

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 1 de 13

**SUBSECRETARIA DE INNOVACION
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO**

**GOBERNACION DE NARIÑO
2025**

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL
---	---


 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 2 de 13

Tabla de contenido

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1 Objetivos específicos.....	4
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES.....	4
5. CONDICIONES Y/O POLITICAS ESPECIFICAS DE OPERACION.....	6
6. DESCRIPCION DEL DESARROLLO DE ACTIVIDADES	7
6.1. Lineamientos previos para la implementación.....	7
6.2. Implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación	9
6.3 Estrategias	11
7. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS.....	13
8. ANEXOS	13
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	13
10. RESPONSABLES	13
11. REVISION, APROBACION Y VERIFICACION.....	13

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL
---	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 3 de 13


1. Introducción.

En el marco de los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la política de Gestión del conocimiento y la innovación - GESCO+I, busca fortalecer la capacidad institucional para crear, documentar, compartir y aplicar conocimiento que mejore los resultados de la administración pública dentro de la Gobernación de Nariño.

El presente Manual de Implementación de la Política de GESCO+I, busca establecer los criterios, procedimientos, responsabilidades y herramientas necesarias para que las dependencias de la Gobernación de Nariño implementen de manera sistemática y sostenible acciones orientadas a gestionar el conocimiento y promover la innovación. Con ello, se pretende fortalecer las capacidades internas, reducir la pérdida de conocimiento crítico, fomentar la colaboración entre equipos y potenciar soluciones innovadoras que respondan a los desafíos del desarrollo territorial.

La implementación efectiva de esta política es un componente clave para garantizar una administración pública moderna, eficiente, transparente y centrada en las necesidades del ciudadano. En este sentido, este manual se convierte en un instrumento estratégico para avanzar hacia una Gobernación de Nariño más ágil, inteligente y orientada a resultados, Desarrollando capacidades para gestionar el conocimiento de manera sistemática y promover la innovación como eje transversal de su funcionamiento.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 4 de 13

2. Objetivo General

Orientar la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación mediante lineamientos, procedimientos y herramientas que permitan su adopción efectiva en los procesos institucionales de la Gobernación de Nariño

2.1 Objetivos específicos

Definir conceptos clave de GESCO+ I adaptados al contexto institucional.

Identificar fuentes de conocimiento y actores clave dentro de la Gobernación.

Establecer procesos y herramientas para la gestión del conocimiento y la innovación.

Promover una cultura organizacional de aprendizaje continuo y pensamiento innovador.

Articular los saberes de la institución con los saberes comunitarios para mejorar la gestión pública.

Diseñar y estandarizar los formatos, instrumentos y mecanismos operativos que faciliten la implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.

3. Alcance

Este manual es de aplicación obligatoria para todas las dependencias, funcionarios y contratistas de la Gobernación de Nariño que intervienen en la identificación, generación, captura, organización, uso, transferencia y preservación del conocimiento institucional, en concordancia con los lineamientos de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación del MIPG.


Se excluyen de su alcance los procesos externos a la entidad y las actividades de investigación que no estén vinculadas al cumplimiento de las funciones misionales, estratégicas o de apoyo de la Gobernación.

4. Definiciones

Activos de información o de conocimiento: elementos humanos, tecnológicos, documentales o de infraestructura que soportan procesos de la entidad.

Buenas prácticas: acciones, estrategias o soluciones que han demostrado ser exitosas y eficientes para la gestión pública, logrando resultados positivos y resolviendo necesidades de los ciudadanos. Su objetivo es ser replicables en contextos similares, por lo que deben estar

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</p>	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 5 de 13

documentadas para compartir el conocimiento adquirido y mejorar continuamente el desempeño institucional.

Conocimiento: es la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos.

Conocimiento individual: es el conocimiento, que se manifiesta en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones.

Conocimiento explícito: es aquel que se encuentra formalizado, documentado, estructurado y disponible en medios físicos o digitales, incluye normas, procedimientos, guías, informes, bases de datos, manuales, actas, lecciones aprendidas, mapas de procesos y cualquier otro contenido que haya sido sistematizado lo que permite su fácil almacenamiento, consulta, transferencia y reutilización dentro de la Gobernación de Nariño

Conocimiento organizacional: Es la mezcla del conocimiento individual (tácito) con el manejo de información (explícito) para crear y ejecutar las funciones de la entidad.

Conocimiento tácito: es la experiencia individual e intelectual, se encuentra en las personas, sus capacidades, intelecto, experiencia y formas de resolver problemas.

Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación: corresponde a la sexta dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG que reconoce de manera transversal el conocimiento generado al interior de las entidades como memoria institucional, lo apropia como valor público para mejorar el trabajo de los y las servidoras públicos, implementando herramientas de innovación pública y tecnologías de información, que impacte de manera positiva en la ciudadanía.

Fuga de conocimiento: en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es la pérdida de capital intelectual o información crítica que ocurre por la rotación de servidores públicos, la falta de documentación o la apropiación baja de este conocimiento

Gestión del Conocimiento y la Innovación - GESCO+I: es una política de gestión y desempeño que tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación de la Gobernación de Nariño a los cambios y 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 las ciudadanías diversas y, además, propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional.

Innovación: en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la innovación es el proceso de generar, compartir y utilizar conocimiento para mejorar la gestión y la prestación de servicios públicos, respondiendo a los desafíos colectivos. Se trata de un proceso participativo y reiterativo que involucra la creación de productos, servicios o procesos nuevos o mejorados.

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL</p>
--	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</p>	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 6 de 13

Lecciones aprendidas: son el conocimiento adquirido a través del análisis y la reflexión sobre experiencias o procesos, tanto positivos como negativos, para mejorar continuamente la gestión pública. Este conocimiento se convierte en recomendaciones para futuras acciones y se documenta para la toma de decisiones, la innovación y el fortalecimiento de la organización.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: es un marco de referencia para entidades públicas que busca integrar y armonizar sus procesos de gestión para enfocarse en la generación de valor público, la atención a las necesidades ciudadanas y el cumplimiento de los planes de desarrollo. Integra el sistema de gestión con el de control interno para dirigir, planear, ejecutar y controlar la gestión institucional hacia resultados de calidad.

Relación entre Gestión del conocimiento e Innovación: la gestión del conocimiento y la innovación están íntimamente relacionadas. El conocimiento es la base sobre la cual se generan ideas innovadoras, mientras que la innovación retroalimenta y renueva el conocimiento institucional. Al gestionar eficazmente el conocimiento, se potencia la capacidad innovadora de la entidad. Asimismo, la innovación impulsa nuevas formas de capturar, organizar y transferir conocimiento, creando un círculo virtuoso de mejora continua

5. Condiciones y/o políticas de operación:

Este manual aplica a todas las dependencias y debe implementarse de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La Secretaría de Planeación orienta y hace seguimiento a la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación, y la única versión válida del manual será la publicada oficialmente por la misma Secretaría.

La gestión del conocimiento deberá garantizar transparencia, eficiencia, trazabilidad y continuidad operativa.


Cada dependencia debe contar con un delegado responsable de la implementación de la política de GESCO+I encargado de la documentación, uso y transferencia del conocimiento, garantizando respaldos, custodia y protección de información sensible; así como también la participación en ejercicios de aprendizaje, innovación y transferencia de conocimiento.

El delegado de cada dependencia deberá realizar el reporte de la información con los respectivos soportes a los líderes de la política de GESCO+I dentro de la Gobernación de Nariño.

Todo servidor debe custodiar, proteger, actualizar y transferir el conocimiento asociado a su cargo.

Toda documentación debe cumplir con criterios de versión vigente, fecha, responsable y repositorio oficial. La información en repositorios externos o no autorizados será considerada no válida.

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL</p>
---	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 7 de 13

Este manual deberá actualizarse mínimo una vez por vigencia o cuando exista cambio normativo, estructural o tecnológico. Además, toda actualización se registrará en la Tabla de Control de Cambios.

El acceso y uso de la información deben cumplir Ley 1581 de 2012, Archivo General de la Nación - AGN y lineamientos de seguridad digital, además, toda información deberá gestionarse según las TRD institucionales y lineamientos del AGN. Y tener presente que la eliminación documental solo podrá realizarse con autorización de la Secretaría General.

Todo servidor y/o funcionario que cambie de cargo o finalice contrato debe realizar entrega formal del conocimiento, documentación, accesos, lecciones aprendidas, entre otras. Además, está prohibida la retención injustificada o el ocultamiento del conocimiento requerido para la operación institucional.

En el proceso de inducción y reinducción se debe incluir la temática en Gestión del Conocimiento e Innovación.

La Secretaría de Planeación realizará seguimiento al cumplimiento de las acciones incluidas en plan de trabajo de las dependencias responsables del proceso de implementación de la GESCO+I, anotando que los resultados alimentarán el FURAG, auditorías internas y reportes de gestión.

6. Descripción del desarrollo de actividades

la Función Pública mediante el Manual Operativo - Versión 6 de diciembre de 2024 dice que "El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es en sí mismo un modelo de gestión de calidad ya que se fundamenta en generar resultados que satisfagan las necesidades y atiendan los problemas de los ciudadanos". integrando sistemas de planeación, gestión de calidad y control interno para mejorar la eficiencia.


MIPG se divide en tres componentes: Institucionalidad, Operación y Medición, que a su vez funcionan a través de 7 dimensiones que agrupan 19 políticas de gestión institucional y se implementan mediante planes y programas que se miden anualmente para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

6.1. Lineamientos previos para la implementación

I. Definir liderazgo

Con la entrada en vigencia del Decreto 176 de 2025 de la Gobernación de Nariño, la Subsecretaría de Talento Humano y la Subsecretaría de Innovación Social asumen el liderazgo en la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación – GESCO+I. Ambas deben trabajar de manera articulada: la Subsecretaría de Talento Humano garantiza que el personal cuente con las capacidades y la disposición necesarias, mientras que la Subsecretaría de Innovación Social impulsa ideas, prácticas y soluciones orientadas a

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</p>	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 8 de 13

las necesidades institucionales y de la comunidad. En conjunto, crean un entorno favorable para la gestión del conocimiento y la innovación, fortaleciendo el desempeño institucional y contribuyendo al logro de los objetivos de la Gobernación.

➤ **Responsabilidades de la Subsecretaría de Talento Humano**

La Subsecretaría de Talento Humano administra y regula los procesos asociados al talento institucional, incluyendo la formulación y ejecución de políticas, la gestión de la selección, capacitación, desarrollo y evaluación del personal. Garantiza el cumplimiento normativo, promueve condiciones de bienestar, y fomenta una cultura organizacional basada en el aprendizaje, la colaboración y los valores institucionales. La gestión del conocimiento transforma la información en capital intelectual organizacional, de acuerdo con el lineamiento técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación, esta noción puede ser entendida como: la combinación y articulación de los activos intangibles de la entidad pública basados en el conocimiento y la experiencia de los servidores públicos que, en su conjunto, se convierten en factores estratégicos de las organizaciones para incrementar los niveles de satisfacción y confianza de los distintos grupos de valor y, en consecuencia, generar valor público (Función Pública, 2020, p. 111).

El tránsito de datos e información en conocimiento que genera valor (capital intelectual), sólo es posible mediante la elaboración de acciones, productos, proyectos, programas y planes que surjan en el marco de la política de GESCO+I

➤ **Responsabilidades de la Subsecretaría de Innovación**

La Subsecretaría de Innovación dirige y coordina las iniciativas orientadas al fortalecimiento de la innovación institucional. Entre sus funciones se encuentran el diseño y ejecución de políticas y estrategias de innovación, la identificación de oportunidades de mejora mediante nuevas metodologías y tecnologías, la gestión de plataformas y procesos para compartir conocimiento, el desarrollo de proyectos piloto, el establecimiento de alianzas estratégicas internas y externas, y la evaluación del impacto de las iniciativas. Asimismo, impulsa una cultura de innovación mediante procesos de formación y divulgación de buenas prácticas.


Articulación entre las Subsecretarías

Para garantizar la adecuada implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se definen roles y responsabilidades complementarias y alineadas con los objetivos estratégicos de la Gobernación de Nariño. La articulación entre ambas subsecretarías permite integrar y fortalecer los procesos de talento humano y los esfuerzos de innovación institucional, asegurando coherencia en las acciones.

Acciones conjuntas para la gestión del conocimiento y la innovación

- **Integrar procesos:** Alinear las acciones de gestión del talento humano con los proyectos de innovación, incorporando formación especializada y estrategias de gestión del cambio.
- **Fomentar el aprendizaje organizacional:** Crear espacios y mecanismos para compartir conocimientos, mejores prácticas y lecciones aprendidas.
- **Desarrollar capacidades:** Fortalecer competencias en innovación, gestión del

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL</p>
--	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 9 de 13

- conocimiento y uso de tecnologías para mejorar el desempeño institucional.
- **Medir resultados:** Definir y monitorear indicadores que evidencien los avances en innovación, gestión del conocimiento y desarrollo del talento humano.

II. Diagnóstico inicial

El conocimiento en la gestión pública se ha convertido en un insumo estratégico para el diseño y la implementación de instrumentos de gestión, lo que implica que la Gobernación de Nariño debe fortalecer su aprendizaje organizacional. Para ello, es necesario considerar cómo se genera, comparte, difunde, replica y preserva tanto el conocimiento tácito como el explícito.

Es importante destacar que la acción de la Gobernación de Nariño se desarrolla en entornos dinámicos, cambiantes y de alta complejidad, los cuales están determinados por los intereses y expectativas de los diferentes grupos de valor. En este contexto, la adecuada gestión del conocimiento y la innovación, articulada con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, proporciona a la Alta Dirección una visión integral del entorno, favorece la productividad organizacional, permite procesos más ágiles y flexibles, garantiza mayor bienestar social y transparencia, y promueve servidores íntegros y ciudadanos corresponsables.

6.2. Implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación


Basada en la guía de la Función Pública, se concibe bajo el ciclo “Planificar, Hacer, Verificar y Actuar” (PHVA), cuyo objetivo es gestionar los recursos de manera eficiente mediante evaluación y mejora continua (ISO 9001, 2015). Para tal fin, se proponen las siguientes etapas de implementación:

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



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</p>	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 10 de 13

A continuación, se presentan y describen las cuatro etapas fundamentales para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación:

1- Identificación del Estado de la Implementación

Esta etapa consiste en conocer cómo se encuentra actualmente la Gobernación respecto a la gestión del conocimiento y la innovación. Se realiza un diagnóstico del conocimiento existente, tanto explícito (documentos, procedimientos, bases de datos) como tácito (experiencias, saberes de los servidores públicos). Para esto, se emplean herramientas como el autodiagnóstico institucional y el FURAG, que permiten medir el desempeño y establecer una línea base. Esta información ayuda a entender las fortalezas y debilidades de cada área y a priorizar dónde se requiere mayor intervención.

2- Reconocimiento del Contexto Institucional

En esta fase se analiza el entorno interno de la Gobernación para entender cómo los diferentes factores pueden influir en la implementación de la política. Se consideran cinco factores clave:

- **Personas:** Se revisa la capacidad del personal, los procesos de retención y transferencia de conocimiento, la documentación de aprendizajes y la disponibilidad de capacitación.
- **Procesos:** Se identifican los flujos de conocimiento, los procedimientos críticos y la generación de buenas prácticas.
- **Tecnología:** Se evalúa la disponibilidad de sistemas y plataformas que faciliten capturar, almacenar y difundir información de manera eficiente.
- **Cultura:** Se analiza la disposición de los servidores públicos para colaborar, compartir conocimiento y participar en procesos de innovación.
- **Estrategia:** Se examina cómo la gestión del conocimiento se encuentra alineada con los planes institucionales y la planificación estratégica de la Gobernación.

Este análisis permite tener una visión integral de cómo se desarrollará la política dentro del contexto institucional, detectando oportunidades y posibles barreras.


3- Definición de la Ruta de Implementación

Se debe establecer objetivos, estrategias, responsables, herramientas y cronograma dentro del plan de acción que defina actividades, roles y responsabilidades claros aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, para implementar la política de manera organizada y efectiva.

Acciones clave:

- a). Definir objetivos específicos de la ruta, tales como:
- Generar y actualizar conocimiento estratégico.
 - Facilitar el acceso al conocimiento institucional.
 - Mitigar la fuga de conocimiento y fortalecer procesos de aprendizaje.
 - Promover la innovación y la toma de decisiones basada en evidencia.

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL</p>
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</p>	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 11 de 13

b). Establecer fases y actividades concretas para cada objetivo.

- Designar responsables, incluyendo los líderes de la política y enlaces en las dependencias.
- Determinar indicadores de éxito, plazos y recursos necesarios.
- Seleccionar herramientas de gestión del conocimiento y de innovación, como repositorios digitales, matrices de retos, prototipado y seguimiento de buenas prácticas.

6.3. ESTRATEGIAS

A continuación, se presentan las estrategias institucionales que permiten hacer efectiva la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación GESCO + I, en la Gobernación de Nariño.

Cada estrategia aborda un componente clave de la política, con acciones, responsabilidades e indicadores que garantizan su aplicación, seguimiento y mejora continua.

a- Estrategia para Compartir y Transferir Conocimiento:

Esta estrategia busca promover la generación, socialización y transferencia del conocimiento entre las dependencias de la Gobernación, fortaleciendo la colaboración interna y el aprendizaje organizacional. Se centra en aprovechar el conocimiento generado en proyectos, procesos y experiencias para impulsar la innovación y la eficiencia en la gestión pública.

Acciones principales:

- Identificación de conocimiento clave: levantar información sobre buenas prácticas y procesos exitosos.
- Documentación: elaborar fichas y guías breves de buenas prácticas.
- Socialización: realizar talleres, comunidades de práctica y encuentros de aprendizaje entre pares.
- Transferencia: implementar repositorios digitales y boletines informativos sobre conocimiento institucional.

b- Estrategia para Documentar y Preservar el Conocimiento Institucional

Se centra en retener, sistematizar y preservar el conocimiento crítico generado por las dependencias, asegurando la continuidad de procesos misionales y estratégicos. Esto permite mantener la memoria institucional y evitar la pérdida de información valiosa ante cambios de personal o administrativos.

Acciones principales:

- Identificación de conocimiento crítico: procesos y funciones que generan información clave.
- Sistematización: crear y mantener fichas de lecciones aprendidas y buenas prácticas.
- Conservación: incorporar documentos en el repositorio institucional digital.

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL</p>
--	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 12 de 13

- Difusión: publicar manuales, boletines y contenidos internos para consulta de los servidores públicos.

c- Estrategia para Mitigar el Riesgo de Fuga de Conocimiento

Busca prevenir la pérdida del conocimiento institucional derivada de la rotación, retiro o cambios de personal, garantizando la continuidad operativa y el aprendizaje organizacional. La estrategia establece medidas para asegurar la transferencia del conocimiento antes de la desvinculación y su almacenamiento seguro.

Acciones principales:

- Identificación de riesgo: elaborar matriz de cargos o funciones críticas donde pueda presentarse fuga de conocimiento.
- Documentación preventiva: aplicar formatos de transferencia de conocimiento y lecciones aprendidas al cierre de proyectos o procesos.
- Transferencia y relevo: realizar sesiones de mentoría entre funcionarios salientes y entrantes.
- Preservación digital: asegurar respaldo de la información en el repositorio institucional.

4- Seguimiento a la Implementación y Ajustes

Esta fase se enfoca en evaluar de manera continua el avance de la implementación de la política, identificar oportunidades de mejora y asegurar su sostenibilidad en la Gobernación de Nariño. Permite garantizar que las acciones planificadas se ejecuten de manera efectiva, integrar los aprendizajes al fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación, generar registros claros de los avances y evidencias de implementación, aplicar ajustes que optimicen la eficiencia y efectividad de los procesos, y consolidar una cultura institucional de aprendizaje, gestión del conocimiento e innovación.

Acciones clave:

- Monitorear de manera constante el cumplimiento de las actividades y el logro de los objetivos utilizando los indicadores definidos en la ruta de implementación.
- Revisar periódicamente los resultados obtenidos a través del autodiagnóstico institucional y del FURAG, identificando avances y áreas de mejora.
- Documentar lecciones aprendidas y buenas prácticas, asegurando que retroalimenten y fortalezcan la política institucional.
- Realizar ajustes estratégicos y operativos basados en los hallazgos del seguimiento, optimizando procesos y resultados.
- Mantener reuniones regulares del equipo “catalizador” y del Comité de Gestión del Conocimiento para validar avances, coordinar acciones y garantizar la coherencia institucional.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL
---	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: GDCO-M-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 19/12/2025
		PÁGINA 13 de 13

7. Documentos y registros relacionados

- Decreto 176 de 2025
- GTH-F-15 Inventario de conocimiento
- GTH-F-16 Formato integral para la política de GESCO+I
- Guía para la Implementación de la gestión del conocimiento en el marco MIPG - DAFP

8. Anexos

N/A

9. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	18/12/2025	Creación del documento	

10. Responsables:

El responsable de este documento es el subsecretario (a) de Innovación Social, quien debe garantizar el cumplimiento, monitoreo, revisión, y si es necesario la actualización.

11. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Jennifer De La Cruz	Jennifer De La Cruz	Armando Rosero García
Subsecretaría de Innovación Social	Subsecretaría de Innovación Social	Secretario de Planeación

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO COMPETITIVO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL
---	---