



Departamento Nacional de Planeación




MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Departamento Nacional de Planeación
Bogotá, 2025

Contenido

1.	OBJETIVO DEL MANUAL	4
2.	ALCANCE	4
3.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES	4
4.	MARCO DE REFERENCIA	4
5.	REFERENCIAS NORMATIVAS	9
6.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL COMPONENTE	9
6.1.	Responsable Operacional del Componente	9
6.2.	Mesa Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación	9
6.2.1.	Líder de la MIGCI	10
6.2.2.	Gestores del Conocimiento	10
6.2.3.	Aliados del Conocimiento	11
7.	GESTIÓN DE LOS RIESGOS	11
8.	INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA EL COMPONENTE	11
9.	PROGRAMAS OPERATIVOS DEL COMPONENTE	12
9.1.	PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO	13
9.1.1.	Identificación y sistematización de mapas de conocimiento	13
9.1.2.	Identificación y articulación de productos de conocimiento complementarios	14
9.1.3.	Seguimiento y monitoreo de conocimiento clave	14
9.2.	DESARROLLO DE HABILIDADES	14
9.2.1.	Uso y actualización de la Caja de Herramientas de I.CO	14
9.3.	COMUNIDAD DE PRÁCTICA	15
9.3.1.	Registro y difusión las Buenas Prácticas (BP) y Lecciones Aprendidas (LA)	15
9.3.2.	Organización de espacios de transferencia interna de conocimiento	16
9.3.3.	Organización de espacios de democratización del conocimiento	16
9.3.4.	Comunicación efectiva a través de la comunidad I.CO	16
9.4.1.	Acompañamiento y seguimiento a la gestión de cambios especiales para el DNP	17
9.4.2.	Acompañamiento y seguimiento a proyectos de innovación pública en el DNP.	17
9.5.	IMPULSORES DE IDEAS	17
9.5.1.	Promoción de laboratorios de aprendizaje	18
9.5.2.	Organización de retos creativos	18
9.5.3.	Promoción de reconocimientos internos y externos	18

10.	MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO	18
11.	CONTROL DE CAMBIOS	19

	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: M-PG-10
		PÁGINA: 4 de 20 VERSIÓN: 2

1. OBJETIVO DEL MANUAL

Definir el componente operacional para la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) con base en los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión (SIG) que se aplican en el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

De esta manera, se trabajará articuladamente para el desarrollo de una cultura que permita generar, apropiar, transferir, y difundir el conocimiento entre los colaboradores y los grupos de valor de la entidad, así como incentivar la apropiación y aplicación de metodologías ágiles e innovadoras, que permitan abordar los principales retos institucionales de forma eficiente, adaptativa y basada en evidencia.

2. ALCANCE

El documento presenta las definiciones, estrategias, actividades y herramientas mediante las cuales se implementará y se realizará seguimiento al **Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI)** del Departamento Nacional de Planeación (DNP).

De igual forma, y como parte de los procesos del Sistema Integrado de Gestión (SIG), este documento está enfocado en brindarle de forma transversal a los equipos de trabajo del DNP, los lineamientos para gestionar el conocimiento y desarrollar actividades innovadoras a partir de la experimentación e iteración en los diferentes escenarios de trabajo de la entidad, con el objetivo de generar valor público.

Es necesario señalar que las iniciativas adelantadas en el DNP y sus resultados son de interés para la ciudadanía y demás grupos de valor, por lo que el componente busca impulsar la eficiencia y sostenibilidad de los procesos e iniciativas gestadas en la entidad.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES


Los conceptos del presente documento podrán ser consultados en el sitio web del DNP¹. Así mismo, el contexto normativo que se determinó como base para el presente Manual puede ser consultado en el anexo del Manual del SIG **“Anexo 1. Normograma y otros documentos de origen externo”**².

4. MARCO DE REFERENCIA

El DNP como entidad técnica, cabeza del sector planeación, perteneciente a la Rama Ejecutiva del poder público en el orden nacional; identifica y actualiza periódicamente su contexto organizacional como base fundamental para la estructuración y fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión (SIG). El SIG es definido como “(...) el conjunto de elementos interrelacionados, que interactúan de manera unificada y armonizada para establecer la orientación del DNP y del modelo operativo que garantice el logro de objetivos, considerando los diferentes modelos referenciales que se aplican en la entidad. El SIG se ve representado transversalmente en la generación de productos (bienes y servicios) mediante el

¹Sitio web Modelo I.CO: https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/Direccion-general/oficina-asesora-planeacion/sig/Paginas/componentes-gci.aspx

²Departamento Nacional de Planeación (DNP) (2024) Normograma DNP. Disponible en: https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/Direccion-general/oficina-asesora-planeacion/sig/Paginas/sgi.aspx

	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: M-PG-10
		PÁGINA: 5 de 20 VERSIÓN: 2

cumplimiento de estándares de calidad que dan cuenta de la satisfacción de necesidades y expectativas de las partes interesadas” (DNP, 2021). En el Manual del SIG se podrá consultar con mayor detalle los ocho componentes del Modelo de Planeación y Gestión Institucional.

De manera específica, para el **Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI)**, se evidencia que una de las estrategias para los grandes retos que implican la Modernización del Estado, es la puesta en “funcionamiento de una red de conocimiento nacional que configure un nuevo entorno basado en la gestión del conocimiento, innovación y gestión de I+D+i” (DAFP, 2020). Para tal fin el Gobierno, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y del DNP, ha venido promoviendo un contexto de interpretación de aprendizajes y fomento de sistemas de comunicación e integración, que sobrepase barreras organizativas, sectoriales, institucionales, culturales o territoriales, y que vincule actores de diferentes entornos, con la coordinación de actividades interdependientes.

En concordancia con lo anterior, las entidades del sector público han venido implementado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), definido por DAFP como aquel que permite “(...) 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” (DAFP, 2024).


El Modelo MIPG³ ha definido la *dimensión VI de Gestión de Conocimiento e Innovación*, como un eje transversal que reconoce “(...) 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 el relacionamiento con las ciudadanías diversas” (DAFP, 2024). Así, se impulsa la implementación de acciones e iniciativas que partan de la gestión conocimiento (identificación, transferencia, divulgación y uso) y la innovación (aplicación de metodologías ágiles, ejercicios de experimentación y espacios de iteración) para el logro de los objetivos de la agenda pública y la promoción de intercambios entre actores públicos, privados y de la sociedad civil.

La apuesta de la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) en el DNP es facilitar el desarrollo de acciones para generar y compartir el conocimiento entre los colaboradores, y que sea de interés para otros grupos de valor de la entidad, promoviendo una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo. Con estas bases, la entidad seguirá aprendiendo de sí misma y de su entorno de manera práctica (modelo aprender haciendo) al aplicar también mecanismos de ideación y experimentación, y con un enfoque analítico y de innovación, lo cual conllevará a la generación y entrega de mejores productos o servicios para la ciudadanía.

En desarrollo de lo anterior, el DNP desde la Oficina Asesora de Planeación (OAP), viene desarrollando el plan de acción requerido para incorporar y apropiar la Gestión del Conocimiento y la Innovación como parte de la cultura organizacional y del quehacer misional de cada colaborador en cada una de las dependencias y de la entidad en toda su estructura.

Una de las primeras acciones en el DNP fue la revisión teórica, metodológica y de buenas prácticas de otras entidades frente al desarrollo e implementación de modelos de GCI. Dicha revisión permitió la identificación de los principales modelos teóricos que sustentan el sistema en las organizaciones y que aportaron elementos fundamentales para la construcción del presente Manual. La revisión de estas

³El Modelo MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada. Las siete dimensiones son: 1ª Talento Humano, 2ª Direccionamiento Estratégico y Planeación, 3ª Gestión con Valores para Resultados, 4ª Evaluación de Resultados, 5ª Información y Comunicación, 6ª Gestión del Conocimiento y la Innovación, y 7ª Control Interno.

	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: M-PG-10 PÁGINA: 6 de 20 VERSIÓN: 2
--	--	--

buenas prácticas contempló un análisis estructurado de los componentes de los procesos o sistemas de gestión del conocimiento de otras entidades públicas tomando como fuente la información de páginas web como visitas realizadas a otras organizaciones. La síntesis de los resultados de esta investigación se encuentra en uno de los activos de conocimiento de la OAP y han sido una fuente relevante de información contenida en los mapas de conocimiento del DNP en la plataforma GECO.

Así mismo, apoyando la anterior investigación, entre la vigencia 2021 y 2022, se aplicaron tres mecanismos de diagnóstico adicionales para evaluar el estado de la implementación del modelo de GCI: 1) los requisitos MIPG al aplicar el autodiagnóstico con la herramienta dispuesta por el DAFP, 2) los requisitos NTC ISO 30401 de 2018, construyendo un diagnóstico de cumplimiento de cada requisito, y 3) el cuestionario aplicado a cada una de las dependencias que conforman la entidad; con el objetivo de desarrollar un ejercicio de valoración de la percepción frente a la GCI.

A continuación, se presentan los resultados del análisis de los datos de los diagnósticos mencionados, entre los que se encontraron las siguientes fortalezas y oportunidades de mejora, para cada uno de los componentes relevantes del modelo GCI. También se incluyen datos actualizados a la vigencia 2024, con el objetivo de evidenciar los avances en GCI en la entidad.


- Sobre la producción y/o adquisición de conocimiento, se encuentra que es un componente con un grado alto de implementación en áreas misionales, convirtiendo al DNP en una entidad productora de conocimiento, el cual es aplicable a nivel interno y para grupos de valor externos y/o entidades del Gobierno nacional. Lo anterior se corrobora con el 38,17% de los productos formulados en el plan de acción de la entidad por parte de las dependencias misionales, que corresponden a estudios, investigaciones, lineamientos y/o metodologías para la vigencia 2024.

Nuestro reto es lograr que estos productos sean cada vez más visibles para otros equipos de trabajo del DNP e incluso para otros grupos de valor que puedan beneficiarse; además de promover una producción o conversión de conocimiento de tácito a explícito, es decir, lograr que las personas que participan en el proceso de creación puedan transcribir su punto de vista a través de artículos de investigación y/o de opinión, entre otros documentos que reflejen su aprendizaje en su día a día.

- Sobre la identificación y organización del conocimiento, se encontraron distintos repositorios de información que son de fácil acceso para las dependencias que los manejan, sin embargo, estos no se encuentran consolidados y socializados, y se reporta que la información se almacena en carpetas compartidas. Así mismo, relacionado con requisitos MIPG y las estrategias de transferencia de conocimiento, estos repositorios deben ser complementados con repositorios de buenas prácticas y lecciones aprendidas de los colaboradores.

Para esto ya se adelantó en 2021 la disposición de un sistema de información llamado GECO, en el cual las dependencias deben registrar sus activos de conocimiento, productos, repositorios, talento humano clave, y en general, cualquier activo de conocimiento clave tácito o explícito. El propósito de GECO es dar conocer a la entidad y sus gestores de conocimiento lo que hay disponible y facilitar su acceso, ya sea con un enlace a su ubicación y con la dependencia o autor correspondiente. El reto estará en que las dependencias usen y mantengan actualizado este sistema de información.

- Al indagar sobre estrategias para mitigar el riesgo de fuga de conocimiento se estableció que se hace mediante empalmes y entrega de información al jefe o a compañeros, sin embargo, no hay una interacción clara con los procedimientos transversales en la organización por lo que el riesgo de fuga de conocimiento y de la integridad del Sistema de Gestión no está siendo mitigado.

	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: M-PG-10 PÁGINA: 7 de 20 VERSIÓN: 2
--	--	--

Por esto, se actualizó la Matriz de Riesgos y se integró como riesgo la fuga de conocimiento, de manera que se pueda establecer para cada vigencia su plan de tratamiento.


Así mismo, se incluyó a GCI como riesgo repercutido en la Matriz para estar monitoreándolo como segunda línea de defensa. El reto será estar implementando controles y estrategias en los procedimientos de ingreso y retiro, independiente de su modalidad de contratación, para que cada vez se mitigue en mayor porcentaje este riesgo de fuga de conocimiento.

- En cuanto a innovación, el DNP cuenta con una dependencia encargada de liderar distintas metodologías e iniciativas relacionadas, sin embargo, es importante señalar que en la última Medición de Madurez de la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) en el DNP” que se hizo en el 2023, de manera positiva, el 88% tiene adoptado el concepto de innovación en el sector público como la optimización en el desarrollo de políticas, la introducción de proyectos novedosos y la adaptación a las nuevas tendencias de gestión. Además, reconocen que un laboratorio de innovación fomenta, de forma física o virtual, la experimentación en busca de soluciones a problemas o se exploran oportunidades específicas de la entidad. Sin embargo, es un componente que se potenciará y que se verá respaldado por el Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0 (DAFP, 2024) con el componente de Proyecto de Innovación Pública en su Pilar 1.
- Respecto a temas de análisis de datos, diferentes dependencias adelantan herramientas y cuentan con bases de datos y repositorios que permiten dar cumplimiento al análisis y visualización de datos e información. Así mismo, desde la Dirección de Economía Naranja y Desarrollo Digital (DENDD) se manejan herramientas más específicas de analítica de datos que deberán ser desplegadas e integradas con las demás dependencias de la entidad.
- En cuanto a la transferencia de conocimiento, las diferentes dependencias han desarrollado ejercicios para compartir conocimientos tácitos y explícitos, sin embargo, no se cuenta con una estrategia institucional que permita compartir estos saberes en toda la entidad. Por ello, desde 2020 se han desarrollado diferentes espacios de transferencia de conocimiento liderados por la Oficina Asesora de Planeación (OAP) para promover la cultura de compartir conocimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, se han adelantado diferentes acciones que han conllevado a incrementar los porcentajes de cumplimiento de las diferentes herramientas de diagnóstico y a concluir que se puede integrar la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) como un componente operacional del Sistema Integrado de Gestión (SIG). Para lograrlo, en 2021 se creó el producto de articulación al SIG en el Plan de Acción Institucional, y se creó el Subcomité de Gestión del Conocimiento y la Innovación, para lograr integralidad con los demás equipos de trabajo que lideran la implementación de algunas de las estrategias definidas en este manual; sin embargo, para el 2024 se evaluó la continuidad del subcomité dado que la instancia oficial para la toma de decisiones y el seguimiento y control del componente es el Comité Institucional de Gestión y Desempeño e incluso el subcomité del SIG, por lo que esta instancia actúa como una mesa de trabajo articuladora de equipo en la que se realiza un autocontrol frente a las acciones del componente.

En el 2025, se actualizó y ajustó el modelo institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, a partir de los nuevos lineamientos para esta política institucional. Así, bajo el modelo *I.CO Innovación con el conocimiento* se actualizaron los componentes que permiten implementar la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el DNP..

Una de las estrategias implementadas con un alto impacto para la entidad, es la documentación de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas por parte de las dependencias del DNP, como una

	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: M-PG-10 PÁGINA: 8 de 20 VERSIÓN: 2
--	--	--

herramienta de conversión y transferencia de conocimiento. Esta estrategia cobra relevancia para el DNP puesto que, mediante una metodología de documentación y la disposición de un sistema de información, se puede capturar el conocimiento tácito de los funcionarios que resulta de mayor utilidad al ser replicable en otras dependencias y, además, serían los primeros pasos para promover y reconocer una cultura de compartir el conocimiento clave. Es así como se desarrolló una metodología y se estableció un ranking de las mejores prácticas que, además de ser reconocidas por la entidad, posteriormente se socializan a los colaboradores, procurando que sean replicadas en otros escenarios.


Otro avance relevante fue el diseño e implementación de espacios de transferencia del conocimiento, los cuales se ajustaron a las necesidades y cultura organizacional de la entidad. Estos se implementaron desde la vigencia 2020. Estos espacios fueron:

1. DNP por el mundo: en la vigencia 2020 se crea el espacio virtual que permitió compartir de manera informal las experiencias que han tenido miembros de la entidad al participar en eventos internacionales, fortaleciendo el intercambio de conocimiento y estimulando la innovación y actualización.
2. Venga le Cuento: en la vigencia 2020 se crea este espacio de transferencia de conocimiento tiene como objetivo impulsar la innovación y el intercambio de conocimiento clave gracias a la participación de expertos de una o varias dependencias, quienes cuentan, de una forma conversacional, los avances en la gestión de sus áreas a grupos de valor internos o externos a la entidad.
3. Tour del SIG: para el 2023 se crea este espacio de transferencia e intercambio de conocimiento que aborda temáticas relacionadas con el Sistema Integrado de Gestión (SIG), a través un espacio dinámico y conversacional. Cualquier dependencia puede hacer uso de esta herramienta, con el fin de llegar tanto a los colaboradores del DNP que tienen un rol específico en el SIG (público objetivo) o a aquellos que están interesados en esta temática. Así mismo, todos los colaboradores del DNP podrán acceder a todos los contenidos del Tour del SIG y aprender de manera asincrónica a través del subsitio que almacena la información dispuesta desde su creación.

Confirmando las acciones antes mencionadas, se mide la GCI del DNP a través del Índice de Desempeño Institucional (IDI). Se ha encontrado que gracias a las estrategias implementadas por las distintas dependencias de la entidad se logró avanzar en el puntaje total de la dimensión, pasando de un 86.4% en 2019 a un 95.9% en el 2020 y a un 98.3% en 2021. Para el año 2022, el puntaje total de la dimensión fue del 100%. Si bien en 2023 el puntaje obtenido en la dimensión fue de 95.2%, esta reducción obedece a la inclusión de un nuevo índice de analítica institucional, lo que se convierte en una oportunidad para seguir impulsando esta política institucional. De esta manera, el DNP ha logrado posicionarse como referente en lo relacionado con analítica institucional y la generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento.

En conclusión, la GCI en el DNP viene implementándose desde distintas iniciativas y productos de las dependencias de la entidad, articulándose también con la planeación institucional. Sin embargo, se requiere de la formulación de programas institucionales que permitan integrar todas estas acciones y fortalecerlas al interior de la entidad, para mantener la Gestión del Conocimiento y la Innovación como un componente del SIG.

La actualización de este Manual del Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación del DNP se articula con la actualización que en diciembre de 2024 realizó el DAFP en el Manual Operativo MIPG en el contenido de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. De esta manera, se han

	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: M-PG-10 PÁGINA: 9 de 20 VERSIÓN: 2
--	--	--

revisado los lineamientos de MIPG para reforzar los programas operativos que se ejecutan en la entidad, partiendo de los elementos y herramientas existentes, e incorporando aspectos nuevos y relevantes como el trabajo con comunidades y el fortalecimiento de las prácticas exitosas como parte de los conocimientos claves. Así mismo, para las estrategias nuevas que se identifican en la dimensión de MIPG, se realizará un mapeo inicial con las dependencias para posteriormente incluir aquellos aspectos relevantes en el plan de mantenimiento del componente, orientando todo en conjunto a la democratización del conocimiento.

5. REFERENCIAS NORMATIVAS

El **Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI)** busca ser implementado bajo los siguientes lineamientos normativos: la *VI dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación* del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el CONPES 4069 de 2021, la NTC 5800 de ICONTEC, y la Norma Técnica ISO 30401 vigente.

Así mismo, se debe dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1893 de 2021, que define entre las funciones de la Oficina Asesora de Planeación (OAP) en el artículo 7, lo siguiente “17. Participar en la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del Departamento Nacional de Planeación que le sean asignadas, así como apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional de la entidad”.

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL COMPONENTE

La Alta Dirección del DNP, en el marco de la normatividad aplicable que define la estructura y funciones de la entidad, ha establecido la estructura funcional del SIG⁴. A continuación, el nivel de responsabilidad y liderazgo del **Componente de Gestión de Conocimiento e Innovación (GCI)** en el marco del Modelo de Operación por Procesos (MOP).

6.1. Responsable Operacional del Componente


El liderazgo del componente está a cargo de la Oficina Asesora de Planeación (OAP) y las responsabilidades se encuentran relacionadas en el Manual del SIG.

6.2. Mesa Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Para impulsar este componente en el DNP, se ha creado la **Mesa Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación (MIGCI)**, como la instancia de trabajo colaborativo y articulado entre diversas dependencias de la entidad para el desarrollo, seguimiento y evaluación de las actividades implementadas.

La MIGCI es un espacio de trabajo que busca reunir, cuando se requiera y tantas veces se considere, a los colaboradores de las diferentes dependencias del DNP que puedan apoyar y fomentar el desarrollo de acciones conjuntas para impulsar la Gestión del Conocimiento y la Innovación en el DNP, a partir de

⁴Departamento Nacional de Planeación (DNP) (2024). Manual del Sistema Integrado de Gestión (SIG). Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/SIG/MANUAL%20DEL%20SIG.Pu.pdf>

 <p>Departamento Nacional de Planeación</p>	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: M-PG-10
		PÁGINA: 10 de 20 VERSIÓN: 2

los diferentes saberes, conocimientos y experiencias que se identifiquen.

La mesa como instancia de trabajo es la responsable del cumplimiento del modelo I.CO en el DNP, para lo cual articulará y fomentará el trabajo colaborativo con los gestores y aliados, de cara al cumplimiento de las metas y acciones definidas.

Para la Mesa Institucional de GCI se han definido tres roles: Líder, Gestores del conocimiento y Aliados del conocimiento. A continuación, se presenta de forma detallada cada rol.

6.2.1. Líder de la MIGCI

Este rol estará a cargo del Equipo de Gestión del Conocimiento de la Oficina Asesora de Planeación (OAP) en el DNP; entre las funciones a cargo del rol de Liderazgo de la MIGCI se encuentran:

- Liderar la institucionalización del modelo, las estrategias y las herramientas a través de las cuales se desarrollará el Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) en el DNP.
- Formular el plan de trabajo anual para el Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI), teniendo en cuenta los programas operativos del componente.
- Liderar la implementación del plan de trabajo anual del Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI), fomentando el trabajo colaborativo entre las dependencias de la entidad y sus equipos de trabajo, a través de los Gestores de Conocimiento.
- Realizar monitoreo y seguimiento periódico de las actividades del plan de trabajo anual del Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI).
- Verificar el cumplimiento de los objetivos fijados para la implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) en el DNP.
- Convocar mesas de trabajo con los diferentes equipos de trabajo de la entidad, a través de los Gestores de Conocimiento y/o los Aliados del conocimiento, para abordar las necesidades o acciones identificadas que contribuyen a la implementación del Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI).
- Definir y coordinar los procesos de sensibilización y socialización sobre el Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) en la entidad y las acciones vinculadas a este.

6.2.2. Gestores del Conocimiento

Este rol es asumido por los colaboradores designados de cada dependencia del DNP, interesados con la puesta en marcha de acciones para impulsar la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de la entidad.

Los Gestores del Conocimiento están llamados a ser el enlace entre su equipo de trabajo y el Líder de la Mesa Institucional de GCI. Entre las funciones a cargo se encuentran:

- Apoyar en la implementación del plan de trabajo anual determinado en la entidad para operar el Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI).
- Apoyar los procesos de sensibilización, socialización e implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) en la entidad.
- Promover y propender por una Gestión del Conocimiento y la Innovación articulada y fortalecida en la red del trabajo de la entidad.
- Apoyar la institucionalización del modelo, las estrategias y las herramientas, a través de las cuales se desarrollará el Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) en el

DNP.

- Establecer e implementar estrategias para fortalecer la identificación, producción o adquisición, conservación y transferencia de los productos de gestión del conocimiento que se generen en la dependencia, en cumplimiento de los componentes de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Gestión Documental y Gestión de Seguridad de la Información del Sistema Integrado de Gestión (SIG).
- Generar observaciones y/o aportes para la correcta implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) y darlas a conocer en las sesiones de trabajo convocadas por el Líder de la Mesa Institucional de GCI.

6.2.3. Aliados del Conocimiento

Este rol está orientado a identificar actores externos y expertos en las temáticas relacionadas con el componente. Los Aliados del Conocimiento son actores claves para la identificación de buenas prácticas y aprendizajes que puedan ser replicados en el DNP y que contribuyan al logro de los objetivos propuestos. Así mismo, podrán ser llamados a participar en las actividades definidas en los programas operativos del componente y podrán ser consultados por parte de la Mesa Institucional de GCI para retroalimentar el plan de trabajo, los lineamientos y las herramientas de cada programa operativo.

Los Aliados del Conocimiento no cuentan con funciones definidas en el marco de este Manual, sin embargo, se espera que contribuyan a la implementación del Componente de la siguiente manera:

- Asesorar y/o retroalimentar las acciones definidas por la MIGCI en el plan anual de trabajo.
- Participar en los espacios de intercambio de saberes y conocimientos asociados a las temáticas que abordan las dependencias del DNP.
- Compartir experiencias exitosas, buenas prácticas y aprendizajes que puedan ser replicados por los diferentes equipos de trabajo del DNP, dada su relación con los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.
- Promover y propender por una Gestión del Conocimiento y la Innovación articulada y fortalecida en la red del trabajo de la entidad, incluyendo el trabajo colaborativo con grupos de valor y externos.


7. GESTIÓN DE LOS RIESGOS

El DNP ha establecido un modelo para la gestión integral de riesgos el cual aplica para todos los niveles de planeación de la entidad y para los riesgos asociados a los diferentes componentes del SIG. Este modelo se encuentra definido en el procedimiento PT-PG-01 “Gestión Integral de Riesgos”.

Los riesgos asociados con el **Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI)**, como son: Gestión del conocimiento del DNP insuficiente o inadecuada para lograr resultados de innovación, Fuga de capital intelectual en el DNP y Pérdida de memoria institucional, entre otros riesgos repercutidos en el componente, se incluyen y se gestionan a través de la matriz F-PG-01 Matriz Integral Riesgos.

8. INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA EL COMPONENTE

El DNP cuenta con un programa de capacitación, inducción y reinducción formulado desde el

	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: M-PG-10
		PÁGINA: 12 de 20 VERSIÓN: 2

procedimiento de PT- TH-03 *Capacitación Bienestar e Incentivos* al cual se incorporarán elementos relacionados con la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) que faciliten el proceso de adaptación al puesto de trabajo y le permitan a los servidores públicos sensibilizarse para el uso de las herramientas dispuestas para facilitar la identificación, producción o adquisición, conservación y transferencia del conocimiento.

9. PROGRAMAS OPERATIVOS DEL COMPONENTE

El **Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI)** ha sido creado en el DNP con el propósito No. 8 del Sistema Integrado de Gestión (SIG): “Identificar, crear, organizar y transferir y proteger el conocimiento clave de la Entidad, que aporte a la innovación y fortalezca el capital intelectual de la entidad, gestionando el equilibrio entre la difusión y la protección del conocimiento”.

Es por esto que se ha creado el **modelo I.CO** para operativizar la Gestión del Conocimiento y la Innovación en el DNP, impulsando el cambio con la comunidad DNP, utilizando las herramientas y conocimientos, prácticas y aprendizajes disponibles en la entidad y motivando el trabajo colaborativo entre colaboradores del DNP, y el desarrollo de iniciativas y proyectos, aportando al fortalecimiento del capital intelectual, la preservación de la memoria institucional y la generación de valor público:

El **modelo I.CO** busca de forma directa:

- Impulsar el ciclo de la gestión del conocimiento, así como productos de conocimiento para la toma de decisiones.
- Gestionar el cambio y fomentar la adaptación ante factores internos o externos que puedan incidir en el desarrollo de iniciativas y cuyos impactos pueden ser directos o indirectos para usuarios internos y externos.
- Incentivar la innovación y la experimentación como escenarios controlados para probar ideas de forma previa, antes de compartirlas con los usuarios, para identificar oportunidades de mejora y mejorar las propuestas.
- Identificar y socializar buenas prácticas y lecciones aprendidas que contribuyan a la gestión y a los procesos, evitando reprocesos y pérdida de conocimientos tácitos y explícitos.



Para esto se han definido cinco elementos que actúan como programas operacionales como parte del desarrollo del **Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI)** y que en conjunto complementan y fortalecen el quehacer del DNP, de sus dependencias y de sus equipos de trabajo, al permitir abordar de forma transversal y ágil, los principales retos institucionales que impactan tanto en el ciclo de política pública como en las iniciativas que se adelantan en la entidad.

A continuación, se describen como operan cada uno de estos programas indicando su objetivo, alcance y sus subcomponentes y, en el Anexo A-PG-03. Instrumentos del modelo I.CO, adicionalmente, se describen las herramientas y/o recursos con los cuales se dará cumplimiento a estos programas.



Modelo I.CO del DNP detallado por componente

Fuente: elaboración propia (2025).

9.1. PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO

Este programa es un elemento articulador entre la innovación y la gestión del conocimiento, dado que la innovación genera aprendizajes, nuevo conocimiento y experiencias, al igual que el conocimiento previo es necesario para poder innovar.

Objetivo

Gestionar los conocimientos claves (tácitos y explícitos) de la entidad con el fin de evitar la fuga de capital intelectual, y promover a su vez la toma de decisiones a partir de la evidencia y la información disponible.

Alcance

Contempla la identificación de productos de conocimiento clave, incluyendo su conservación, organización y consulta, así como la identificación y articulación de productos complementarios que permitan direccionar y darle uso al conocimiento que se genera en el DNP. El rol de liderazgo apoyará el seguimiento y evaluación del ciclo de producción de conocimiento.

Subcomponentes

9.1.1. Identificación y sistematización de mapas de conocimiento

A partir de la activación del ciclo de producción mediante la identificación de productos de conocimiento propuestos por las dependencias de la entidad, se realiza la identificación de los activos de conocimiento (tácito o explícito) nuevos, en curso y finalizados, mediante la utilización de herramientas participativas y tecnológicas, como lo son los mapas de conocimiento. Los mapas permiten recoger, organizar y sistematizar la información, permitiendo visualizar las brechas de conocimiento que de pie a nuevas necesidades de creación o adquisición de

conocimiento y, además, para promover la socialización y apropiación de dichos saberes en los equipos de trabajo de las dependencias del DNP.

9.1.2. Identificación y articulación de productos de conocimiento complementarios

Realizar un acercamiento a las dependencias a través de los Gestores de Conocimiento con el fin de identificar productos de conocimiento que permitan complementar los activos de conocimiento clave que se ajusten a los distintos grupos de interés, sus preferencias de aprendizaje, la oportunidad y tendencias actuales, entre otras variables. Dentro de estos productos complementarios se pueden encontrar de tipo auditivo y/o visual, pero se busca una articulación con medios de conocimiento explícito como artículos académicos o de opinión que puedan apoyar la revista institucional Planeación y Desarrollo.

9.1.3. Seguimiento y monitoreo de conocimiento clave

Realizar un seguimiento de los productos de conocimiento clave a través del Plan de Acción Institucional y de los productos de conocimiento complementarios, tanto de su evolución como de temas clave en el entorno que puedan articular, complementar o identificar nuevos productos de conocimiento que apoyen el aprendizaje y la gestión del conocimiento y la innovación de la entidad.

9.2. DESARROLLO DE HABILIDADES

Este programa está centrado en fortalecer las capacidades de los colaboradores del DNP en gestión del conocimiento y la innovación a partir de la recopilación de herramientas y metodologías que pueden ser empleadas en diferentes proyectos (formatos, guías, manuales, sistemas de información, entre otros), así como las diversas formas de abordar problemas públicos complejos (mapa de empatía, viaje del usuario, entre otros). Así mismo, busca facilitar la consulta de estos recursos para promover su uso y aplicación, a partir de la iteración y adaptación, en otros escenarios por parte de otros grupos de trabajo.

Objetivo

Identificar, organizar, socializar y usar las metodologías y herramientas de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) que contribuyen al desarrollo de proyectos e iniciativas en la entidad, y que están relacionadas con la adquisición del conocimiento clave del DNP.

Alcance

Busca fortalecer y desarrollar en los colaboradores del DNP habilidades asociadas a la gestión del conocimiento, innovación, pensamiento de diseño, comunicación asertiva, experimentación e iteración, entre otras; a partir del mapeo y recopilación de herramientas y metodologías que pueden ser empleadas en los diferentes proyectos que se adelantan en la entidad. Así mismo, se pretende que, en el desarrollo de proyectos e iniciativas en el DNP, se incorporen elementos que impulsen la agilidad, la adaptabilidad y la colaboración, al fomentar la iteración de las herramientas previamente documentadas y divulgadas.

Subcomponentes

9.2.1. Uso y actualización de la Caja de Herramientas de I.CO

Realizar el mapeo de metodologías y herramientas para la actualización de la Caja de

Herramientas I.CO, a partir de la revisión a cargo de la Oficina Asesora de Planeación (OAP) y la postulación de herramientas por parte de todos los colaboradores de la entidad. Lo anterior, con el fin de compartir tanto herramientas (formatos, guías, manuales, sistemas de información, entre otros); como recursos y metodologías disponibles para abordar problemas públicos complejos (mapa de empatía, viaje del usuario, entre otros).

Así mismo, realizar capacitaciones sobre la utilidad y funcionalidad de la Caja de Herramientas I.CO para el DNP, facilitando la consulta, uso y apropiación de las herramientas dispuestas en la Caja de Herramientas en otros escenarios de trabajo.

9.3. COMUNIDAD DE PRÁCTICA

Este programa busca innovar con el conocimiento a través del desarrollo de ejercicios con equipos de trabajo de diversas perspectivas, disciplinas, saberes y experiencias (no es de una sola persona o de un solo equipo de trabajo). Por eso, es importante reunir varios actores (internos y externos), para consolidar una comunidad de saberes que comparte y aprende de otros, buscando siempre que el aprendizaje sea en doble vía e incluso generar proyectos o iniciativas en beneficio de estos actores, a partir de las conversaciones que resultan de este intercambio de experiencias y conocimientos.

Objetivo

Implementar estrategias que fortalezcan la comunidad de práctica y saberes del DNP a través de la transferencia y uso del conocimiento clave (tácito y explícito) por parte de los equipos o personas que lo requieran para implementarlo en las actividades o procesos a su cargo.

Alcance


Inicia con la identificación de buenas prácticas organizacionales, lecciones aprendidas y otras prácticas de GCI que puedan contribuir a procesos de aprendizaje organizacional hasta la transferencia y divulgación de conocimiento clave (tácito y explícito) a nivel interno y externo con grupos de valor y otros actores promoviendo espacios de trabajo colaborativo y fortaleciendo la comunidad de práctica y saberes del DNP.

Subcomponentes

9.3.1. Registro y difusión las Buenas Prácticas (BP) y Lecciones Aprendidas (LA)

Documentar las prácticas y lecciones aprendidas significativas de la entidad para la generación de valor público y el fortalecimiento de la gestión a partir de las experiencias previas. Para ello, se documentarán las Buenas Prácticas (BP) de gestión pública que agregan valor al cumplimiento de las obligaciones legales y misionales, y que generan valor a los resultados de las políticas públicas y son susceptibles de replicarse en diferentes contextos de la Administración Pública Colombiana⁵. De igual forma, se documentarán las Lecciones Aprendidas (LA) adquiridas sobre una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico de los factores que pudieron haber afectado positiva o negativamente el resultado esperado. La información del proceso de sistematización (que va desde el registro hasta la difusión) de las BPLA en el DNP se encuentra en el Protocolo “**PT-PG-02 Sistematización de Buenas**

⁵ Definición adaptada a partir de lo establecido en el Manual Operativo para la postulación de experiencias para el premio de Alta Gerencia del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP

 <p>Departamento Nacional de Planeación</p>	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	<p>CÓDIGO: M-PG-10 PÁGINA: 16 de 20 VERSIÓN: 2</p>
---	--	--

Prácticas y Lecciones Aprendidas en el DNP

9.3.2. Organización de espacios de transferencia interna de conocimiento

Una vez identificado el conocimiento útil para apoyar el logro de los objetivos de la entidad y el desarrollo de las actividades y los procesos, se deben implementar estrategias que permitan compartir este conocimiento y facilitar la captura y diseminación del conocimiento existente, la creación de nuevo conocimiento, y la comunicación y colaboración entre las personas que lo poseen. Estos eventos de transferencia interna en DNP pueden ser: Venga le Cuento, Tour del SIG, Seminarios DNP, Juntos por el Territorio, entre otros. Así mismo, para impulsar los espacios de intercambio de saberes, se promocionará a través de la Comunidad I.CO en Viva Engage la comunidad de práctica del DNP. La metodología detallada de estos espacios de transferencia de conocimiento, así como los recursos adicionales que se usan, están disponibles para su consulta en la Caja de Herramientas I.CO.

9.3.3. Organización de espacios de democratización del conocimiento

Apoyar la organización y/o asistencia a espacios en los que los miembros de la entidad actúen tanto como asistentes como expositores en eventos organizados por el DNP o por otras entidades, al igual que visitas académicas y otros espacios (ferias, conversatorios, paneles, entre otros). Hace parte de este programa los espacios de intercambio de conocimiento que permitan el fortalecimiento de capacidades interinstitucionales en las que el DNP participa como referente en gestión del conocimiento y la innovación.

9.3.4. Comunicación efectiva a través de la comunidad I.CO

Desarrollar canales y estrategias de comunicación que permitan divulgar a los colaboradores del DNP las actividades y productos desarrollados en el marco de esta política, facilitando su comprensión a través de un lenguaje claro y asertivo. Estas actividades contemplan la divulgación de retos creativos, la consulta y participación en actividades que desarrollan habilidades y la promoción de espacios con expertos y productos provenientes de las dependencias del DNP.

9.4. PROCESOS DE CAMBIO

Este programa busca facilitar la identificación de un cambio (estandarizado o especial) para definir el plan de trabajo y las acciones que permitan articular, documentar y gestionar los posibles impactos o afectaciones que dicha situación puede ocasionar en los procesos institucionales y la planeación estratégica. Así mismo, es a través de esta gestión de cambios que se impulsa tanto la gestión del conocimiento como la innovación, al permitir que los equipos de trabajo reconozcan elementos que se pueden mejorar en los procesos institucionales e impulsar así la toma de decisiones en escenarios cambiantes. En ocasiones, estos cambios se traducen en la formulación y ejecución de un proyecto de innovación, haciendo frente a la necesidad de adaptarse a nuevas tendencias e incluso mejorar la capacidad de reacción ante factores internos o externos, procurando por la flexibilidad, la generación de valor al abordar un reto y la planeación en el corto, mediano y largo plazo.

Objetivo

Impulsar la adopción de estrategias o prácticas flexibles por parte de los equipos de trabajo del DNP para hacer frente a los escenarios cambiantes e inciertos, contemplando tanto factores internos como externos al quehacer institucional.

Alcance

Contempla la aplicación de la metodología de gestión de cambios diseñada para el DNP, con el fin de identificar acciones concretas que permitan a los equipos de trabajo de las dependencias articularse y adaptarse a los contextos inciertos y priorizar la planeación flexible en el corto, mediano y largo plazo para la toma de decisiones en escenarios cambiantes y mitigar los impactos negativos derivados de ello. Así mismo, impulsa el desarrollo de proyectos de innovación a partir de una necesidad específica para abordarla desde enfoques disruptivos, experimentales y basados en la evidencia.

Subcomponentes

9.4.1. Acompañamiento y seguimiento a la gestión de cambios especiales para el DNP.

Teniendo en cuenta que un cambio es una modificación o transformación de una condición existente o establecida en el DNP y que está formalizada a través de los diferentes instrumentos de la gestión (objetivos institucionales, metas, productos, proyectos, procesos, procedimientos, recursos, responsabilidades, entre otros), se ha construido la metodología de gestión de cambios especiales para el DNP con el fin de identificar, planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar las acciones que deben ser desarrolladas para obtener los resultados esperados en medio del contexto cambiante. Estos cambios buscan además que se repliquen buenas prácticas y aprendizajes de experiencias previas en los nuevos escenarios que motivan el cambio y que tienen un impacto en otros procesos de la entidad.


9.4.2. Acompañamiento y seguimiento a proyectos de innovación pública en el DNP.

Acompañar metodológicamente en el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de los proyectos de innovación desarrollados por las diferentes dependencias del DNP, a partir de los parámetros definidos en el anexo "**A-PG-02 Guía para la gestión de proyectos de innovación pública en el DNP**". En esta guía se definen cinco criterios que deben ser incluidos para que un proyecto sea innovador: 1) Prospectiva y planeación estratégica, 2) Adaptabilidad y cambio, 3) Trabajo colaborativo y creativo; 4) Experimentación e iteración, y 5) Gestión del conocimiento y comunicación asertiva.

En el marco de estas iniciativas, los equipos podrán retomar, según se identifique la necesidad y la pertinencia, los otros componentes del modelo I.CO tales como: las herramientas recopiladas en la Caja de Herramientas I.CO, las Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas documentadas, los espacios de transferencia de conocimiento desarrollados en la entidad, entre otros. Así mismo, con estas iniciativas se busca promover la cultura de la innovación y la transferencia de conocimientos abordando retos públicos y definiendo formas no tradicionales de abordarlos, procurando por la experimentación y la participación activa de diversos usuarios.

9.5. IMPULSORES DE IDEAS

Este programa busca promover el pensamiento disruptivo y nuevos escenarios de trabajo y laboratorios de aprendizajes que faciliten el desarrollo de nuevas ideas, incorporando ejercicios de iteración y experimentación, participación y toma de decisiones basadas en evidencia. Así, se pueden desarrollar prototipos que sean replicables y escalables en el DNP y que impulsen tanto el relacionamiento con grupos de valor como el reconocimiento hacia las iniciativas de la entidad que

	MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: M-PG-10
		PÁGINA: 18 de 20 VERSIÓN: 2

generan valor.

Objetivo

Implementar estrategias que impulsen la puesta en marcha de actividades y escenarios de trabajo disruptivos, diferentes y novedosos, a partir de espacios de experimentación, iteración y pilotaje para obtener como parte del proceso de prueba y error, resultados validados y que permitan tomar decisiones a partir de la evidencia.

Alcance

Contempla la identificación de escenarios y estrategias de trabajo colaborativo en los que se podrían aplicar metodologías ágiles, de innovación y de ideación para el desarrollo de experimentos o pilotos en actividades varias del DNP. Incluye estrategias que permitan tener una aproximación a los resultados que se podrían obtener a partir de la iteración y el aprendizaje conjunto en los equipos de trabajo del DNP con enfoque en innovación y/o experimentación, participación y diseño centrado en el usuario.

Subcomponentes

9.5.1. Promoción de laboratorios de aprendizaje

En estos espacios, se impulsará la participación de colaboradores, ciudadanía y grupos de valor para la construcción y apropiación de conocimiento, así como el trabajo colaborativo, la innovación abierta y la toma de decisiones basada en evidencia. En estos laboratorios se promoverá el desarrollo de experimentos y prototipos, que posteriormente podrán ponerse a prueba en pilotos, contribuyendo así al ejercicio de experimentación propuesto en el Componente de GCI y que se articularían con los proyectos de innovación de la entidad.

9.5.2. Organización de retos creativos

Promover la creatividad y el diseño centrado en el usuario a partir de retos o ejercicios que motiven al trabajo colaborativo, el pensamiento disruptivo, el uso de herramientas y metodologías de gestión del conocimiento y la innovación, así como probar la iteración y la participación de diversos actores. Estos retos podrán estar vinculados a otros espacios de trabajo del modelo I.CO, como los proyectos de innovación, los espacios de transferencia, los laboratorios de aprendizaje o la comunidad I.CO.

9.5.3. Promoción de reconocimientos internos y externos

Buscar y promover espacios de reconocimiento de las experiencias e iniciativas que han desarrollado los equipos de trabajo del DNP y que han contribuido a la generación de valor público y la democratización del conocimiento. El objetivo es impulsar y motivar las nuevas ideas y proyectos de las dependencias valorando el esfuerzo, la gestión y el buen desempeño de los equipos de trabajo y que estos mismos puedan ser reconocidos tanto en escenarios internos como externos.

10. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento se realizará a través de indicadores de gestión y de resultado generados a partir de los lineamientos institucionales del Sistema Integrado de Gestión (SIG) en concordancia con éstos tres

tópicos:

- 1) Índice de Innovación con el Conocimiento.
- 2) Calidad de los eventos de Transferencia e Intercambio y Utilización del Conocimiento.
- 3) Cumplimiento del Plan de Mantenimiento del Componente.

11. CONTROL DE CAMBIOS

Control de cambios		
Versión	Fecha:	Descripción
1	28/02/2025	La identificación, planificación e implementación de cualquier cambio que pueda incidir en el Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI), se realiza de conformidad con lo establecido en el Manual del SIG y con la “Gestión de Cambios” del procedimiento de “Planeación y Mantenimiento del Modelo de Operación por Procesos” (PT-PG-04).
2	23/07/2025	Teniendo en cuenta que el Manual Operativo del Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación relaciona el acompañamiento a los Proyectos de Innovación y las Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas; se relacionan las siguientes tipologías; Anexo A-PG-02. Guía para la gestión de proyectos innovadores en el marco de la gerencia pública, Anexo A-PG-03 Instrumentos del modelo I.CO y el PO-PG-02 Protocolo sistematización de buenas prácticas y lecciones aprendidas en el DNP

Fecha aprobación: 23 de julio de 2025

Elaboró:

ORIGINAL FIRMADO

Laura Esther Nieto Romero
Contratista OAP

ORIGINAL FIRMADO

Alejandra Betancourt Guevara
Contratista OAP

ORIGINAL FIRMADO

Alexander Angarita Pinzón
Profesional Universitario OAP

ORIGINAL FIRMADO

Diana Lorena Rodríguez Giraldo
Contratista OAP

Revisó:

ORIGINAL FIRMADO

Diana Lorena Rodríguez Giraldo
Contratista OAP

ORIGINAL FIRMADO

Johanna Andrea Benavides Sánchez
Contratista OAP

ORIGINAL FIRMADO

Nicolás Mateo Gómez Bustamante
Contratista OAP

Aprobó:

ORIGINAL FIRMADO

Diana Carolina Castillo Soto
Jefe Oficina Asesora de Planeación