

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Subsecretaría de Innovación, Subsecretaría de Talento Humano
Gobernación de Nariño

2026 | Versión 1

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA TIC
--	--



 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE TRABAJO DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 1 de 11

Tabla de contenido

Introducción.....	2
1. Objetivo.....	3
2. Alcance.....	3
3. Marcos	4
4. Descripción del desarrollo de la política	6
4.1. Plan de trabajo.	10
5. Control de cambios.....	10
6. Responsable.....	10
7. Revisión, aprobación y verificación.....	10

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC
---	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 2 de 11

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.

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, esta política 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 TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE TRABAJO DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 3 de 11

1. Objetivo


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. Alcance

Este plan de trabajo está dirigido a 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.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE TRABAJO DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 4 de 11

3. Marcos

3.1. Marco conceptual

Analítica pública: procesamiento, análisis eficiente de los datos de la entidad y sistematización de información para apoyar la toma de decisiones estratégicas.

Aprendizaje: consiste en la sistematización de prácticas y lecciones aprendidas significativas para ser compartidas y aplicadas en las entidades. Por otro lado, se integra el concepto de espacios de comunidades de práctica para intercambio de conocimiento teórico, metodológico y práctico.

Apropiación: involucra la divulgación y transferencia de conocimiento. Se utilizan herramientas digitales de apropiación como cápsulas de conocimiento, podcasts, videos y espacios de interacción como “Cafés del conocimiento” para compartir y fortalecer el aprendizaje.

Capacitación y formación: actividades técnicas de formación de cierre de brechas en el conocimiento de las y los servidores públicos con el desarrollo de talleres, cursos, Masterclass, comunidades de práctica, repositorios vivos, para el fortalecimiento de capacidades técnicas y blandas.

Comunicación efectiva: desarrollo de canales y estrategias de comunicación que faciliten la difusión y comprensión del conocimiento dentro y fuera de la organización como cafés del conocimiento, videos de cápsulas de conocimiento, piezas didácticas de divulgación de prácticas y lecciones significativas.


Co-creación: fomenta la ideación participativa y la investigación aplicada, permitiendo el desarrollo de proyectos de I+D+i (Investigación, Desarrollo tecnológico e Innovación) y la producción de documentos técnicos y/o académicos para solución de problemas territoriales y nacionales.

Datos: fuente de datos operacionales del área. Incluye el conocimiento tanto tácito como explícito que se utiliza para análisis y toma de decisiones.

Espacios de intercambio de aprendizaje: para compartir información, recibir retroalimentación y promover la accesibilidad y adaptabilidad del conocimiento, incluyendo la inteligencia colectiva y el aprendizaje colaborativo. fomento de la cultura de intercambio de saberes y experiencias entre servidores públicos, ciudadanos y comunidades.

Ideación y experimentación: procesos colaborativos de generación de ideas que recojan los sentires y conocimientos de las comunidades, activando la inteligencia colectiva para superar los retos públicos.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE TRABAJO DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 5 de 11

Información: organización de datos y el uso de herramientas de tecnologías de la información (TI), inteligencia artificial (IA) y analítica permiten estructurar y manejar la información de manera eficiente.

Innovación: producto o proceso nuevo o mejorado (o una combinación de los mismos) que difiere significativamente de los productos o procesos anteriores de la unidad y que ha sido puesto a disposición de los usuarios potenciales (producto) o puesto en uso por la unidad (proceso). Esta definición utiliza el término genérico “unidad” para describir al actor responsable de las innovaciones. Se refiere a cualquier unidad institucional en cualquier sector, incluidos los hogares y sus miembros individuales

Innovación pública: desarrollo de iniciativas innovadoras que fortalezcan la gestión pública en los territorios, integrando a los actores locales en la co-creación de soluciones sostenibles y corresponsables.

Investigación y bio-administración: orientación de la investigación hacia problemas de interés público, bajo un enfoque de bio-administración que promueva la responsabilidad y la comprensión de la interdependencia entre seres humanos y el entorno natural.


Transformación de saberes: aplicación práctica del conocimiento compartido para generar cambios tangibles en la gestión pública y en las políticas que impactan a la ciudadanía.

3.2. Marco normativo

Las disposiciones que se relacionan a continuación establecen los lineamientos jurídicos, técnicos y metodológicos que respaldan la implementación de esta política, garantizando su coherencia con el Sistema de Gestión, los principios de eficiencia administrativa, la protección de la información y el enfoque de generación de valor público.

CONPES 4069 de 2021	Política Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación 2022-2031
Plan Nacional de Desarrollo PND 2022-2026	Colombia Potencia mundial para la vida. “Democratización del conocimiento: aprovechamiento de la propiedad intelectual y reconocimiento de los saberes tradicionales”
NTC5800 (ICONTEC, 2008)	Gestión de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i). Terminología y definiciones de las actividades de I+D+i.
Decreto 430 de 2016	Artículo 11 – Dirección de Gestión del Conocimiento (...). Define las funciones de la Dirección de Gestión del Conocimiento
Decreto 1499 de 2017	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. en cuyo Artículo 2.2.22.2.1, se listan las diez y seis (16) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, entre ellas gestión del conocimiento y la innovación.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC
---	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN DE TRABAJO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 6 de 11

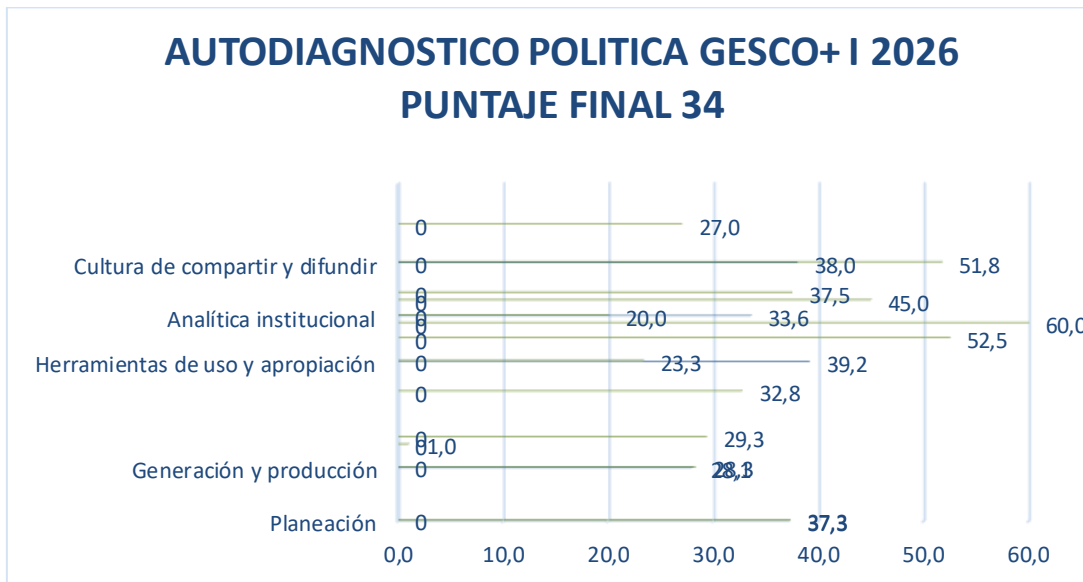
4. Descripción del desarrollo de la política

Esta política 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 de la política será la publicada oficialmente por la misma Secretaría. La gestión del conocimiento deberá garantizar transparencia, eficiencia, trazabilidad y continuidad operativa. 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.

Diagnóstico:


Como se evidencia el siguiente cuadro de resultados del autodiagnóstico, la entidad se encuentra en una fase inicial de consolidación de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación. Si bien existen avances en planeación y algunas herramientas institucionales, persisten retos importantes en la generación, sistematización, análisis y difusión del conocimiento organizacional.

Para mejorar el desempeño en esta política será fundamental fortalecer la cultura institucional de aprendizaje, implementar herramientas tecnológicas de gestión del conocimiento y promover el uso estratégico de la información para la toma de decisiones.

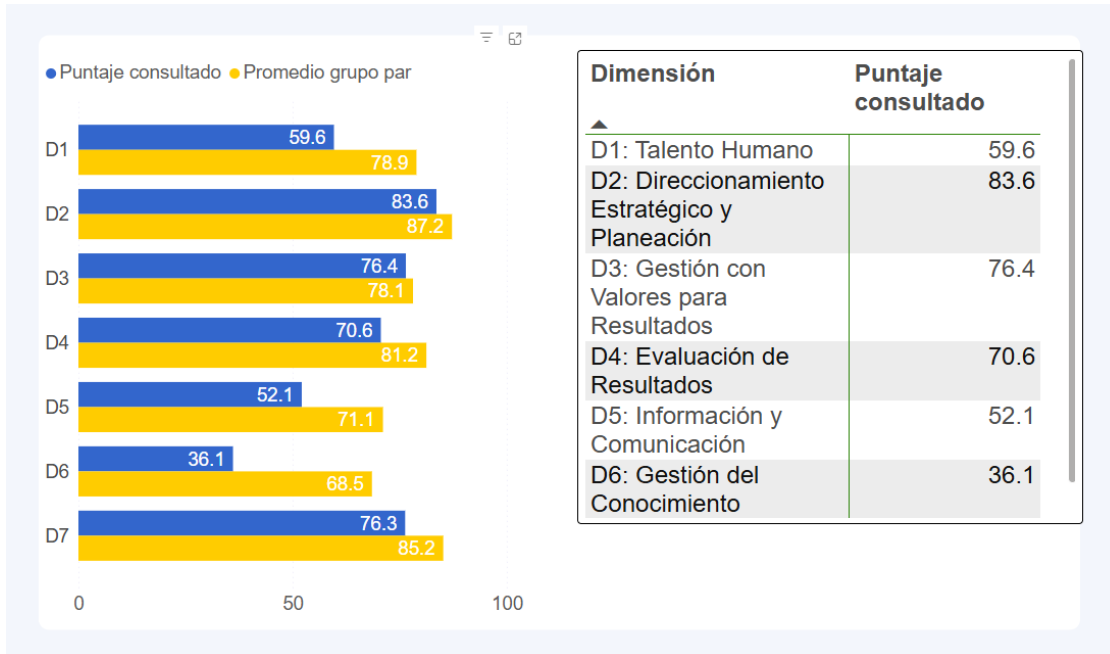


Cuadro 1: fuente: propia

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN DE TRABAJO DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 7 de 11

RESULTADOS FURAG 2024-2025



Los resultados del FURAG 2024 presentan una mínima diferencia con los resultados de la autoevaluación, siendo evidente que la entidad se encuentra en una fase inicial de madurez en la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Si bien existen avances en materia de planeación institucional y gestión estratégica, aún se requiere fortalecer los procesos orientados a generar, sistematizar, analizar y compartir el conocimiento organizacional, con el fin de consolidar una cultura de aprendizaje institucional que contribuya a la innovación pública y a la mejora continua de la gestión.

Planeación estratégica:

En este sentido, resulta fundamental implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de la analítica institucional, la documentación de buenas prácticas, la transferencia del conocimiento y la apropiación de herramientas de gestión del conocimiento, que permitan mejorar el desempeño institucional en futuras mediciones del FURAG.

De igual forma se consideran relevantes para la implementación de la política los siguientes atributos de calidad contemplados en el plan de trabajo anexo.

Gestión documental integral: desarrollar y mantener una estructura de gestión documental que incluya todos los productos de conocimiento generados por la entidad. Esta estructura

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC</p>
--	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN DE TRABAJO DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 8 de 11

debe permitir una recolección, organización y almacenamiento eficiente de la información para su uso y consulta.

Memoria institucional disponible: consolidar una memoria institucional que documente las experiencias, lecciones aprendidas y mejores prácticas de la entidad. Esta memoria debe estar accesible para todos los servidores públicos, facilitando la continuidad en la gestión y el aprendizaje organizacional.

Entornos que fomenten la innovación y la investigación: crear espacios físicos y virtuales que promuevan el análisis, la reflexión y la generación de nuevo conocimiento. Estos entornos deben facilitar la innovación mediante actividades colaborativas y de cocreación, promoviendo el desarrollo de soluciones creativas y efectivas para los desafíos públicos.

Comunidades de práctica y redes de conocimiento: implementar comunidades de práctica que permitan el intercambio de experiencias, conocimientos y prácticas significativas. Las redes de conocimiento internas y externas fortalecen la capacidad de innovación de la entidad y mejoran la respuesta a las necesidades del entorno.

Repositorios de conocimiento accesibles y fáciles de consultar: establecer bases de datos y repositorios de conocimiento organizados de manera accesible y fácil de consultar. Esto garantiza que el conocimiento esté disponible para su análisis y mejora continua, contribuyendo a la transparencia y eficiencia de la entidad.

Difusión de prácticas significativas y lecciones aprendidas: crear espacios de intercambio y disseminación de lecciones aprendidas y prácticas significativas, fomentando una cultura organizacional de aprendizaje y adaptación continua. La difusión de estas lecciones debe integrar la perspectiva de los ciudadanos y actores sociales, fortaleciendo la transparencia y la colaboración.

Alianzas estratégicas para el intercambio de experiencias: establecer y consolidar alianzas estratégicas que permitan el intercambio de conocimientos y experiencias con otras entidades y actores relevantes. Estas alianzas enriquecen el proceso de gestión del conocimiento, facilitando la innovación y mejorando la calidad de los servicios públicos. Implementando estos atributos de calidad, las entidades públicas pueden avanzar hacia una gestión del conocimiento efectiva y orientada a la mejora continua, creando una cultura de innovación que responda a las necesidades de la ciudadanía y fortalezca el rol del Estado como garante de los derechos y el bienestar social.

Lineamientos: esta política deberá actualizarse 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, toda información deberá gestionarse según las TRD institucionales y lineamientos del AGN, tener presente que la eliminación documental solo podrá realizarse con autorización de la Secretaría General.

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC</p>
--	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE TRABAJO DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 9 de 11

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.

Los responsables de la política deberán realizar la evaluación y ajustes necesarios con el fin garantizar la consolidación y sostenibilidad de la misma.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC
---	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE TRABAJO DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 10 de 11

4.1. Plan de trabajo.

El plan de trabajo de la presente política contiene varias actividades de gestión que permitirán cumplir con el objetivo general planteado anteriormente. Con el propósito de medir estas actividades se incluyen los respectivos productos y las metas que se programaron para la presente vigencia. Cada actividad tiene definida la fecha límite para su ejecución y la evidencia que soporta el cumplimiento de cada una. Así mismo, se relaciona el responsable quien liderará la articulación institucional que sea necesaria para lograr la ejecución satisfactoria de este plan de trabajo que se encuentra anexo a este documento. Ver anexo I.

5. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01		Creación del documento	Subsecretaria de Innovación y Talento humano

6. Responsable.

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

7. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Jennifer De La Cruz	Jennifer De La Cruz	Armando Rosero García
Subsecretaria de Innovación Social	Subsecretaria de Innovación Social	Secretario de Planeación
Dolly Johany Vargas	Dolly Johany Vargas	Armando Rosero García
Subsecretaria de Talento Humano	Subsecretaria de Talento Humano	Secretario de Planeación

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GESTIÓN DE TECNOLOGÍA	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA TIC
---	---