
	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 1 de 10




GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE  
COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/ SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 2 de 10

## Contenido

1	PROPÓSITO .....	3
2	ALCANCE .....	3
3	POLITICAS DE OPERACIÓN .....	3
3.1	PAUTAS PARA IMPLEMENTAR UNA COMUNIDAD DE CONOCIMIENTO EN LA ALCALDÍA DE CARTAGENA .....	3
3.1.1	Identificar la necesidad y definir la razón de ser de la comunidad de conocimiento .....	4
3.1.2	Conformar el equipo de trabajo .....	5
3.1.3	Registrar a los integrantes a la comunidad de conocimiento .....	6
3.1.4	Definir el área de trabajo, temática y objetivos .....	7
3.1.5	Conseguir la aprobación y el apoyo de la organización.....	7
3.1.6	Reglas de etiqueta para las reuniones .....	8
3.1.7	Visibilizar a la comunidad .....	9
3.1.8	Gestionar los contenidos .....	9
4	DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	10
5	CONTROL DE CAMBIOS .....	10
6	VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO .....	10

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 3 de 10

## 1 PROPÓSITO

Establecer la metodología para conformar comunidades de conocimiento con el propósito de desarrollar conocimiento colectivo y especializado en la Alcaldía de Cartagena de Indias, para incrementar el valor del capital intelectual de la organización y lograr que todos los servidores puedan tener acceso a él como una estrategia para mejorar su desempeño.

## 2 ALCANCE

Esta guía aplica para todo el personal vinculado, servidores públicos o contratistas, de la Alcaldía de Cartagena de Indias que quieran conformar comunidades de conocimiento.

## 3 POLITICAS DE OPERACIÓN

Como parte de la cultura organizacional, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias promueve, a través de procesos, acciones que produzcan, aseguren y preserven su conocimiento y generen ideas innovadoras para dar solución a los problemas y propender por la mejora continua.

A partir de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se fomenta la participación activamente en redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales para intercambiar experiencias, fomentar el aprendizaje y la innovación pública, además de plantear soluciones a problemas de la administración pública.

### 3.1 PAUTAS PARA IMPLEMENTAR UNA COMUNIDAD DE CONOCIMIENTO EN LA ALCALDÍA DE CARTAGENA

Para implementar una comunidad de conocimiento en la Alcaldía de Cartagena, deberán tenerse en cuenta los pasos establecidos en la siguiente figura.


	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/ SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 4 de 10

Figura 1. Pautas para implementar una comunidad de conocimiento en la Alcaldía de Cartagena.




Fuente. Elaboración institucional.

A continuación, se describen cada uno de los pasos para la implementación de una comunidad de conocimiento dentro de la entidad:

### 3.1.1 Identificar la necesidad y definir la razón de ser de la comunidad de conocimiento

La decisión de implantar un sistema de comunidad de conocimiento en la organización conlleva a analizar el entorno mediante:

- La evaluación del marco estratégico que permita visualizar en qué lugar de la organización se debe implantar un sistema de trabajo colaborativo.
- La identificación de situaciones críticas o recurrentes que esté ralentizando o impidiendo el alcance de objetivos institucionales.
- El reconocimiento de entornos donde las estructuras tradicionales de organización del trabajo no den respuesta a los retos planteados.
- La identificación de objetivos concretos y dominios de conocimientos relevantes para la organización, necesidad de intercambio de experiencias, proyectos que precisan trabajo en red, donde un sistema de comunidad de conocimientos puede establecer sinergias con estas necesidades y dar respuesta.

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 5 de 10

Una vez valorado el entorno es necesario definir claramente el propósito de la comunidad de conocimiento, las etapas que serán objeto de reflexión y el público al cual las conclusiones y recomendaciones van dirigidas.

### 3.1.2 Conformar el equipo de trabajo


Para iniciar la comunidad de conocimiento definida, debe constituirse un grupo primario que estará conformado por personas que además de sus competencias y perfiles, tengan la motivación, necesidades y expectativas alineados con la razón de ser y los objetivos de la organización. Deben ser personas representativas de los intereses del colectivo y que conozcan la temática que se tratará en la comunidad, siendo una de las funciones principales el desarrollo conceptual de la comunidad.

Este grupo de personas será el encargado de dar acceso a las demás personas de la organización.

A continuación, se enuncian los roles que pueden tener los integrantes dentro de la comunidad de conocimiento, los cuales se designarán de acuerdo con la necesidad de cada una.

Tabla 1. *Roles y responsabilidades*

Actor	Roles y responsabilidades
<b>Comunidad en su conjunto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definir en conjunto la identidad, misión y objetivos de la comunidad de conocimiento.</li> <li>▪ Evaluar que los objetivos de la comunidad de conocimiento estén alineados con los de la organización.</li> <li>▪ Visualizar necesidades presentes y futuras.</li> <li>▪ Garantizar el éxito de la comunidad de conocimiento fomentando su crecimiento y representándola ante la organización que pertenece.</li> <li>▪ Fomentar al máximo sinergias y puntos de encuentros.</li> <li>▪ Admitir nuevos miembros a la comunidad de conocimiento.</li> </ul>
<b>Líder de la comunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dinamizar la comunidad de conocimiento.</li> <li>▪ Garantizar la evolución de los trabajos colaborativos.</li> <li>▪ Garantizar la cohesión, capacitación y alineación del grupo central.</li> <li>▪ Orientar a los integrantes del grupo en la intervención, tratamiento y solución de la problemática común.</li> </ul>
<b>Facilitador y mediador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestionar las relaciones con otras comunidades, organizaciones.</li> <li>▪ Fomentar la participación de todos los miembros de la comunidad de conocimiento.</li> <li>▪ Proponer a la comunidad en general, las dinámicas, herramientas y normas que contribuyan a la plena integración de los miembros de la comunidad de conocimiento.</li> </ul>

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 6 de 10

Actor	Roles y responsabilidades
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intervenir ante conflictos entre miembros de la comunidad de conocimiento.</li> <li>▪ Buscar el bien común de la comunidad.</li> <li>▪ Redirigir aprendizajes que aporten positivamente a la comunidad de conocimiento.</li> </ul>
<b>Administrador de sistemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por las comunidades virtuales para su buen funcionamiento tecnológico de las herramientas que soportan al trabajo en grupo.</li> <li>▪ Procurar por satisfacer las necesidades tecnológicas actuales y futuras.</li> <li>▪ Apoyar en la resolución de posibles incidencias derivadas del funcionamiento regular de la comunidad.</li> <li>▪ Dar soporte tecnológico a las comunidades de conocimientos de la organización.</li> </ul>
<b>Administrador de contenidos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover el uso de experiencias en la comunidad de conocimiento para mejorar el desempeño individual y colectivo con los medios disponibles.</li> <li>▪ Definir las herramientas necesarias para almacenar y recuperar la información en coordinación con el admón. de sistemas.</li> <li>▪ Definir metodología para desarrollar los contenidos de manera que sean entendibles por la comunidad a quien va dirigida.</li> <li>▪ Encontrar información y conocimiento relevante para la comunidad de conocimiento.</li> </ul>
<b>Administrador de eventos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar con el líder de la comunidad de conocimiento en la elaboración del plan de comunicación de la comunidad de conocimiento.</li> <li>▪ Ejecutar el plan de comunicaciones.</li> </ul>


Fuente. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), Red SICTA. (2013). Comunidades de Práctica, Metodología para Construir, Desarrollar y Fortalecer Redes de Conocimiento. <http://repiica.iica.int/DOCS/B3514E/B3514E.PDF>

Por consenso entre los integrantes, en la primera reunión se escogerá el líder de la comunidad; los demás roles son enunciativos y cada comunidad los escogerá en el momento que se requieran.

### 3.1.3 Registrar a los integrantes a la comunidad de conocimiento

Para el registro en la comunidad de conocimiento se debe diligenciar el formato GADAT04-F002 Ficha de registro a la comunidad de conocimiento.

Al aplicar esta ficha se tiene condensado todo el conocimiento de los integrantes de la organización, el cual será almacenado en una base de datos para comenzar a documentar y aprovechar el saber hacer de los miembros, potencializarlo y comenzar con la movilización y el intercambio dentro de la organización, se

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/ SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 7 de 10

organizará por áreas del conocimiento, lo que le permitirá a la organización dar respuesta a problemas y situaciones generados de su razón social.

### 3.1.4 Definir el área de trabajo, temática y objetivos

Habiendo constituido la comunidad y teniendo la ficha de datos de cada integrante, en la primera reunión, además de asignar roles, se definirá el área de trabajo, las temáticas a trabajar y se realizará un cronograma de actividades con el fin de tener claridad en el cumplimiento de objetivos.

Algunos pasos que pueden ayudar a definir el área de trabajo de una comunidad de conocimiento son:


- Identificar los objetivos de la comunidad de conocimiento, la audiencia a la que está dirigida y los temas de interés: es importante tener claridad sobre estos puntos, pues ayudarán a definir el área de trabajo adecuada.
- Establecer una visión clara: Es importante establecer una visión clara para la comunidad de conocimiento y comunicarla a los miembros. Esto ayudará a establecer un enfoque temático y definir el área de trabajo de la comunidad.
- Definir los límites del área de trabajo: Es importante definir los límites del área de trabajo para evitar que la comunidad se disperse demasiado y pierda su enfoque temático.

### 3.1.5 Conseguir la aprobación y el apoyo de la organización

La formalización de las comunidades de conocimiento se hará a través de oficio dirigido a la Dirección Administrativa de Talento Humano, como líder de la política de gestión del conocimiento.

Algunas iniciativas para conseguir el apoyo de la administración a la comunidad de conocimiento son:

- Identificar el valor de la comunidad de conocimiento: Es importante identificar y comunicar claramente el valor que la comunidad de conocimiento puede aportar a la organización. Esto puede incluir el intercambio de conocimientos, el desarrollo de habilidades, la colaboración en proyectos y la mejora de la eficiencia y la productividad.

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/ SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 8 de 10


- Presentar una propuesta clara y detallada que incluya los objetivos de la comunidad, las actividades planificadas, los recursos necesarios y los beneficios esperados para la organización. Esto ayudará a la organización a entender mejor el proyecto y a evaluar su viabilidad y potencial impacto.
- Identificar a los patrocinadores clave dentro de la organización, como líderes de departamento o gerentes, puede ser una estrategia efectiva para conseguir apoyo. Es fundamental presentar la propuesta a estos patrocinadores y convencerlos de que la comunidad de conocimiento es importante para la organización y merece su apoyo.
- Identificar los recursos disponibles dentro de la organización, como espacios para reuniones, herramientas tecnológicas, recursos financieros y de personal, que puedan ser utilizados por la comunidad de conocimiento.
- Promover la comunidad de conocimiento dentro de la organización, por ejemplo, a través de presentaciones en reuniones de personal, boletines internos, correos electrónicos y otras formas de comunicación. Esto puede ayudar a crear conciencia sobre la comunidad y atraer a nuevos integrantes.

### 3.1.6 Reglas de etiqueta para las reuniones

Las comunidades de conocimiento formalmente constituidas con la aprobación de la organización cumplirán con las siguientes normas establecidas de mutuo acuerdo entre las partes, y las cuales cada integrante debe firmar antes de pertenecer a la comunidad en señal de leído, entendido e implementado a partir de la fecha de ser parte de la comunidad:

- Las reuniones presenciales, no deben alterar su jornada laboral, es decir, si estas reuniones se realizan después o antes de su jornada habitual no se constituyen como horas extras.
- La participación en la comunidad es voluntaria al igual que su deserción, en este caso la persona que se retire y esté en marcha un proyecto debe guardar total confidencialidad de la información, hasta que el proyecto esté completo y listo para su divulgación.
- En ningún momento estas comunidades serán herramientas para la solución de temas personales de uno de sus integrantes, todo el desarrollo debe obedecer a una necesidad de la organización, a una innovación de un proceso que permita agilidad y por consiguiente aporte a la productividad de la organización.



	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 9 de 10

- La organización establecerá y pondrá a disposición de los empleados herramientas que les permitan desarrollar las propuestas y estas pueden ser virtuales, equipos de cómputo, llamadas, video.
- Conferencias, correos electrónicos, blogs, sitios web, revistas especializadas, foros de discusión y bibliotecas virtuales que puedan ser requeridas para tratar el tema que se esté desarrollando, el uso inadecuado de uno de estos medios.

### 3.1.7 Visibilizar a la comunidad

Las acciones que se llevarán a cabo para divulgar las comunidades de conocimiento deben alinearse con el plan de comunicaciones de gestión de conocimiento y la innovación (GESCO+I). Para ello deberá realizarse una reunión de plan de acción y seguimiento de las actividades de comunicación.


Es importante medir y comunicar el éxito de la comunidad de conocimiento a la organización, por ejemplo, a través de informes de progreso, encuestas de satisfacción, estudios de casos y otras formas de evaluación. Esto puede ayudar a la organización a entender el impacto de la comunidad y a justificar el apoyo continuo.

### 3.1.8 Gestionar los contenidos

Las comunidades de conocimiento deberán adoptar las estrategias de uso y apropiación de los servicios de tecnología e información establecidas por la política de Gobierno Digital de la Alcaldía de Cartagena de Indias, de forma tal que se almacene de manera organizada la información y los productos de conocimiento para que sea de fácil acceso.

Sin embargo, el grupo podrá definir la herramienta digital que les permita conectarse, participar en las conversaciones y compartir información entre ellos; solo deberá tener presente:

- Que permita individualizar los diferentes tópicos de los cuales se están realizando discusiones.
- Que el contenido de la discusión pueda ser de fácil acceso para la población de la Alcaldía, que no hace parte de la comunidad, pero pueda retroalimentarse de los temas tratados.
- Que el contenido se aloje en el repositorio de la Alcaldía.

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: GADAT04-G001
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/ SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fecha: 28/03/2023
	GUÍA PARA LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO	Página 10 de 10

#### 4 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), Red SICTA. (2013). Comunidades de Práctica, Metodología para Construir, Desarrollar y Fortalecer Redes de Conocimiento. <http://repiica.iica.int/DOCS/B3514E/B3514E.PDF>

#### 5 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1.0	Elaboración del documento

#### 6 VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre: Isabel Martínez Cargo: Asesor Externo Talento Humano Fecha: 07/02/2023	Nombre: Lina Pérez Solano Cargo: Asesor – Líder Equipo de Calidad Fecha: 08/03/2023	Nombre: María Eugenia García Montes Cargo: Directora Administrativa de Talento Humano Fecha: 27/03/2023