusión y aplicación de las ciencias aplicadas al deporte, para el mejoramiento de sus técnicas y modernización de los deportes. 15. Compilar, suministrar, difundir la información y documentación relativa a la educación física, el deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre."

3. Decreto 1670 de 2019, "Por el cual se adopta la estructura interna del Ministerio Deporte.

Artículo.2 Funciones del Ministerio del Deporte. Numeral 9. Incentivar y fortalecer la investigación científica, difusión y aplicación de las ciencias aplicadas al deporte, para el mejoramiento de sus técnicas y modernización de los deportes.

Artículo. 11 funciones del Viceministerio. Numeral 10. Impartir lineamientos a las direcciones técnicas para el desarrollo alianzas, que tengan como finalidad incentivar y fortalecer la investigación científica y su difusión, para mejoramiento de las técnicas y modernización los deportes, y el diseño y actualización las políticas públicas de competencia del Ministerio."

Artículo 12 Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo. Numeral 18. Gestionar alianzas con la academia, con el sector público o privado para incentivar y fortalecer la investigación científica relacionada con las ciencias aplicadas al deporte de alto rendimiento.

Artículo 13. Dirección de Fomento y Desarrollo. Numeral 12. Gestionar alianzas con la academia, con el sector público o privado para incentivar y fortalecer la investigación científica relacionada con las ciencias aplicadas al deporte, para el fomento, el desarrollo y orientación de la práctica del deporte estudiantil, social comunitario, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre.

4. Artículo. 3 de la Resolución 02359 de 2019, por la cual se establecen los grupos internos de trabajo del Ministerio del Deporte y se asignan sus funciones:

Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo:

Grupo Interno de Trabajo de Organización Nacional Antidopaje, el numeral 19: Promover el desarrollo de investigaciones y estudios antidopaje y difundir los resultados.

Grupo Interno de Trabajo de Centro de Ciencias del Deporte - CCD, el numeral 4: Incrementar la producción de las ciencias del deporte en cuanto a investigación se refiere, desarrollando proyectos en asocio con entidades.

Dirección de Fomento y Desarrollo:

Grupo Interno de Trabajo de Deporte Escolar, el numeral 4: Proponer estrategias de cooperación técnica, académica e investigación y desarrollo del Deporte Escolar la educación Física extraescolar con organismos nacionales e internacionales. **Numeral 5:** Proporcionar y proponer normas, políticas, planes, programas, proyectos e investigaciones relacionados con la enseñanza y práctica del de Deporte Escolar, la educación física extraescolar y el aprovechamiento del tiempo libre. **Numeral 8:** Diseñar y desarrollar programas, proyectos e investigaciones incluyentes de Deporte Escolar y la Educación Física extraescolar a nivel nacional y regional para garantizar la calidad, pertinencia y la oferta a niñas, niños y jóvenes.

Dirección de Recursos y Herramientas del Sistema Nacional:

Grupo Interno de Trabajo Laboratorio Control al Dopaje, el numeral 2: Promover y liderar el desarrollo de nuevas técnicas y proyectos de investigación para la estandarización de los métodos de detección de sustancias dopantes que ingresen a la lista de sustancias prohibidas (WADA).

Oficina Asesora de Planeación - OAP:

Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Conocimiento y la Innovación, entre otras las siguientes funciones:

"5: Conformar y mantener actualizado el repositorio institucional que permita recopilar, clasificar, analizar y conservar los proyectos de investigación, desarrollo e innovación, convenios y cooperación y demás documentos que se hayan adelantado por la entidad."

5. El Centro de Investigación y Documentación para el Fútbol, del Ministerio del Deporte - CIDPAFUT - nació en el año 2020, a cargo de la Dirección de Inspección Vigilancia y Control, Grupo Interno de Deporte Profesional como resultado la entrada en vigor de la Ley 1270 de 2009. Actualmente, el centro de investigación desarrolla una serie de actividades, entre ellas, el diseño de estrategias para la difusión territorial de investigaciones en materia de fútbol. Link: <https://www.mindeporte.gov.co/mindeporte/quienes-somos/dependencias/direccion-inspeccion-vigilancia-control/grupo-interno-trabajo-deporte-profesional/centro-investigacion-documentacion-para-futbol>

Ubicación de algunos grupos de investigación en el Ministerio:

En la Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo

GIT del Centro de Ciencias del Deporte- CCD
GIT de Talento y Reserva Deportivo
GIT de Desarrollo Psicosocial

En la Dirección de Herramientas y Recursos del Sistema Nacional

GIT del Laboratorio de Control Dopaje

En la Dirección de Inspección Vigilancia y Control

Grupo Interno de Deporte Profesional cuenta con el Centro Nacional de Investigación y Documentación para el Fútbol.

En la Dirección de Fomento y Desarrollo

Grupo Interno de Deporte Escolar;

Aspectos por mejorar:

1. Articular tanto las áreas antes mencionadas como visibilizar a otras que realizan actividades de investigación, para dejar de trabajar como aisladas y así gestionar a nivel directivo la necesidad que una jefatura armonice y lidere el plan de investigación del Ministerio acorde a las necesidades identificadas.

2. Contar con una base de datos general que permita identificar qué temas se está investigando, temas pendientes por investigar, requerimientos del mercado en investigación del Ministerio, resultados e impactos producidos por las investigaciones desarrolladas, repositorios estadísticos de las bases de datos empleadas para las investigaciones, entre otros datos.

3. Desarrollar documentos donde se establezcan los lineamientos para la investigación en el Ministerio, que permita entre otros:

- Promover el desarrollo de proyectos de investigación
- Bridar las directrices para generar alianzas como con la academia, entidades públicas o privadas del orden nacional o territorial, convenios interadministrativos, convocatorias nacional e internacional.
- Permitir un óptimo desempeño de los grupos de investigación en el Ministerio
- Articular las necesidades de investigación versus los productos que se están obteniendo.
- Garantizar recursos para gestionar los proyectos de investigación que requiere el Ministerio.
- Fortalecer redes de académicas y de investigación que contribuya a la generación, apropiación y transferencia del conocimiento.

De otra parte, en Isolución se cuenta con los siguientes documentos aprobados

Instructivo Inventario de aliados de investigación o equipo interno de investigación

Formato Inventario de aliados estratégicos de investigación o equipos internos de investigación

Instructivo Inventario de necesidades de investigación o análisis

Formato Inventario de necesidades de investigación

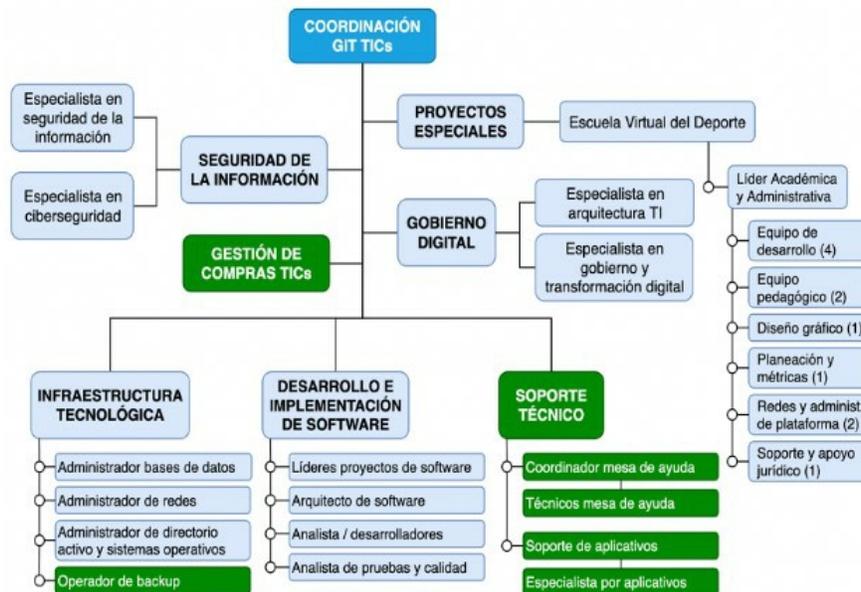
Herramientas para el uso y apropiación

Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad

Para esta temática se cuenta con el apoyo de:

Grupo de **TICs**

la siguiente imagen muestra el organigrama del grupo:



Fuente: Grupo **TICs**. 2022

Entonces, aparte de compartir la administración de los Sistemas de Información de la entidad con las áreas encargadas, periódicamente actualiza y tiene disponible los siguientes documentos:

El Portafolio-TICs: Es el instrumento de gestión estratégica de TI donde se detallan los servicios provistos por la entidad.

El Catálogo de Servicios TI Es una herramienta del portafolio de TI que describe los servicios vigentes, breve descripción de cada uno, área responsable, fortalezas, debilidades entre otros.

Inventario Activos de Información Es un documento que consolida los recursos que la entidad considera importante para el desarrollo de su actividad misional tales como: documentos físicos y electrónicos, software, bases de datos, sistemas de información, hardware, equipos de comunicaciones, entre otras, para lo cual el GIT **TICs** es la dependencia encargada de orientar a los líderes de proceso en la identificación y definición de activos de información, teniendo en cuenta las políticas definidas en la entidad, como son la Política de Seguridad de la Información y la Política de Administración del Riesgo.

De igual manera, el GIT **TICs** carga los set de datos al portal datos.gov.co, brinda el apoyo que sea requerido para extraer la información de las fuentes y las áreas misionales son las responsables de consolidar, reportar, monitorear y actualizar la información en el Portal nacional de datos abiertos <https://www.datos.gov.co/>. A la fecha el Ministerio cuenta con 8 conjunto de datos, para su consulta puede ingresar al siguiente link:

<https://www.mindeporte.gov.co/planeacion-gestion-control/modelo-integrado-planeacion-gestion/gestion/gestion-las-tecnologias-informacion-comunicacion/gobierno-digital/datos-abiertos>

Además, el GIT **TICs** gestiona capacitaciones dirigidas a todos los colaboradores de la entidad en el manejo de las diferentes plataformas del Ministerio, elaboran manuales de usuario y videos tutoriales, entre otros.

El Grupo de Gestión Documental:

- Sus aportes se visibilizan en el Ministerio con la elaboración, actualización y monitoreo del uso y manejo de las Tablas de Retención Documental TRD,
- Con el trabajo articulado en el aplicativo del GESDOC
- Con las mesas de trabajo con los gestores documentales de cada dependencia,
- Con la actualización y socialización de los documentos en Isolución
- Con la realización de sesiones dirigidas a todos los colaboradores del Ministerio sobre la política de Gestión Documental.

Estas acciones se suman a las herramientas elaboradas y socializadas por el grupo de Gestión del Conocimiento y la Innovación:

- . Instructivo y formato para el levantamiento y consolidación del Inventario de conocimiento explícito en el Ministerio.
- . Instructivo y formato para el levantamiento y consolidación del Inventario de conocimiento tácito en el Ministerio
- . Formulario para documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas al interior del Ministerio

Impulso Analítica Institucional en el Ministerio del Deporte

En el Ministerio del Deporte se han identificado 10 Operaciones Estadísticas (O.O.E.E), que están reconocidas oficialmente por el DANE en el Plan Estadístico Nacional - PEN 2020 (Ley 1955 de 2019) y su información se encuentra actualizada en el Sistema de identificación y caracterización de oferta y demanda estadística del Sistema Estadístico Nacional - SEN. Estas operaciones que son las siguientes:

Área	Operación Estadística
Dirección Fomento y Desarrollo	Estadísticas del Programa de Deporte Escolar
	Estadísticas de Programas de Deporte Social Comunitario
	Estadísticas de proyectos y programas GIT recreación
	Estadísticas del Programa Nacional de Hábitos y Estilos de Vida Saludable
	Estadística de los Participantes del Programa Juegos Intercolegiados
Dirección Inspección, Vigilancia y Control	Estadísticas de Entidades con Reconocimiento Deportivo y con Reconocimiento Oficial
	Estadísticas de los Puestos de Mando Unificado (PMU) en línea.
Dirección Posicionamiento y Liderazgo Deportivo	Estadísticas de Apoyo a las Federaciones Deportivas Nacionales y Comités Olímpico y Paralímpico Colombiano
	Estadísticas de Atletas de Alto Rendimiento Apoyados
Dirección Recursos y Herramientas del Sistema Nacional del Deporte	Estadísticas de la infraestructura deportiva solicitada en Colombia.

Para lograr los resultados antes mencionados se han venido realizando las siguientes actividades:

1. Definición por cada Dirección Técnica y por cada una de las operaciones estadísticas mínimo un profesional de enlace responsable de la misma.
2. Procesos de capacitación para los enlaces en temas de producción estadística.
3. Generación, actualización o modificación de los metadatos de cada operación estadística a cargo de los enlaces y su publicación en página web de Observando.
4. Identificación y cargue en el Sharepoint de las bases de datos disponible de cada operación estadística.

En el portal del DANE https://inventariosen.dane.gov.co/ooee/consulta_module, podrá encontrar las Operaciones Estadísticas, y registros administrativos reconocidos oficialmente por el DANE en el Plan Estadístico Nacional.

Mitigación de la fuga de conocimiento en las dependencias

El GIT de Talento Humano de manera permanente actualiza y socializa los documentos relacionados con la vinculación y desvinculación de servidores públicos, la transferencia de conocimiento, entrenamiento en el puesto de trabajo, programa de inducción y reinducción, diagnóstico de necesidades de capacitación, elaboración y ejecución del plan de capacitación institucional, entre otras actividades.

En esta ocasión también el GIT de Gestión Documental aporta con la gestión y puesta en marcha de herramientas dirigidas a los supervisores y contratistas del Ministerio para garantizar la entrega de los inventarios de los archivos de gestión que tuvieron a su cargo los contratistas antes de su retiro de la entidad.

Adicional los aportes del GIT de Contratación, con la expedición de lineamientos orientados en canalizar y distribuir la información y la documentación relacionada con la actividad contractual de liquidación o cierre de los contratos o convenios en las áreas del Ministerio.

Alianzas con la academia 2021 - 2022

Actividades en desarrollo:

Con la Universidad Escuela de Administración de Negocios EAN

- . Diagnóstico de las capacidades de innovación en el Ministerio de Deporte
- . Análisis y Boletines innovación
- . Evaluación de capacidad de innovación - Intercolegiados
- . Identificación y documentación de buenas prácticas en ligas deportivas

Alianza con el DANE 2021 - 2022

Actividades en desarrollo:

Cuenta Satélite

Las cuentas satélites son una extensión del sistema de cuentas nacionales y permiten ampliar la capacidad analítica de la contabilidad nacional hacia sectores que no se encuentran desagregados dentro de los cálculos del PIB y el empleo.

El GIT GECOINN lideró la alianza con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE para iniciar el proceso de creación de la Cuenta Satélite del Deporte en el país mediante convenio interadministrativo 1212 de 2021.

Con la creación de la cuenta satélite se tendrá:

- . Identificación y oficialización del deporte como sector económico.
- . Generación de información económica y social (tasa de desempleo, nivel de ocupación, ingresos de los hogares, participación por género en el sector, entre otros).
- . Identificación de la participación del sector en el PIB Nacional.
- . Cálculo de la generación de valor agregado del sector deporte en el país.

Es de anotar, que la cuenta satélite requiere de un proceso de 8 etapas (2 años) y en el convenio ejecutado con el DANE se desarrollaron en este convenio solo 2 etapas en 7 meses:

1. Detección de análisis de necesidades
2. Diseño

La continuidad de las demás etapas es relevante en tanto que permitirán:

- . Calcular las cuentas de producción y generación de ingreso de las actividades económicas relacionadas con el sector.
- . Determinar la evolución en el tiempo del valor agregado del sector deporte
- . Medir la contribución de nuestro sector al valor agregado total.

OBSERVATORIO DEL SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE

Dada la necesidad de generar los lineamientos, metodologías e instrumentos que permitan el cumplimiento de los compromisos a cargo del Ministerio en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, en el cual se indica directamente la implementación del Observatorio del Sistema Nacional del Deporte - SND, el equipo de Gestión de conocimiento e innovación ha venido liderando el diseño y la implementación del Observatorio.

El Observatorio del Sistema Nacional del Deporte - ObServaNDo, es una herramienta para la gestión del conocimiento que permite identificar, generar, organizar, analizar, transferir y apropiar conocimiento útil para mejorar la gestión del Ministerio del Deporte y agregar valor a los bienes y servicios que entrega a sus usuarios y demás actores del Sistema Nacional del Deporte.

El Observatorio cuenta con el microsítio web que contiene

- Repositorio de las bases de datos del Ministerio
- Metadatos de las operaciones estadísticas del Ministerio

- Boletines del Centro de investigación y Documentación para el Fútbol
- Informes y análisis estadísticos e investigaciones, entre ellos el informe de Infraestructura

Como una de las grandes acciones y entregas es la creación de la página del OBSERVANDO donde se viene colocando la información, bases de datos y análisis realizados, se puede consultar en <https://www.observando.gov.co/>

ESCUELA VIRTUAL DEL DEPORTE - EVD

En el año 2020, el Ministerio del Deporte creó un proyecto educativo denominado "Escuela Virtual del Deporte - EVD" que, soportado en las nuevas tecnologías de la información, busca fortalecer la relación entre el deporte y la educación y brindarle al Sistema Nacional del Deporte SND y a la comunidad en general una plataforma de formación y capacitación mediante el desarrollo de cursos, simposios, charlas, foros, seminarios y diplomados en temas de mayor impacto en el deporte recreativo, formativo y de alta competencia, en todas las regiones del País.

La Escuela Virtual del Deporte ha llegado a todas las regiones del país; desde su creación, más de 71.000 personas se han matriculado a los diferentes cursos, diplomados, seminarios y demás espacios de formación, impactando a personas de diferente condición sociocultural, edad, nivel educativo, género, etc.

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 genera la entidad mediante las diversas estrategias de gestión del conocimiento y brinda acceso a información general, mediante enlaces a sitios de interés, además dispone de sitios para que cada dependencia comparta la información que considera relevante y que debe ser conocida por todos los servidores del Ministerio.

Es así como las áreas 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 y de paso reconocer el trabajo que desarrollan las diferentes áreas de la entidad.

Por todo lo anterior y en conclusión la gestión del conocimiento y la innovación es un asunto de todos los colaboradores de la entidad. Por lo tanto, es importante hacer propias las estrategias y acciones para gestionar el conocimiento y la innovación en las labores diarias.

5. REFERENCIAS

Resolución No.000330 de febrero 25 de 2020.

Resolución No.000581 de 22 de abril de 2021.

Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020. Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) VERSIÓN 1
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37827592

Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020. ABC la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) VERSIÓN 1.
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37827592

Departamento Nacional de Planeación. 2022. Innovación pública. Declaración sobre innovación en el sector público de la OCDE.
<https://www.dnp.gov.co/programas/Grupo-Modernizacion-del-Estado/Paginas/Innovacion-Publica.aspx>

Departamento Nacional de Planeación. 2022. Innovación pública.
<https://www.dnp.gov.co/programas/Grupo-Modernizacion-del-Estado/Paginas/Innovacion-Publica.aspx>

Departamento Administrativo de la Función Pública.(2021). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Versión 4.
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3?t=1638367931337>

Departamento Administrativo de la Función Pública. Bienvenidos al microsítio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Documentos de Interés. Presentación MIPG.
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587893/2019-05-16_Presentacion_general_mipg.pdf/eb964313-8519-6642-c0ef-886ce308eabc?t=1559248280957

Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021. Metodología para la clasificación y documentación de buenas prácticas de gestión pública- p. 6 -7
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/buenas-practicas-de-gestion-publica-colombiana/practicas-destacadas>

Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020. Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación - Versión 1. p 79,80
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/detalle-publicacion?entryId=37386704>

Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022. Gestión del Conocimiento. ¿Cómo implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación en el marco del MIPG?
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/como-es-la-gestion-del-conocimiento-en-funcion-publica>
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37827592

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Versión 4.p 105.
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3?t=1638367931337>

Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020. Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) VERSIÓN 1. p 38
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37827592

6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	MOTIVO	RESPONSABLE	FECHA
1	Por migración, toda vez que el documento pertenecía al proceso de Gestión Organizacional y dada la actualización del mapa de procesos, el documento se debe vincular ahora al proceso de Direccionamiento Estratégico y Aprendizaje	Jefe OAP	01/Dic/2022

COPIA CONTROLADA