



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

ANÁLISIS DE CONTEXTO Y PLAN DE ACCIÓN

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Y LA INNOVACIÓN

2024



Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias
Dirección Administrativa de Talento Humano



1. Introducción.

De conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I), constituye la sexta dimensión del modelo, así como la política de gestión y desempeño No. 14.

En este orden de ideas, el Manual Operativo MIPG versión 5 establece lo siguiente frente a la sexta dimensión:

“La gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones de MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión”.

Lo anterior permite dimensionar la trascendencia de la GESCO+I en las instituciones, teniendo en cuenta que la toma de decisiones en las entidades del Estado está inmersa en un contexto complejo que denota desafíos y problemáticas que se deben abordar para la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, contar en tiempo real con los datos que permitan una mejor comprensión del entorno, genera soluciones transparentes y eficientes fortaleciendo de este modo la gestión con valores para resultados.

De conformidad con el Manual Operativo MIPG, la GESCO+I como política de gestión y desempeño tiene como propósito:

“...facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo”.

En este orden de ideas fortalecer la Gestión del Conocimiento y la Innovación implica propiciar ambientes que permitan la creación de nuevas ideas, procesos, tecnologías que mejoren la eficiencia y la calidad de los servicios públicos en la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T y C., teniendo en cuenta cada uno de los cuatro ejes de la dimensión de la Gestión del Conocimiento y la innovación: 1) Generación y Producción, 2) Herramientas de uso y apropiación, 3) Analítica institucional, 4) Cultura de compartir y difundir.

Así mismo, en el marco del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Cartagena Ciudad de Derechos”, adoptado por el Acuerdo Distrital No. 139 de 29 de mayo de 2024, en la Línea Estratégica V: Innovación Pública y Participación Ciudadana, se contempló lo siguiente:



“la línea Innovación pública y participación ciudadana, busca promover un gobierno abierto y el desarrollo de instituciones inclusivas que impulsen la transparencia, la seguridad jurídica, la gestión pública basada en la evidencia y la participación, con miras a la garantía de los derechos de la ciudadanía y a la satisfacción de sus necesidades mediante procesos de fortalecimiento institucional, innovación administrativa, finanzas públicas sólidas y la aplicación de herramientas de innovación pública en la toma de decisiones del Distrito, con un entorno normativo que estimule y facilite la generación de alternativas y soluciones viables a retos públicos, así como la transformación de lo público y de la sociedad civil a través de la construcción de ciudad, ciudadanía, identidad territorial y paz”.

De conformidad con lo anterior, la Gestión del Conocimiento y la Innovación surgen como objetivos prioritarios para el gobierno distrital, por lo que en el Componente Impulsor de Avance: Fortalecimiento institucional e innovación administrativa, dentro de los indicadores de resultado se estableció el siguiente:

Indicador	Línea base	Unidad de medida	Meta del cuatrienio	ODS asociado
Índice de Capacidades para la Innovación Pública – ICIP	76% de cumplimiento del ICIP en 2021 Fuente: DNP, 2023	Porcentaje	Incrementar a 81% el porcentaje de cumplimiento del Índice de Capacidades para la Innovación Pública – ICIP de la Alcaldía Distrital	16. Paz, justicia e instituciones sólidas

Fuente. Acuerdo Distrital 139 de 29 de mayo de 2024

Para el cumplimiento del indicador de resultado antes citado dentro del Programa Estratégico *“Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG”*, el cual tiene como objetivo *“Fortalecer la Gestión de la Administración Distrital, mediante la articulación y eficiencia de los procesos de la entidad para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales”*, se consagró el siguiente indicador de producto:

Indicador de producto	Línea base	Meta del cuatrienio	Responsable	Población	Clasificación del producto	
					Bien	Servicio
Estrategia para la gestión del conocimiento y la innovación creada e implementada	0 Fuente: Secretaría General, 2023	Crear e implementar una (1) estrategia para la gestión del conocimiento y la innovación	Secretaría General Dirección Administrativa de Talento Humano	1.221 funcionarios de la planta global		X

Fuente. Acuerdo Distrital 139 de 29 de mayo

de 2024

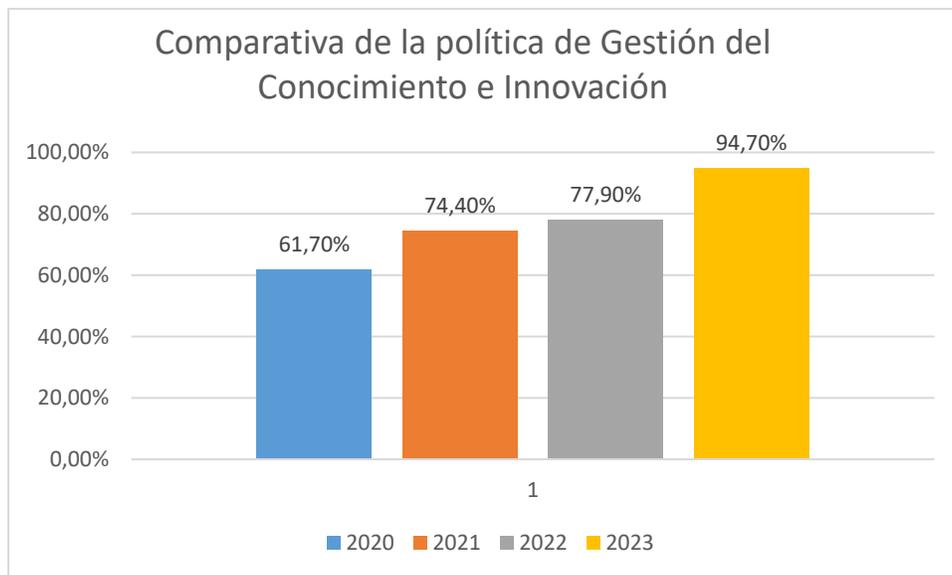


Así pues, la Secretaría General de la Alcaldía de Cartagena, a través de la Dirección Administrativa del Talento Humano formuló el proyecto de inversión denominado “Estrategia de Conocimiento e Innovación Pública para Cartagena de Indias 2024” con código BPIN 2024130010178 el cual, junto con el Plan de Acción GESCO +I 2024, buscan responder a la necesidad de aumentar las capacidades de innovación pública en el Distrito de Cartagena de Indias para lograr una gestión pública eficiente y transparente que tribute a mejorar la calidad y oportunidad en la prestación de servicios y el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía.

Para la realización del Plan de Acción GESCO +I 2024, se realizó la herramienta del autodiagnóstico para efectos identificar los aspectos a fortalecer en la implementación de la política, priorizando aquellos aspectos críticos y manteniendo aquellos que presentan un buen porcentaje de cumplimiento.

2. Gestión del Conocimiento y la Innovación en el cuatrienio 2020-2023

De conformidad con los resultados del FURAG, la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación ha mostrado una evolución positiva en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, desde el 2020 hasta el 2023 así:



Fuente. Histórico FURAG DAFP.

Del gráfico anterior se hace el siguiente análisis:

Análisis:



- Tendencia: Se observa una clara tendencia ascendente a lo largo de los años. Esto indica que la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación ha ido ganando terreno o aceptación con el tiempo.
- Incremento significativo en 2023: El mayor salto se produce en 2023, donde el porcentaje alcanza el 94,70%. Esto denota un cambio importante debido al esfuerzo institucional por fomentar una cultura de gestión del conocimiento y la innovación mediante la ejecución de acciones que dieron lugar a una implementación exitosa de la política en ese año.
- Consistencia: Aunque con variaciones, se mantiene un crecimiento constante a lo largo de los cuatro años.

Resultados:

- Aceptación: El gráfico representa la aceptación y el cumplimiento de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. El aumento en el porcentaje sugiere que cada vez más personas o entidades se adhieren a esta política.
- Eficacia: También refleja la eficacia de la política. El aumento en el porcentaje refleja que la política está logrando sus objetivos de manera más efectiva con el tiempo.

Finalmente, el gráfico muestra un crecimiento positivo y constante de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación a lo largo de cuatro años señalados, con un incremento porcentual de 16.8% con respecto al año anterior, lo que evidencia una mejora significativa orientada a la pertinencia de las acciones ejecutadas dentro de la vigencia 2023.

Así mismo el Departamento Nacional de Planeación realizó la medición del Índice de Capacidades para la Innovación Pública-ICIP 2021, en la cual, la Alcaldía de Cartagena de Indias D. T. y C., obtuvo una puntuación del 76%, quedando en el puesto 51 a nivel nacional, revelando problemáticas que afectan su capacidad institucional para innovar eficazmente:

Resultados ICIP 2021 Alcaldía de Cartagena de Indias			
Entornos ICIP	Puntuación	Fortalezas	Debilidades
Entorno talento innovador	70%	Liderazgo comprometido	La participación activa de todos los niveles jerárquicos en las iniciativas de innovación es insuficiente. Esto limita la capacidad de la organización para implementar cambios significativos y sostenibles
Entorno de gestión del conocimiento	79%	Existen recursos técnicos y humanos adecuados	La inversión en formación continua y actualización tecnológica no es suficiente. Esto puede limitar la capacidad de la entidad para adoptar y mantener nuevas tecnologías y metodologías innovadoras



Entorno Colaborativo	87%	Existen recursos técnicos y humanos adecuados	La necesidad de tomar acciones que permitan desarrollar capacidades dentro de las entidades para mejorar los procesos intra e interinstitucionales de colaboración, impulsar y promover espacios colaborativos donde las entidades sirvan como motores y ejes dinamizadores en los procesos de mejora e innovación de la gestión pública.
----------------------	-----	---	---

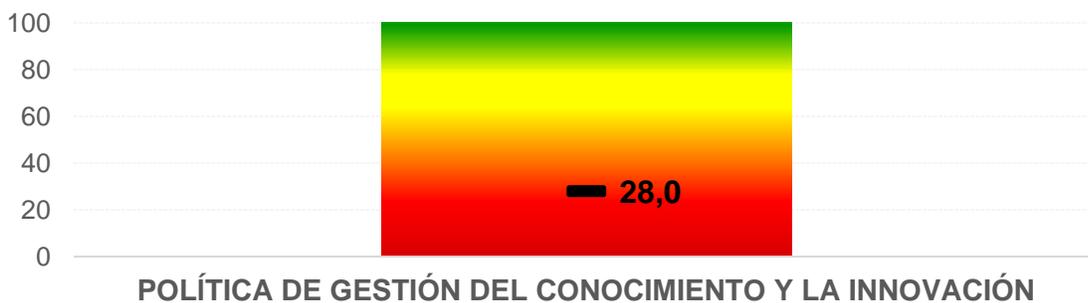
Fuente. Medición ICIP 2021 DNP

3. Autodiagnóstico GESCO+I 2024.

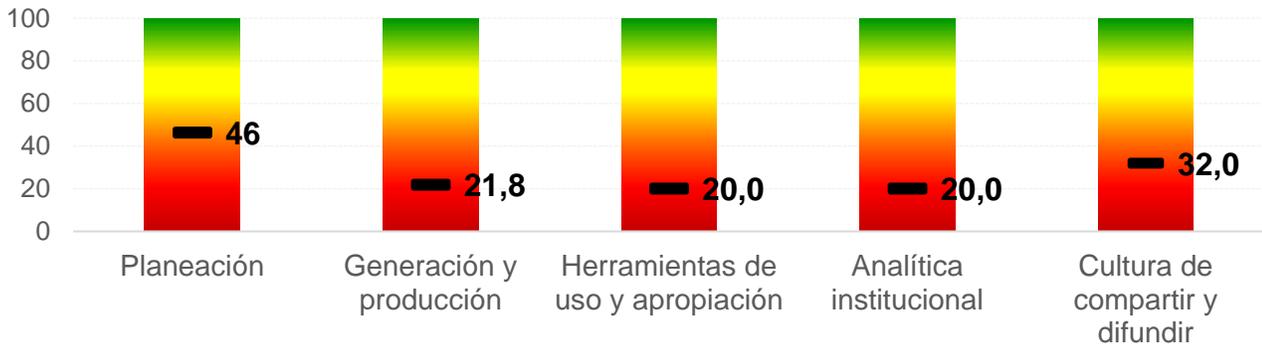
De conformidad con la guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas 2020, el *“autodiagnóstico constituye un instrumento de ayuda, diseñado especialmente para que todas las entidades públicas, puedan determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo”*, así mismo, esta guía señala que el autodiagnóstico podrá realizarse en cualquier momento y su objetivo es el análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, para identificar e implementar acciones de mejora.

La Dirección Administrativa del Talento Humano, para efectos de elaborar el plan de acción GESCO +I 2024 realizó autodiagnóstico de esta política obteniendo los siguientes resultados:

a) Calificación total:

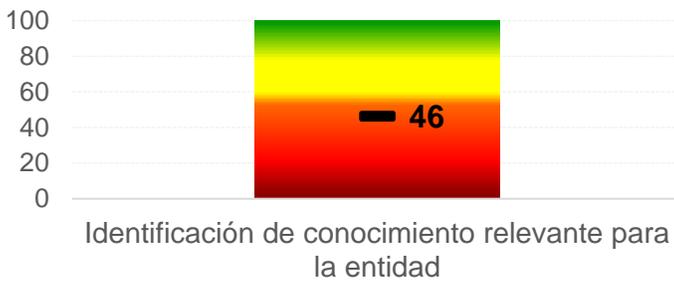


b) Calificación por componentes:

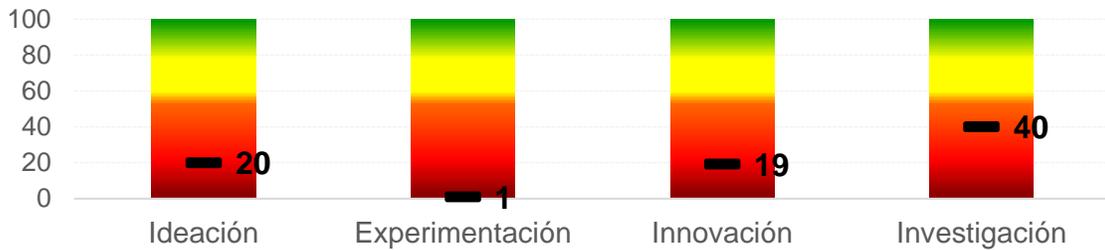


c) Calificación por categorías:

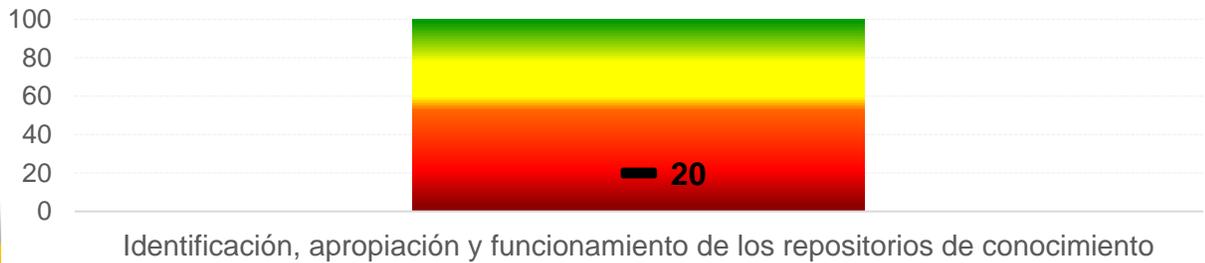
Categorías del componente 1: Planeación.



Categorías del componente 2: Generación y Producción.

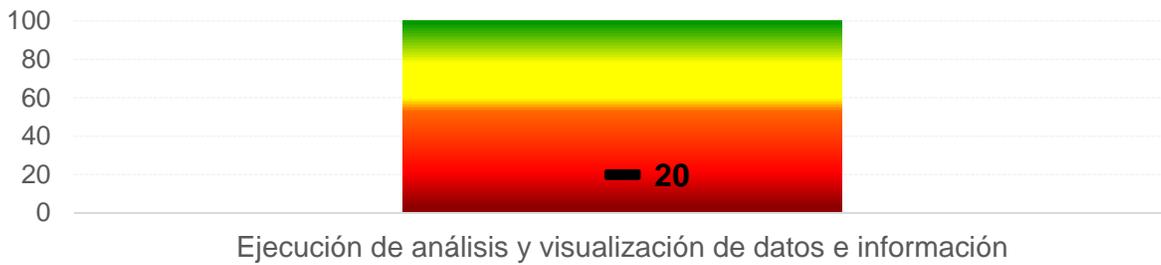


Categorías del componente 3: Uso y apropiación

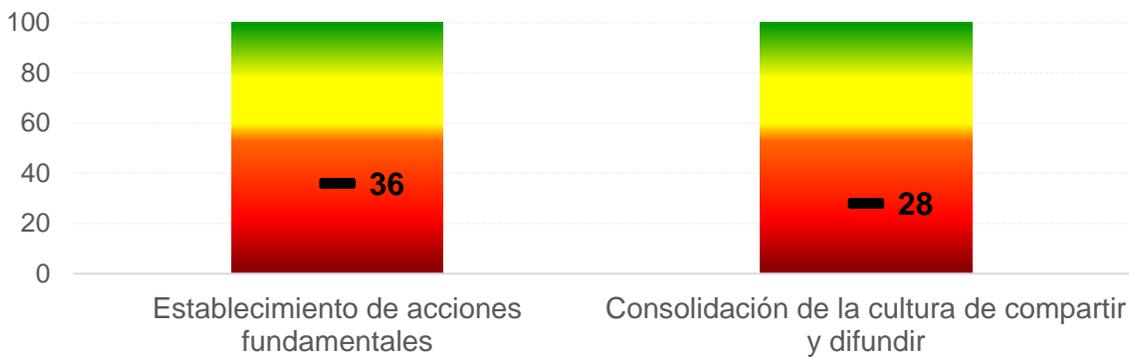




Categorías del componente 4: Analítica Institucional



Categorías del componente 5: Cultura del Compartir y Difundir



Conclusiones del Autodiagnóstico Política GESCO+I 2024.

El autodiagnóstico de la Política GESCO + I 2024 establece para la calificación la siguiente escala:

Puntaje	Nivel	Color
1 – 20	1	Rojo oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 – 60	3	Naranja
61 – 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Verde



Análisis del Autodiagnóstico de la Política GESCO+I 2024 en la Alcaldía de Cartagena D.T. y C.

El autodiagnóstico de la Política GESCO+I para el año 2024 reveló que la Alcaldía de Cartagena D.T. y C. obtuvo una calificación global del 28.0%, situándola en el nivel 2.

Este resultado indica que la implementación de la política se encuentra en una fase inicial, requiriendo acciones inmediatas para avanzar hacia un nivel de perfeccionamiento.

Desglose por Componentes: El análisis por componentes arrojó los siguientes porcentajes:

Planeación: 46%

Cultura de Compartir y Difundir: 32.0%

Generación y Producción: 21.8%

Herramientas de Uso y Apropiación y Analítica Institucional: 20% (cada uno)

Este desglose detalla las áreas específicas que requieren mayor atención.

Conclusiones y Recomendaciones:

Si bien la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias demuestra una capacidad constante para generar innovación y conocimiento, el autodiagnóstico subraya la necesidad de fortalecer el liderazgo y la gestión de la política GESCO+I.

Específicamente, se recomienda:

- Mejorar la planeación estratégica.
- Fortalecer el liderazgo para optimizar el aprovechamiento de los activos de conocimiento e innovación de la entidad.
- Estas acciones son cruciales para impulsar la implementación de la política y maximizar su impacto en la gestión municipal.

4. Plan de Acción Política GESCO+I 2024.

Para la elaboración del plan de acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2024, se priorizaron aquellas actividades que obtuvieron menores puntajes y que se encuentran en color vino-tinto, rojo, naranja y amarillo.



ITEM	CATEGORÍA Ó COMPONENTE DE LA POLÍTICA	CICLO DE PROCESO	PROCESOS QUE INTERACTUAN	ACTIVIDAD	PRODUCTO	INDICADOR DEL PRODUCTO
		PHVA				
1	Planeación: Contar con una persona o grupo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora al Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.	H	Proceso Gestión del Talento Humano Todos los procesos	Conformar equipo dinamizador Gesco+i	1 Acta de conformación de equipo dinamizador Gesco+i	Equipo dinamizador Gesco+i
2		P	Proceso Gestión del Talento Humano	Conformar el equipo de gestores GESCO +I con el apoyo del área de calidad de la entidad.	Acta de conformación equipo de gestores GESCO +I	Equipo de gestores GESCO +I
3	Planeación: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.	H	Proceso Gestión del Talento Humano	Actualizar la matriz de riesgos del proceso de GESCO +I	Matriz de riesgos del proceso de GESCO +I actualizada	Matriz de riesgos del proceso de GESCO + I
4	Planeación: Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad	A	Proceso Gestión del Talento Humano Todos los procesos	Actualizar el mapa de conocimiento explícito de la entidad	Mapa de conocimiento explícito actualizado	Mapa de conocimiento
5	Planeación: Identificar las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la entidad, posteriormente, evalúa e implementa acciones de mejora.	H	Proceso Gestión del Talento Humano Todos los procesos	Identificar las necesidades de conocimiento de la institución, a través del análisis de procesos	1 Herramienta de recopilación de información	Información recopilada



6	Planeación: Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado, de fácil acceso y articulado con la política de gestión documental	H	Proceso Gestión del Talento Humano Todos los procesos	Elaborar un inventario de los conocimientos tangibles (documento, páginas digitales, internet)	1 inventario de conocimiento tangible	Inventario del conocimiento
7	Generación y Producción: Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.	H	Proceso Gestión del Talento Humano	Establecer convenios acuerdos o esquemas de trabajo colaborativo para fortalecer el conocimiento en la entidad	Convenio, acuerdo, esquema según aplique	Convenio, acuerdo, esquema según aplique
8		H	Proceso Gestión del Talento Humano	Elabora, divulgar, documentar procedimientos de creación y promoción de ideas (ideación), lluvias de ideas, mapas mentales, juegos roles, organizadores gráficos	Documentos de creación y promoción de ideas	Documentos de creación y promoción de ideas
9	Herramientas de uso y apropiación: Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento.	P	Macroproceso Gestión Tecnología e Informática Proceso Gestión del Talento Humano	Establecer mecanismos y/o herramientas para la obtención, organización, sistematización, almacenamiento de datos e información de la entidad para luego compartirla fácilmente.	Inventario de herramientas de uso y apropiación	Inventario de herramientas de uso y apropiación



10	Herramientas de uso y apropiación: Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.	V	Macroproceso Gestión Tecnología e Informática Proceso Gestión del Talento Humano	Evaluar los sistemas de información, gestores documentales, aplicativos, bases de datos, entre otros, de la entidad.	Diagnóstico de la evaluación de los sistemas de información, gestores documentales, aplicativos, bases de datos.	Resultado de diagnóstico
11	Herramientas de uso y apropiación: Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.	P	Macroproceso Gestión Tecnología e Informática Proceso Gestión del Talento Humano	Definir cuales son las herramientas tecnológicas necesarias para lograr los objetivos institucionales	Matriz de requerimientos institucionales TIC herramientas de uso y apropiación	Matriz de herramientas nuevas de uso y apropiación
12	Herramientas de uso y apropiación: Contar con repositorios de conocimiento de fácil acceso y socializados al interior de la entidad	H	Proceso Gestión del Talento Humano Todos los procesos	Determinar el estado de actualización de las tablas de retención de la entidad	Solicitud de informe a la Dirección de Archivo sobre el estado del proceso de convalidación de la tablas de retención documental de la entidad	Resultado de la solicitud del informe
13	Herramientas de uso y apropiación: Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.	V	Macroproceso Gestión Tecnología e Informática Proceso Gestión del Talento Humano	Determinar el grado de interoperabilidad de los sistemas de información de la entidad, Gestores documentales, aplicativos, bases de datos, entre otros y establecer interconexión con otros sistema de información, aplicativos entre otros de entidades externas	Diagnóstico de Interoperabilidad los sistema de información, gestores documentales, aplicativos de entidades externas	plataformas intercomunicadas



14	Análítica Institucional :Contar con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidas y son usadas por el talento humano de la entidad .	P	Macroproceso Gestión Tecnología e Informática Proceso Gestión del Talento Humano	Identificar las herramientas de análisis utilizadas por la entidad, entre los cuales se encuentran las hojas de cálculo y otros más robustos para el procesamiento y visualización de datos (Power BI, Lumira, Dynamic, Tableau, etc.), a estos últimos pueden acceder con mayor las entidades de desarrollo robusto e intermedio	Matriz de herramienta de analítica de datos	Identificación de herramientas de medición
15	Análítica Institucional: Contar con parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permitan llevar a cabo su análisis para la toma de decisiones basadas en evidencia	A	Macroproceso Gestión Tecnología e Informática Proceso Gestión del Talento Humano	Establecer los lineamientos para la recolección de datos de calidad que permitan llevar a cabo su análisis para de decisiones basadas en evidencia	Procedimiento de recolección de datos	Implementación del procedimiento
16	Análítica Institucional: Desarrollar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión para determinar el grado avance de las políticas a cargo de la entidad y toma acciones de mejora.	H	Macroproceso Estrategico Procesos de Gestión del Talento Humano	Realizar análisis de los datos e información derivados de las herramientas de medición y evaluación de la entidad, (indicadores, riesgos, medición de la satisfacción de usuarios, informes de gestión, resultados de auditoría, entre otros),	Actas de análisis de informes institucionales por dependencia	Analisis de informes institucionales
17	Cultura de compartir y difundir: Contar con documentación de la memoria institucional de fácil acceso, así mismo, llevar a cabo la divulgación de dicha información a sus grupos de valor a través de medios físicos y/o digitales.	H	Macroproceso Gestión Tecnología e Informática Proceso Gestión del Talento Humano	Determinar las pautas para seleccionar la información a subir en los repositorios de conocimiento	Procedimiento para cargue de información al repositorio de conocimiento Socialización del procedimiento	Procedimiento para cargue de información al repositorio de conocimiento



18	Cultura de compartir y difundir: Contar con documentación de la memoria institucional de fácil acceso, así mismo, llevar a cabo la divulgación de dicha información a sus grupos de valor a través de medios físicos y/o digitales	P	Proceso Gestión del Talento Humano	Establecer las directrices para la elaboración de la memoria institucional	Modelo del documento de memoria institucional	Modelo memoria institucional
19	Cultura de compartir y difundir: Contar con estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.	P	Proceso Gestión del Talento Humano	Elaboración de la estrategia de comunicación para compartir y difundir el conocimiento en la entidad para fortalecer las capacidades de los servidores públicos y su capital intelectual	Estrategia de comunicación	Estrategia de comunicación
20		P	Proceso Gestión del Talento Humano	Generar proyectos de aprendizaje en equipo de acuerdo con las necesidades de conocimiento e innovación de la entidad (los servidores públicos identificados por el grado de conocimiento de la entidad y/o de una necesidad específica pueden ser idóneos para participar en estos proyectos)	Proyectos de aprendizaje	Proyectos propuestos
21	Cultura de compartir y difundir: Contar con espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento en la programación de la entidad, evaluar su efectividad y llevar a cabo acciones de mejora.	P	Proceso Gestión del Talento Humano	Generar espacios institucionales y distritales de aprendizaje, experimentación y retalimentación para fomentar la co-creación del conocimiento y la innovación de la entidad.	Espacios semanales de 2 horas	Espacios de aprendizaje, retroalimentación



22	Cultura de compartir y difundir: Contar con estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.	V	Proceso Gestión del Talento Humano	Seguimiento del la estrategia de comunicación de la política de Gestión de Conocimiento y la Innovación	Piezas publicitarias diseñadas Vídeos producidos Notas informativas Actas de reunión	Cantidad de actividades ejecutadas en el período/ Cantidad de actividades programadas para el período
23		P	Proceso Gestión del Talento Humano Todos los procesos	Diseñar e implementar el modelo de lecciones aprendidas en la Entidad.	Modelo de lecciones aprendidas implementado	Modelo que contenga la manera de comunicar en toda la entidad, las lecciones aprendidas de los casos no exitosos en el respectivo año
24	Cultura de compartir y difundir: Participar con las buenas prácticas en sus proyectos de gestión en convocatorias o premios nacionales e internacional.	P	Proceso Gestión del Talento Humano Todos los procesos	Diseñar e implementar el modelo de Buenas Prácticas en la Entidad.	Modelo de buenas prácticas implementado	Modelo que contenga la manera de comunicar en toda la entidad, las lecciones aprendidas de los casos exitosos en el respectivo año
25	Cultura de compartir y difundir: Contar con estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.	P	Proceso Gestión del Talento Humano Todos los procesos	Diseñar e implementar el modelo de historias de éxito.	Modelo de historias de éxito implementado	Modelo que contenga la manera de comunicar a los demás los casos de éxito de la Alcaldía en el respectivo año



Anexo 1. Matriz DOFA Política GESCO +I 2024.

Factores Internos	Factores Externos	Estrategias FO	Estrategias DO
Fortalezas	Oportunidades		
* Marco normativo sólido	* Aprovechar las TIC	F1: Implementar una plataforma tecnológica robusta para la gestión del conocimiento, aprovechando el marco normativo existente.	D1: Fortalecer la comunicación interna y la capacitación para minimizar la resistencia al cambio ante la implementación de nuevas tecnologías.
* Implementación de iniciativas	* Promover la cultura de la innovación	F2: Escalar las iniciativas exitosas de GCI a otras dependencias de la Alcaldía, fomentando la cultura de la innovación.	D2: Vincular la cultura de la innovación a los procesos de evaluación del desempeño individual y colectivo, incentivando la participación activa de los funcionarios.
* Talento humano calificado	* Vincular la GCI a la estrategia institucional	F3: Vincular la GCI a los objetivos estratégicos de la Alcaldía, alineando el talento humano calificado con las prioridades institucionales.	D3: Crear programas de formación y capacitación en GCI para fortalecer las competencias del talento humano, atendiendo las necesidades específicas de cada área.
* Experiencias exitosas	* Atender las necesidades de los ciudadanos	F4: Documentar y compartir las experiencias exitosas de GCI para fomentar el aprendizaje entre pares y atender las necesidades de los ciudadanos de manera más efectiva.	D4: Implementar mecanismos de retroalimentación ciudadana para identificar oportunidades de mejora en la GCI y alinearla con las expectativas de la comunidad.
* Compromiso con la transparencia		F5: Publicar periódicamente informes sobre el avance de la GCI, demostrando el compromiso con la transparencia y generando confianza entre las partes interesadas.	
Debilidades	Oportunidades		
* Falta de articulación	* Aprovechar las TIC	DO1: Implementar herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación y colaboración entre las diferentes dependencias, promoviendo la articulación en la GCI.	
* Debilidad en la cultura de la innovación	* Promover la cultura de la innovación	DO2: Crear espacios para la creatividad, el intercambio de ideas y la experimentación, fomentando una cultura de innovación que supere las debilidades existentes.	
* Limitación de recursos	* Vincular la GCI a la estrategia institucional	DO3: Vincular la GCI a la asignación de recursos en el presupuesto de la Alcaldía, asegurando los recursos necesarios para su implementación efectiva.	
* Resistencia al cambio	* Atender las necesidades de los ciudadanos	DO4: Diseñar estrategias de comunicación y sensibilización que expliquen los beneficios de la GCI y aborden las resistencias al cambio, centrándose en las necesidades de los ciudadanos.	
Amenazas	Fortalezas		



* Pérdida de talento humano	* Marco normativo sólido	A1: Vincular la GCI al desarrollo profesional y la retención del talento humano, aprovechando el marco normativo para crear planes de carrera y reconocimiento.	
* Desinterés de los funcionarios	* Implementación de iniciativas	A2: Vincular las iniciativas de GCI a los intereses y motivaciones de los funcionarios, fomentando su participación activa y compromiso con la gestión del conocimiento.	
* Falta de apoyo del gobierno nacional y local	* Talento humano calificado	A3: Fortalecer las redes de colaboración con otras entidades y expertos en GCI, aprovechando el talento humano calificado para buscar apoyo externo.	
* Cambios en el entorno	* Experiencias exitosas	A4: Implementar un sistema de monitoreo y evaluación de la GCI, utilizando las experiencias exitosas como base para adaptarla a los cambios del entorno.	

Elaboró. Equipo de trabajo GESCO +I-DATH



Anexo 2. Estrategias para implementar la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) según el MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establece lineamientos para la implementación efectiva de la GCI en las entidades públicas. De acuerdo con estos lineamientos, se proponen las siguientes estrategias:

1. Fortalecer el liderazgo y el compromiso:

- Impulsar el liderazgo de la Alta Dirección en la promoción de la GCI.
- Establecer un comité o instancia responsable de la GCI.
- Asignar un responsable de GCI en cada dependencia.
- Sensibilizar y capacitar a los funcionarios en la importancia de la GCI.

2. Definir una estrategia clara y alineada con los objetivos institucionales:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de la GCI en la entidad.
- Establecer objetivos claros y medibles para la GCI.
- Alinear la estrategia de GCI con los objetivos estratégicos de la entidad.
- Definir un plan de acción con acciones concretas, responsables, plazos y recursos.

3. Crear una cultura que valore el conocimiento y la innovación:

- Promover la comunicación abierta y el intercambio de conocimiento entre los funcionarios.
- Fomentar la creatividad, la experimentación y la toma de riesgos.
- Reconocer y premiar las iniciativas innovadoras.
- Crear espacios para el aprendizaje continuo y la colaboración.

4. Implementar prácticas efectivas de gestión del conocimiento:

- Identificar, capturar y almacenar el conocimiento generado en la entidad.
- Organizar y clasificar el conocimiento de manera accesible.
- Difundir el conocimiento a través de diferentes canales.
- Promover el uso del conocimiento en la toma de decisiones y la resolución de problemas.

5. Aprovechar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC):

- Implementar herramientas tecnológicas para la gestión del conocimiento.
- Utilizar las TIC para facilitar la comunicación y la colaboración.



- Promover el uso de herramientas de aprendizaje en línea.
 - Aprovechar las redes sociales para compartir conocimiento y experiencias.
6. Vincular la GCI a la evaluación del desempeño:
- Incluir indicadores de GCI en la evaluación del desempeño individual y colectivo.
 - Reconocer a los funcionarios que contribuyen a la gestión del conocimiento y la innovación.
 - Vincular la GCI a los procesos de ascenso y promoción.
7. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación:
- Definir indicadores para medir el impacto de la GCI.
 - Realizar evaluaciones periódicas de la estrategia de GCI.
 - Identificar oportunidades de mejora y realizar los ajustes necesarios.
8. Fomentar la colaboración con actores externos:
- Establecer alianzas con otras entidades públicas y privadas.
 - Participar en redes de GCI.
 - Intercambiar conocimiento y experiencias con otras entidades.
 - Vincularse con la academia y el sector investigativo.
9. Gestionar los riesgos:
- Identificar los riesgos potenciales que pueden afectar la GCI.
 - Desarrollar planes de contingencia para mitigar los riesgos.
 - Asegurar la continuidad de la GCI frente a los cambios.
10. Comunicar los avances y resultados:
- Informar a los funcionarios sobre los avances de la GCI.
 - Compartir los resultados de la GCI con partes interesadas.
 - Promover la cultura de GCI en la entidad.

La implementación de estas estrategias permitirá a las entidades públicas fortalecer la GCI, mejorar su desempeño institucional y generar mayor valor público. Es importante recordar que la GCI es un proceso continuo que requiere compromiso, liderazgo y una cultura organizacional que valore el conocimiento y la innovación.



Anexo 3. Recursos que se requieren para la implementación de la Gestión del Conocimiento.

- Espacios físicos para el desarrollo de acciones para la gestión del conocimiento y la innovación pública.
- Recursos económicos específicos destinados específicamente para llevar a cabo la implementación de la política.
- Capacitación de los funcionarios en innovación pública.
- Mesa Distrital de Innovación
- Revista Distrital de Gestión del Conocimiento e Innovación Pública.
- Lanzamiento de la plataforma mis talentos, se propone que el contenido de los cursos sea desarrollado con el talento humano institucional



Anexo 4. Cuadro de las Entidades Descentralizadas de Nivel Distrital identificadas como aliadas estratégicas de la Política GESCO+I 2024.

Entidades Descentralizadas del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias
Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Cartagena – CORVIVIENDA -
Establecimiento Público Ambiental -EPA
Distriseguridad
Instituto Distrital de Deporte y Recreación -IDER
Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena -IPCC
Transcaribe, Sistema Integrado de Transporte Masivo de la ciudad de Cartagena.
Corporación de Turismo- CORPOTURISMO
EDURBE- Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar
Escuela Taller