



Igualdad

POLÍTICA DE GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN

VERSIÓN 1.0

31 de diciembre 2024.

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS.....	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
ALCANCE	4
NECESIDAD DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN.....	5
MARCO NORMATIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	7
CONCEPTOS CLAVE DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN.....	9
POLÍTICA DE GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN	14
IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA.....	17
Componente 1. Reconocimiento para la gestión de saberes (Planeación)	17
Componente 2. Producción de saberes, conocimientos e innovación. (Generación y producción)	18
Componente 3. Fortalecimiento y apropiación para los procesos de innovación. (Herramientas de uso y apropiación).....	19
Componente 4. Análisis para la transformación institucional (Analítica institucional).....	19
Componente 5. Memoria y experiencia para la innovación. (Cultura de compartir y difundir)	19
MODELO DE GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN	20
ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y OPERACIONES PARA LA GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN.....	24
SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	27
REFERENCIAS:.....	29
Anexos	31



INTRODUCCIÓN

Esta política presenta el modelo de gestión de saberes, conocimientos e innovación, introduce sus componentes, categorías, estrategias, y mecanismos para asegurar que tanto las personas en servicio público, como aquellas que se vinculen al cumplimiento de la misionalidad en el Ministerio identifiquen, reconozcan, participen, articulen e incorporen acciones para la gestión de saberes, conocimientos e innovación, que permitan la toma de decisiones basadas en evidencia, consolidar al Ministerio como un entorno de aprendizaje, adaptable al cambio, en mejora permanente, iniciar los procesos de preservación y fortalecimiento de su memoria institucional, que respondan al direccionamiento estratégico y los resultados esperados de la entidad-

El plan estratégico institucional, el diseño de adherencia programática y los criterios para materializar los enfoques misionales, la identificación de las vías de acceso para las jurisdicciones de las Direcciones Territoriales, la construcción del plan institucional 2025, son algunos de los ejemplos en los que desde el Ministerio de Igualdad y Equidad se han tomado acciones para que su operación institucional, incorpore internamente, los saberes, las experiencias-: en palabras de la Función Pública – *los conocimientos explícitos y tácitos*, de las trayectorias de vida de sectores poblacionales con experiencias de vidas enraizadas en todas las regiones del país. Su contribución en el diseño y la materialización de los procedimientos que hacen parte de las políticas que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, sean más robustas, más dinámicas y diversas.

Esta política recoge la instrucción de reconocer, proteger, difundir y aplicar desde el Ministerio, como institución de orden nacional, diferentes sistemas de conocimiento que permitan superar las prácticas de discriminación epistémica, reconocer la agencia de los sujetos de especial protección -que también hacen parte del equipo del Ministerio-, incorporar los procesos reflexivos de sus vivencias y experiencias, al diseño de las acciones de las políticas internas, las cuales también tienen que articularse entre sí, desde un sentido de pertinencia que incorpore saberes frecuentemente ignorados, y necesarios, en el punto que, la operación de la gestión de los procedimientos internos, también se dirija y materialice la reducción de brechas de desigualdad e inequidad, a la que apunta la operación del Ministerio.



OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar entre el 2024 y el 2026, la alineación de los procesos de aprendizaje organizacional a partir del reconocimiento y la creación de comunidades internas de aprendizaje y de condiciones para la apropiación y circulación datos, información, conocimientos y saberes; los procesos innovadores para su generación, análisis, uso y apropiación en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo del Ministerio de Igualdad y Equidad.

Objetivos Específicos

1. Reconocer y articular los saberes tradicionales, ancestrales y populares, garantizando el respeto, la preservación y su integración en los procesos misionales y estratégicos a partir del establecimiento de una línea de base de estos.
2. Crear comunidades internas de aprendizaje con canales e instrumentos específicos para la medición de la articulación, circulación y difusión de los saberes tradicionales, ancestrales, populares y científicos, en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo del Ministerio de Igualdad y Equidad.
3. Desarrollar las condiciones para la producción, uso, apropiación, analítica y difusión de información, conocimientos y saberes dentro de la entidad, como parte del proceso de innovación público-popular para la igualdad y la equidad.

ALCANCE

El modelo de operación del Ministerio de Igualdad y Equidad pone en el centro, a los sujetos de derecho y de especial protección, en este sentido, la materialización de los cierres de brechas se concretan cuando, el éxito de la políticas internas y sus instrumentos, incluye a las y los sujetos de operación de la respuesta en el proceso de reconocer que tanto los resultados como los procedimientos llevados a cabo para obtenerla, tuvieron en cuenta en todo el ciclo de vida de la política, las particularidades de a quienes busca responder; esto último implica una actuación desde la **pertinencia**.

Esta política presenta el modelo de gestión de saberes, conocimientos e innovación, introduce sus componentes, categorías, estrategias, para asegurar que cada uno de los procesos institucionales, cada una de las modalidades de vinculación del personal, todas las sedes y ubicaciones geográficas de actuación del Ministerio, cada uno de los sistemas de información y gestión documental y cada una de las interacciones con sujetos de valor y partes interesadas, así como las personas en servicio público, y aquellas que se vinculen al cumplimiento de la misionalidad en el Ministerio; identifiquen, reconozcan, participen, apropien e



incorporen acciones para la gestión de saberes, conocimientos e innovación y que, permitan la toma de decisiones basadas en evidencia.

Lo anterior para consolidar al Ministerio como un entorno integrado por comunidades internas de aprendizaje, cuya interacción propician, actualicen y sostengan procesos de adaptación al cambio, propuestas a soluciones y reformulación de problemas, mejoras permanentes de su actuación y la sistematización de lo anterior como **contenido de la memoria institucional**.

El Ministerio de Igualdad y Equidad, es en sí mismo, el resultado de un proceso de innovación pública del Estado Colombiano para responder los retos que impone el desmonte de las barreras que actualmente, impiden el ejercicio del derecho a la igualdad de toda la ciudadanía, particularmente de los sujetos colectivos y de especial protección constitucional.

El equipo del Ministerio, integrado por personas que provienen de diferentes sectores, poblaciones y regiones del país, con saberes, cosmovisiones y experiencias específicas crean valor público (Moore, M. H., 2006), al contar con mecanismos, herramientas y procedimientos que incorporen esa diversidad en la orientación y toma de decisiones de la entidad.

NECESIDAD DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN

A partir del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG –, la gestión de saberes, conocimientos, e innovación como política interna, promueve y permite la alineación de los procesos de aprendizaje organizacional como de los conocimientos colectivos que circulan y se generan en las entidades públicas.

Asimismo, posibilita la innovación para la gestión del conocimiento y facilita nuevos procesos de aprendizaje y apropiación a nuevas tecnologías tanto digitales como análogas para que la actuación del Estado, además de eficiente y productiva sea **pertinente** (adaptado de Función Pública, 2023).

El Ministerio de Igualdad y Equidad incorpora dentro de lo establecido en el MIPG, la categoría “saberes” a esta política, desde el lugar de reconocimiento de la discriminación epistémica. Esto implica entender que los conocimientos populares, ancestrales y comunitarios, que son con los que las comunidades y Pueblos en territorios marginados y excluidos, han resuelto históricamente sus problemas -resultado de desigualdades e inequidades- son equivalentes a los conocimientos documentados y reconocidos en el discurso académico y técnico institucionalmente aceptado.

Los saberes se incorporan por tanto como una fase de conocimiento apropiado, que, documentado o no, está instalado en el Ministerio como mecanismo para

resolver los problemas de desigualdad e inequidad. En el apartado de política se desarrolla la contextualización institucional de los siguientes lineamientos que el Departamento Administrativo de la Función Pública, propone para orientar la gestión del conocimiento y la innovación:

DIMENSIÓN 6 Gestión del conocimiento y la innovación

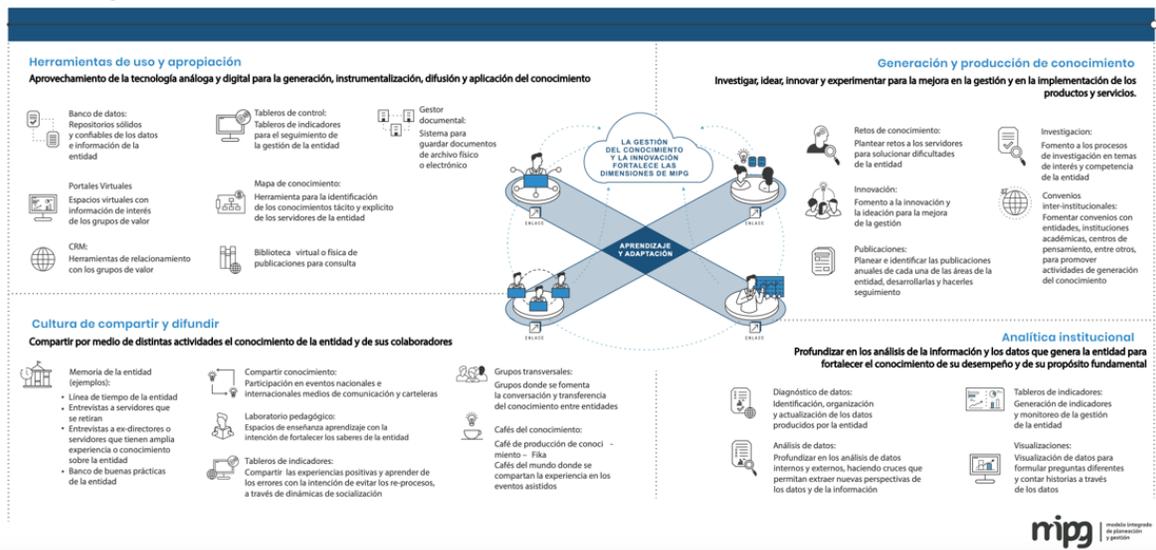
MIPG me ayuda a gestionar el conocimiento de mi entidad

Para MIPG la gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es clave para su funcionamiento. También dinamiza el ciclo de política pública, facilita la adaptación a las nuevas tecnologías (análogas y digitales), conecta el conocimiento entre los servidores y promueve buenas prácticas de gestión.

A continuación se presentan los cuatro ejes bajo los cuales se propone desarrollar esta dimensión:



Política de gestión del conocimiento



Infografía Gestión del Conocimiento y la innovación. Departamento Administrativo de Función Pública, febrero 2024.

El conocimiento se presenta de distintas formas, una de ellas es el conocimiento intangible que se manifiesta en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones; en términos técnicos este es el conocimiento tácito. Otra de las maneras de evidenciar el conocimiento de la entidad se hace a través de los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones, a esto se le llama conocimiento explícito (Ministerio de Educación, s.f.).

Todo esto, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior de la entidad se pueda gestionar y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios (Departamento Nacional de Planeación, 2021).



MARCO NORMATIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La Política de Gestión de Conocimientos, Saberes e Innovación del Ministerio de Igualdad y Equidad se enmarca en los lineamientos de ley vigentes que han sido dispuestos para la apropiación social del conocimiento y la innovación en el país y son fundamentales para abordar en esta política:

[Constitución Política de Colombia](#) (1991) en el preámbulo considera “fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana”.

[Ley 2294 \(2023\)](#) El Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” señala en el artículo 143 la “Transformación digital como motor de oportunidades e igualdad” en la que se diseñará e implementará una estrategia integral para democratizar las Tecnologías de la Información y las Comunicación (TIC) y desarrollar la sociedad del conocimiento y la tecnología en el país.

En la misma norma, el artículo 193 de acceso a las TIC y despliegue de infraestructura busca garantizar el ejercicio y goce efectivo de los derechos constitucionales a la comunicación, la vida en situaciones de emergencia, la educación, la salud, la seguridad personal, y el acceso a la información, al conocimiento, la ciencia y a la cultura, así como el de contribuir a la masificación del Gobierno Digital, de conformidad con la Ley [1341](#) de 2009.

En la misma norma, el artículo 187 acerca de los Territorios Culturales, Creativos y de los Saberes (TCCS) considera a estos como los “espacios de encuentro que promuevan la actividad permanente de la creación, circulación y apropiación de las prácticas y contenidos culturales, artísticos y de los saberes, respetando las lógicas, dinámicas e instituciones culturales de cada territorio, donde la cultura sea un eje fundamental para la transformación social y para la construcción de paz en el país que buscan fortalecer las dinámicas territoriales, las muestras de oficios tradicionales y conocimientos ancestrales, los entornos de vecindad siempre abiertos a la ciudadanía, con ejercicios diferenciales, para mujeres, jóvenes y poblaciones étnicas”.

[Ley 2281 \(2024\)](#). Crea el Ministerio de Igualdad y Equidad y establece en su función 1 “Formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y articular las políticas, planes, programas, estrategias, proyectos y medidas para el cumplimiento del objeto del Ministerio y ámbito de competencias”.



[Decreto 1075 \(2023\)](#). Adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad en la que se encuentra, según el artículo 7, la Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos que en su función 8 debe “desarrollar las competencias necesarias para la recuperación y generación de saberes y conocimientos que se originen por parte de las poblaciones del ámbito de competencia del Ministerio, las entidades públicas, privadas, organizaciones de sociedad civil y la academia”.

[Decreto 430 \(2016\)](#). Crea dentro de la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública, artículo 5, la dirección de Gestión de Conocimiento que tiene entre sus funciones (artículo 11): i) Desarrollar las competencias necesarias para la generación de conocimiento y para valorar y asimilar el que se origine en otras entidades públicas, privadas o en la academia; ii) Dirigir y orientar la generación de conocimiento en materia de empleo público, organización administrativa, desempeño institucional, control interno, transparencia y participación ciudadana en la gestión pública, racionalización de trámites y servicio al ciudadano.

[Decreto 1499 \(2017\)](#). En su artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional considera que la gestión del conocimiento y la innovación como una de las políticas de gestión y desempeño institucional de la función pública.

Documento [CONPES 3920 \(2018\)](#). Política Nacional de Explotación de Datos (Big Data) en el que desarrolla en su marco conceptual el concepto de conocimiento.

Documento [CONPES 3866 \(2016\)](#). Política Nacional de Desarrollo Productivo considera como uno de los determinantes de la productividad el conocimiento.

[Resolución 668 de 2024](#). Por el cual se definen los enfoques que orientan la actuación y el cumplimiento de las competencias del sector Igualdad y Equidad. Define como uno de ellos criterios para la implementación del enfoque territorial, “Todas las actuaciones deben reconocer, respetar, y proteger los vínculos socio-territoriales y culturales de los sujetos de derecho con sus territorios, así como las prácticas cotidianas para el sostenimiento de la vida en esos territorios” (Art. 5, n.1).

[Resolución 669 de 2024](#). Por la cual se establecen los parámetros para orientar, hacer seguimiento y evaluar la adherencia programática en la operación de la respuesta institucional del Ministerio de Igualdad y Equidad. Dentro de las actuaciones en el marco de la estrategia de “gobernanza interna”, define como orientaciones metodológicas y operativas, para que esta acción sea efectivamente transformadora, i) Centralizar la información en bases de datos para la identificación de intervenciones, infraestructura, programas, procesos formativos, proveedores, organizaciones y similares. ii) Diseñar e implementar



espacios y piezas de socialización de la actuación institucional para las personas vinculadas a la entidad. iii) Descentralizar y socializar los lineamientos, recomendaciones y orientaciones con los equipos de trabajo, derivados de los consejos directivos. iv) Incorporar en los procedimientos administrativos, financieros, de contratación y en las instancias de operación misional del Ministerio, acciones y actividades que reflejen los enfoques del Ministerio. v) Realizar espacios de inducción y sensibilización periódicos en donde se socialicen los enfoques y los avances en la implementación de los programas y las funciones del Sistema de Igualdad y Equidad, con todo el personal vinculado al Ministerio. **CONCEPTOS CLAVE DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN**

Los saberes son conocimientos específicos e incorporados, que se expresan en formas de hacer, que a su vez responden a entornos culturales y relacionales que a menudo cuentan con múltiples sistemas y sentidos lógicos, con valores que, intencionalmente, preservan y orientan preguntas que responden problemas poniendo énfasis en los cómo, los cuándo, los para qué, los con quiénes, los con que se cuenta o hay que conseguir, para actuar.

El reconocimiento de los saberes como una dimensión a gestionar, implica el diseño de procedimientos específicos para identificarlos, reconocerlos, articularlos con los lineamientos preestablecidos para la gestión del conocimiento, con la expectativa de pluralizarlos, y redimensionar la innovación, de tal manera que está también se entienda como el reconocimiento de técnicas y tecnologías no percibidas como tales, por no provenir de canales institucionales predominantes, por lo tanto, de lo que se trata esta política, no es la permanencia institucional sin transformación interna; las comunidades internas de aprendizaje, son las que irán alimentando los procesos de adaptación al cambio, las que recomendarán y orientarán los cambios y las acciones de mejora permanente, materializarán los procesos de preservación y fortalecimiento de la memoria institucional, y velarán porque estas actuaciones respondan al direccionamiento estratégico y los resultados esperados de la entidad

La "Gestión del Conocimiento" como práctica institucional y todo lo que tiene que ver con ella, ha irrumpido con fuerza últimamente en el panorama de la gestión de todo tipo de entidad, principalmente, gracias al auge que las Nuevas Tecnologías están experimentando y su repercusión en el desarrollo de la denominada Sociedad de la Información. (Marzoratti, S., Auzmendi, A., Borches, P., Oloriz, M., & Ozan, M., 2005).

En la literatura sobre gestión del conocimiento, se distingue entre dos tipos de conocimientos: **Conocimiento explícito y Conocimiento tácito**. El primero es el que dentro de la organización tiene establecidas las fórmulas por las cuales



se puede transmitir a otras personas (un ejemplo de gestión del conocimiento explícito se ha dado siempre en la comunidad científica, que comparte con otras comunidades los resultados de sus investigaciones). Por el contrario, el conocimiento tácito, es aquel que toda organización tiene, pero que no queda plasmado ni registrado en lugar alguno, estando totalmente ligado al grupo de personas que componen la organización en cada momento. (Ruesta, C. B., & Iglesias, R. A. (2001).

Para Canals, A. (2003), el conocimiento, tal como se entiende hoy día, es un recurso que no sólo nos permite interpretar nuestro entorno, sino que también nos da la posibilidad de actuar, su gestión, es un proceso lógico, organizado y sistemático para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una combinación armónica de saberes, "experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información." (Davenport y Prusak, 2001).

La responsabilidad institucional del Ministerio para desmontar los marcadores de discriminación -incluida epistémica-, su ámbito territorial y poblacional de actuación y los procedimientos que se establezcan para cumplir su misionalidad requieren la identificación, reconocimiento, participación, apropiación e incorporación de las siguientes definiciones:

PERTINENCIA: Se refiere al valor cualidad con la que debe contar todo el ciclo de la operación y/o actuación institucional e interinstitucional para el cierre de brechas. La misma tiene puede ser monitoreada y evaluada en función de la incorporación y cumplimiento de los criterios que materializan los enfoques misionales y los criterios de adherencia programática que deben ser.

SABERES: Son conocimientos, que responden a formas específicas de hacer individual y colectiva, con las que se resuelven asuntos relacionados con el sostenimiento de la vida, pueden ser transmitidos de forma oral, con el ejemplo, de manera teórica, responden a valores y sentidos culturales. Para la implementación de esta política se entenderán como sistemas de conocimiento que integran: a) Dimensión tácita: prácticas, rituales, costumbres y formas de hacer transmitidas oralmente b) Dimensión explícita: documentación, registros y sistematizaciones de las prácticas c) Dimensión contextual: marco cultural y territorial que da sentido a los saberes d) Dimensión relacional: vínculos y redes que sostienen y transmiten saberes.

INNOVACIÓN: Es el proceso que consigue introducir, modificar, crear desarrollar, incluso cambiar, metodologías, servicios, bienes para ampliar el valor público. Para la aplicación de esta política, se entiende también por aquellos procesos/actuaciones que buscan, identifican, reconocen, propician y



recuperar formas de hacer, producir datos, información, conocimientos, en la finalidad de responder a la misionalidad del Ministerio.

DATOS: Es la unidad mínima de información, representa una variable que puede ser cualitativa, cuantitativa, mixta, periódica, y que puede ser explicada, también se entiende como una característica expresada numéricamente que constituye un referente o una expresión mínima del contenido sobre algún tema particular obtenido a través de la observación o la medición.

INFORMACIÓN: Es el resultado de la aplicación de criterios de análisis y contextos sobre un conjunto de datos.

ANÁLISIS: Fase en la que se examina la consistencia y la coherencia de la de la información consolidada y que permite la generación de productos previamente.

RECONOCIMIENTO: Es el resultado de apreciar las particularidades de las trayectorias de vida, convocarlas a hacer parte de los procesos de generación de saberes y conocimientos con la finalidad de erradicar las discriminaciones.

CO-CREACIÓN: Es el resultado de proceso creativo colectivo, posibilitado por la conjunción de formas diferentes y no jerárquicas para entender, abordar, proponer una situación que requiere o puede ser intervenida.

CONOCIMIENTO TÁCITO: A nivel institucional está conformado por las capacidades y habilidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones. (República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021)

CONOCIMIENTO EXPLÍCITO: A nivel institucional, es aquel en que se va materializando la memoria organizacional, procesos operativos y productivos cuya manifestación se evidencia en productos de información tales como: manuales, infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones. (Adaptado de República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021).

ACCIONES TRANSFORMADORAS: Este tipo de acciones generan un cambio concreto en la vida de las poblaciones y los territorios, se plantean teniendo en cuenta las realidades territoriales, las prácticas locales, los factores culturales y las barreras de acceso a derechos. Asimismo, involucran a diversos actores de la sociedad y fortalecen las redes de apoyo en distintos ámbitos.

ADHERENCIA PROGRAMÁTICA: Se refiere a que las líneas de acción, estrategias y actividades planificadas dentro del diseño técnico de los programas se implementan de acuerdo con la teoría de cambio y generan transformaciones



materiales y concretas en la realidad de los sujetos ámbito de actuación del Ministerio.

CAMBIOS MATERIALES: Es el resultado de una correcta implementación de las acciones transformadoras, se expresan en mayores oportunidades, condiciones, bienes y servicios requeridos para el goce del derecho a la igualdad, por parte de las poblaciones y territorios ámbitos del Ministerio.

COMUNIDADES INTERNAS DE AUTOAPRENDIZAJE: Se refiere a los espacios, instrucciones y mecanismos que posibilitan el reconocimiento e intercambio de los saberes, las experiencias, y los conocimientos entre las personas en servicio público, en la materialización, seguimiento y monitoreo del diseño institucional. También al deseo y la prestación de la disposición de la curiosidad personal para involucrar las habilidades críticas y reflexivas en operaciones que permiten la realización de la misionalidad del Ministerio. Comprende también “el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios (Adaptación República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación, 2021)”.

GESTIÓN DE SABERES Y CONOCIMIENTOS: son los procesos mediante los cuales son implementadas acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, reconocer, intercambiar, saberes y experiencias diversas, para generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (Adaptación República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

ESTRATEGIAS TRANSFORMADORAS: constituyen el método mediante el cual se concretan cambios materiales orientados al cierre de brechas y la implementación de los estándares de actuación misional del Ministerio de Igualdad y Equidad, sobre estos estándares se realiza el seguimiento, monitoreo y evaluación de la operación interna y externa de la entidad.

INNOVACIÓN PÚBLICA Y POPULAR: La innovación pública y popular implique gobernanza colaborativa, espacios de participación digitales y presenciales en clave polifónica, liderazgo público innovador, redes de capacidades e innovación social. En este sentido, la innovación pública quiere decir ir más allá de lo gubernamental. Implica un compromiso cívico que se expresa en términos colaborativos entre ciudadanía, servicio público y sector privado, que apunta a producir cambios en valores, actitudes, procesos y liderazgos para la co-creación



de decisiones y políticas públicas que logren el mejoramiento del aprovisionamiento de los servicios públicos.

Por tanto esta innovación, se materializa en la búsqueda de nuevas maneras para crear valor público; incluyendo la dimensión popular en ese valor, que incurren al abordar problemáticas públicas de alta complejidad e incertidumbre, a menudo por la falta de reconocimiento de la operación institucionalizada de las relaciones de poder y su reproducción interna, la innovación desde esta dimensión sugiere que la incorporación del carácter popular, redistribuye y pluraliza el direccionamiento de las acciones orientadas a encontrar soluciones efectivas que aporten una mayor productividad, entendiendo la cualidad de la pertinencia como parte de esa mayor productividad para el sector público.

Con la innovación pública se busca co-construir, recuperar soluciones olvidadas, no tenidas en cuenta y nuevas, a través de procesos en los que reiteradamente se extrae evidencia y se cocrean productos y servicios con las ciudadanías en todas sus expresiones (Adaptación: República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021).

Para el Ministerio de Igualdad y Equidad, la innovación público popular pretende materializar actuaciones institucionales que quieren corregir, la actuación convencional estatal, donde el racismo ha estructurado relaciones de poder desde las instituciones y dónde la población vulnerable tiene la condición de vulnerabilidad, cómo una característica pasiva a la que se responde con una oferta de bienes y servicios a menudo insuficiente por los diagnósticos sub-representados, por una trasmisión de información en una sola vía, por un relacionamiento descontextualizado, y donde la transferencia de capacidades no es continua ni sostenida y muchas veces se concentra alrededor de operadores que se sostienen vía la existencia de la necesidad de comunidades enteras. (Ministerio de Igualdad y Equidad, Programa de Innovación Público Popular para la Igualdad y la Equidad, 2024).

MAPAS DE SABERES Y CONOCIMIENTOS: Es el espacio de navegación que permite identificar, divulgar y consultar, los conjuntos de actores, acciones, instrumentos, bases de datos, fuentes documentales, que hacen parte de los saberes y los conocimientos clave de la entidad, y proponer la ruta a seguir para gestionar el “conocimiento faltante” o aquel sobre el cual se debe profundizar. (Adaptación de República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021 y de la Guía de Implementación Ministerio de Educación).

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA: Procedimientos, canales, mecanismos e instrumentos para garantizar el relacionamiento entre las bases comunitarias en todas sus expresiones y las instituciones de diferentes niveles administrativos, para incidir en la toma de decisiones que afectan en las formas de vida colectivas, las prácticas propias de los territorios y los grupos poblacionales del



país tanto en los espacios rurales como los urbanos. Esta participación debe permitir un diálogo orientado a la armonización conceptual y técnica de las necesidades, expectativas y saberes propios de las comunidades.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN: Acciones orientadas a fortalecer la integración de las personas vinculado al servicio público, con el modelo operativo institucional, que busca, evidenciar los sesgos que pueden interferir con la implementación del modelo operativo, facilitar la comprensión de la misionalidad y sus ámbitos de actuación, generar procesos reflexivos y críticas que aporten a la toma de decisiones sobre la operación interna y externa de la Entidad. Que debe ocurrir por los menos durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. El contenido de este programa debe ser actualizado incorporando las lecciones aprendidas, las acciones por mejorar, resultados los balances de gestión anual. A estos programas tienen acceso el personal en servicio público con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (Adaptación de: República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014).

REDES DE SABERES Y CONOCIMIENTOS PARA EL CIERRE DE BRECHAS: Son los espacios e interacciones que se establecen entre las personas en servicio público, personal del apoyo a la misionalidad del ministerio, sectores poblacionales, pueblos étnicos, campesinos, populares, personas de la academia e investigadores, organizados formal o informalmente, entre quienes se establece un canal de comunicación, discusión, retroalimentación permanente, en relación al reconocimiento de saberes y el cierre de brechas.

SABEDORAS Y SABEDORES: Se refiere a las personas con trayectorias de vida que han permitido y promovido la salvaguarda, la preservación, el reconocimiento, la re-creación y la trasmisión de formas de hacer la vida a partir de prácticas colectivas y culturales ancestrales que orientan las formas de re-existir de las comunidades y fortalecen los procesos identitarios en colectividad y comunidad para garantizar la pervivencia física, simbólica y espiritual de los pueblos y sectores populares.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN

El Ministerio de Igualdad y Equidad cuenta con el [Programa de Innovación Público Popular para la Igualdad y la Equidad](#), diseñado para materializar las acciones transformadoras en el marco de la gobernanza interna, si bien está pensado en la articulación de las acciones internas para una implementación misional pertinente, esta política está enraizada en sus elementos fundacionales, para la comprensión de los procesos globales de la entidad.



Este Programa, tiene como objetivo consolidar un ecosistema institucional basado en los enfoques de derechos, interseccional, territorial, de género, étnico-racial y antirracista efectivo en la generación de transformaciones materiales para el cierre de brechas y de desigualdad e inequidad.

Los objetivos específicos del Programa se traducen en los escenarios en donde el Ministerio considera que la innovación público-popular es transformadora, considerando el momento histórico del Ministerio, tanto por las tensiones alrededor de su creación y pervivencia, como el momento de consolidación en la historia misma del Ministerio. Estos objetivos son:

1. Avanzar en las transformación narrativas y culturales que se requieren para el cierre de brechas de desigualdad
2. Proveer espacios, saberes, conocimientos, herramientas e insumos que propenden por la efectividad y la integralidad de las transformaciones materiales
3. Consolidar una relación de confianza basada en el trato digno con las personas, comunidades, pueblos y procesos organizativos
4. Fortalecer a los actores institucionales, populares y comunitarios a nivel local para el cierre de brechas de desigualdad e inequidad

De estos el segundo objetivo, que, en la teoría de cambio del Programa, se asocia al **componente de información, saberes y conocimientos abiertos para el cierre de brechas**, concentra las acciones en tres:

2.1 Acciones de innovación en los mecanismos de articulación intersectoriales.

2.2 Acciones para contar con un ecosistema de información, saberes y conocimientos participativos, abiertos, transparentes y críticos.

2.3 Acciones para instalar herramientas y prácticas para la medición permanente y efectiva de los cambios materiales en los territorios y las vidas de las poblaciones.

Existe una correspondencia directa entre el componente de información, saberes y conocimientos abiertos para el cierre de brechas con esta política en particular dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), ya que, el responde a las acciones para contar con un ecosistema de información, saberes y conocimientos participativos, abiertos, transparentes y críticos. Y responde, desde la consolidación interna de ese proceso de gestión de saberes y conocimientos, que, aunque, no está orientada a las poblaciones ámbito de actuación del Ministerio, si consolida la actuación transformadora interna del mismo.



En este sentido, el Ministerio de Igualdad y Equidad desde las personas que lo construyen todos los días en cabeza de la Ministra, servidoras, servidores, personal contratista y colaborador manifiestan su compromiso y responsabilidad para garantizar la implementación, apropiación, preservación y difusión de la política de saberes, conocimientos e innovación a partir de la siguiente declaración:

Desde el Ministerio de Igualdad y Equidad reconocemos los saberes, los conocimientos y la innovación como elementos esenciales para promover los cambios institucionales necesarios para transformar las desigualdades poblacionales y territoriales y el avance hacia la equidad y justicia social en Colombia, en este sentido, la cultura y gestión institucional del Ministerio adopta y fomenta los procesos indispensables para que las diferentes dependencias cocreen de manera articulada, participativa y crítica, los conocimientos individuales, colectivos y organizacionales que suman al logro de los objetivos misionales a través de los cambios materiales que responden, adecuadamente, a las necesidades de la ciudadanía y a la garantía de sus derechos.

Para garantizar el cumplimiento de esta política el Ministerio de Igualdad y Equidad deberá:

1. Reconocer el contexto y las necesidades, en términos de personas, procesos y tecnologías implementadas para la generación, salvaguarda y circulación de los conocimientos, saberes y la innovación de la entidad.
2. Fortalecer las capacidades del equipo humano del Ministerio, según sus funciones u obligaciones, para la generación, apropiación y circulación de saberes, conocimientos e innovación que ayudan a cerrar brechas de desigualdad e inequidad.
3. Crear el mapa de los saberes y conocimientos tácitos y explícitos del Ministerio.
4. Generar las herramientas necesarias que posibiliten la generación, circulación y apropiación de los saberes y los conocimientos con el fin de que las personas vinculadas a la entidad puedan acceder fácilmente a los datos, la información institucional y los procesos de innovación.
5. Adoptar un repositorio que permita la organización, sistematización, almacenamiento y el acceso a los saberes, conocimientos y procesos de innovación de la entidad.
6. Promover el trabajo colaborativo entre oficinas, viceministerios y direcciones técnicas de la entidad para el logro de los propósitos misionales a partir de iniciativas para la generación, el análisis, la sistematización, la transferencia, la protección y la aplicación de saberes, conocimientos y de los resultados de la innovación.
7. Crear espacios y estrategias al interior de la entidad para la ideación de soluciones a problemas o factores de riesgos que se identifican en el



- desarrollo de las acciones misionales, la socialización de aprendizajes y retroalimentación saberes y conocimientos.
8. Diseñar e implementar las estrategias necesarias para promover y preservar la memoria institucional de los activos tangibles e intangibles que agregan valor al capital intelectual del Ministerio.
 9. Facilitar el intercambio de aprendizajes y experiencias, tanto a nivel interno con los equipos de trabajo como a nivel externo con comunidades de saberes ancestrales, populares, comunitarias y redes de conocimiento.
 10. Hacer seguimiento a la implementación de la política, identificar oportunidades, necesidades y riesgos en la generación y circulación de los saberes, conocimientos, e innovación en el Ministerio.

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Gestión de Saberes, Conocimientos e Innovación se implementará en el Ministerio de Igualdad y Equidad a través a través cinco componentes que desarrollan conceptual y metodológicamente cada uno de los objetivos planteados.

Componente 1. Reconocimiento para la gestión de saberes (Planeación)

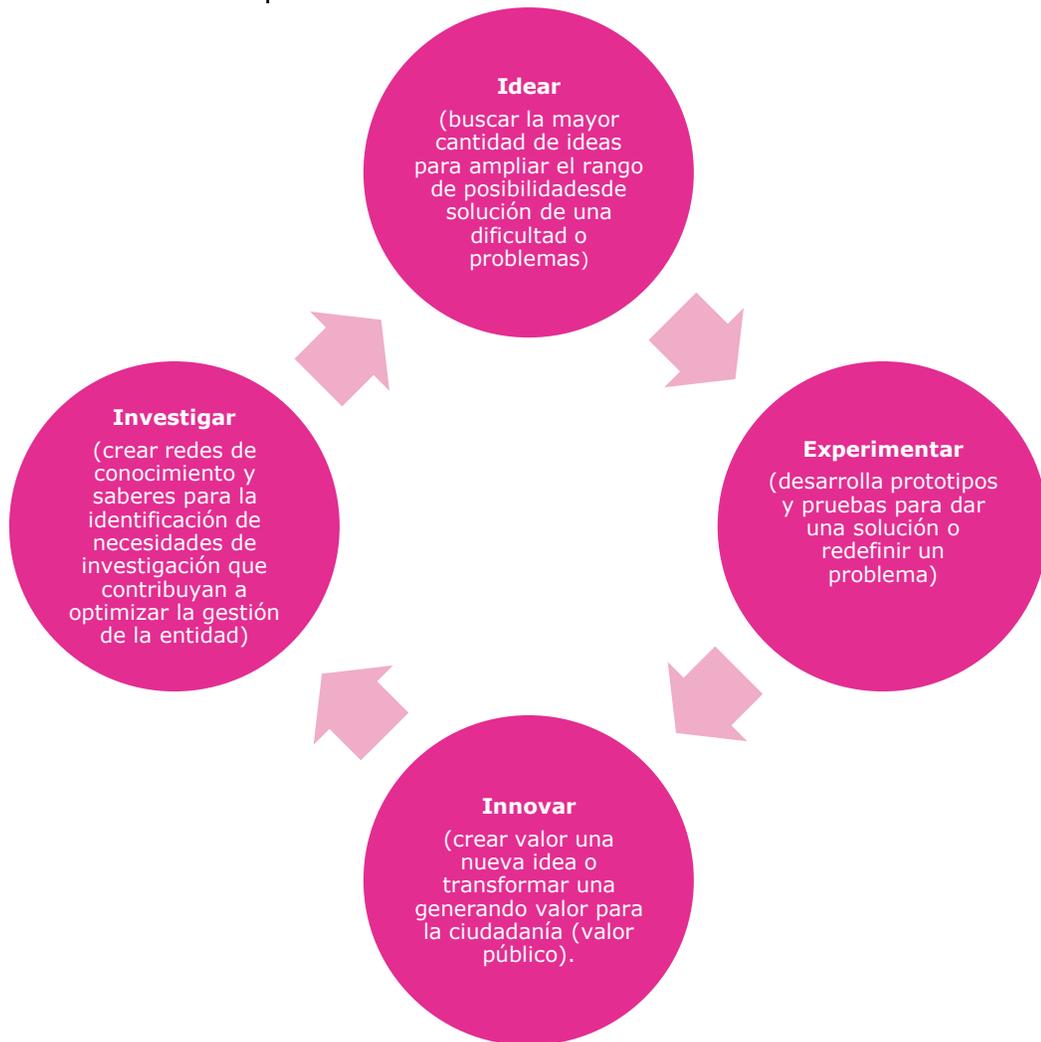
Desde este componente el Ministerio de Igualdad y Equidad prevé estrategias, herramientas y el plan de acción a partir de las necesidades de conocimiento que tienen las y los servidores, y las personas colaboradoras y los grupos de valor, pero, además, identifica en el contexto institucional los saberes y conocimientos más relevantes que permitan fomentar actividades y proyectos de I+D+I (Investigación + Desarrollo + Innovación).

Para lograr este fin se establece una ruta orientada a: i) implementar el diseño metodológico del procedimiento para la gestión de conocimiento explícito; ii) realizar el inventario del conocimiento implícito que este articulado a la política de gestión documental; iii) crear el repositorio de saberes y conocimientos disponibles para servidoras, servidores, personas colaboradoras del Ministerio; iv) construir la matriz de riesgos de fuga de capital intelectual para la implementación de acciones que eviten la pérdida de los saberes y los conocimientos en la entidad; y v) identificar las necesidades de conocimientos entre las personas que construyen en su día a día el Ministerio para materializar la superación de brechas de desigualdad e inequidad.

Componente 2. Producción de saberes, conocimientos e innovación. (Generación y producción)

Desde este componente el Ministerio de Igualdad y Equidad plantea como reto el promover procesos que posibiliten, a través de la participación y articulación de saberes tradicionales, ancestrales y populares con los conocimientos científicos, procesos colectivos ideación, experimentación, innovación e investigación. Esto conlleva a generar permanentemente conversaciones colaborativas, dialógicas y reflexivas sobre el quehacer institucional que permitan descubrir nuevas posibilidades para responder a retos de la entidad frente a las acciones para resolver problemas que se presentan en la implementación y desarrollo de los fines misionales.

En este sentido este componente busca:





Componente 3. Fortalecimiento y apropiación para los procesos de innovación. (Herramientas de uso y apropiación)

Desde este componente el Ministerio de Igualdad y Equidad busca facilitar el acceso y fortalecer los mecanismos para compartir y circular los saberes, conocimientos y procesos de innovación tanto para el interior de la entidad como hacia las personas y sectores relacionados con la misionalidad del Ministerio, con el fin de permitir su apropiación. En este caso, las herramientas definidas permiten utilizar y apropiar el conocimiento mediante acciones que facilitan la obtención, organización, sistematización, el archivo, acceso y consulta fácil de los datos, la información y hasta el mismo conocimiento de la entidad, los mismos se irán definiendo a partir del inventario realizado en la etapa de planeación y se ajustaran y actualizaran semestralmente o anualmente de acuerdo a la naturaleza de los instrumentos, canales, y mecanismos que interactúan en los procesos de uso y apropiación de saberes y conocimientos

Componente 4. Análisis para la transformación institucional (Analítica institucional)

Desde este componente el Ministerio de Igualdad y Equidad se plantea los procesos de análisis de la información y el fortalecimiento de la toma de decisiones, esto implica contar con el plan de analítica institucional, el plan de monitoreo y los mecanismos para la visualización de datos e información.

En este caso, el Registro de Igualdad y Equidad será el sistema de monitoreo de la entidad que desde sus procesos no solo hará desde sus sistemas de información, la recolección de los datos, sino que permitirá desde la información que arroje y los procesos de análisis implementados, documentar y monitorear las acciones transformadoras implementadas por el Ministerio de Igualdad y Equidad en términos del cumplimiento de planes de acción, la adherencia programática y los cambios materiales sobre las brechas de desigualdad e inequidad y el goce efectivo de derechos.

Componente 5. Memoria y experiencia para la innovación. (Cultura de compartir y difundir)

Desde este componente el Ministerio de Igualdad y Equidad busca: i) la preservación de sus saberes y conocimientos a través de la memoria institucional; ii) compartir las lecciones y experiencias; y iii) la consolidación de redes académicas, de organizaciones sociales, de saberes tradicionales, ancestrales y populares que coadyuven a plantear soluciones innovadoras, nuevos o mejorados métodos para la construcción de saberes y conocimientos para la entidad.

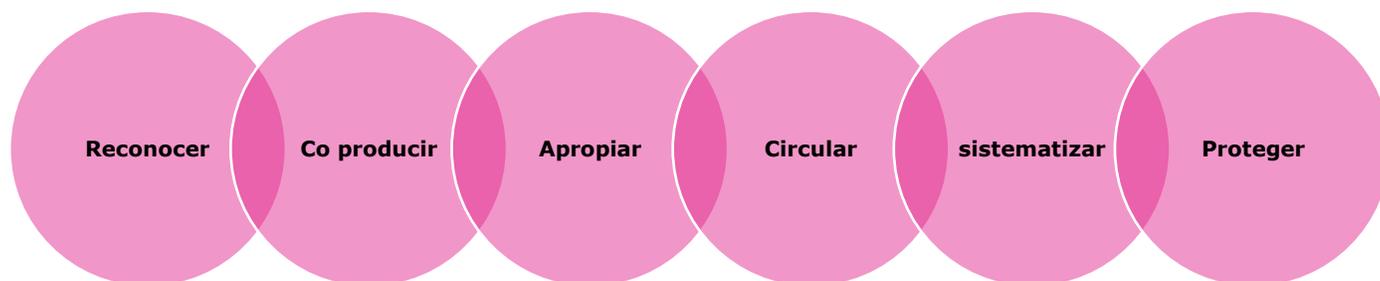
Lograr esto, implica consolidar los repositorios de información, implementar estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir los conocimientos y saberes, desarrollar proyectos de aprendizaje en equipo y espacios de co-creación y comunicación al interior y exterior de la entidad.

MODELO DE GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN

En el Ministerio de Igualdad y Equidad convergen tanto los conocimientos científicos e institucionales como los saberes territoriales y de las diferentes poblaciones en cada uno de los procesos estratégicos y misionales. Esto permite, que cada proceso responda efectivamente a la necesidad y sea coherente con la apuesta por la igualdad no solo de manera narrativa sino en la práctica cotidiana. El Modelo de Gestión que se propone, articula la gestión organizacional que desarrolla los procesos estratégicos de producción, análisis, sistematización, transferencia y aplicación del conocimiento de la entidad, así como, los saberes que permean los procesos misionales y que dan garantía de la apuesta misional del Ministerio de Igualdad y Equidad.

Para este modelo se propone un ciclo de gestión de saberes y conocimientos que asegura la apropiación y protección de estos en los planes, programas, proyectos y procedimientos que se ejecutan dentro del quehacer misional y estratégico de la entidad.

ILUSTRACIÓN 1. MÓDELO DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO, SABERES E INNOVACIÓN



ELEMENTO	DESCRIPCIÓN	CARACTERÍSTICAS	INDICADOR
-----------------	--------------------	------------------------	------------------

<p>Reconocer</p>	<p>Incrementar el reconocimiento social de los saberes tradicionales, ancestrales y populares presentes en las poblaciones Sujetas de Especial Protección Constitucional y ponerlos en diálogo con los conocimientos científicos y tecnológicos.</p>	<p>Identificar y caracterizar los saberes ancestrales, tradicionales, populares y conocimientos científicos y tecnológicos para facilitar la creación de herramientas de captura y gestión del conocimiento, procedimientos y procesos.</p>	<p>Porcentaje de diversidad de integrantes de sectores poblacionales misionales que hacen parte de la unidad de gestión.</p> <p>Número de espacios internos e institucionales que inician con armonización</p> <p>Numero de documentos actualizados con lenguaje no excluyente.</p> <p>Número de ejercicios realizados por unidad de gestión para el reconocimiento, intercambio y dialogo de saberes.</p>
<p>Co-producir</p>	<p>La coproducción implica que tanto el orden natural como el orden social son producidos conjuntamente y que ninguno de los órdenes. Desde una concepción constructivista del conocimiento como producto</p>	<p>La co-producción de conocimiento, al interior de nuestra entidad nos propone reflexionar sobre la existencia de una producción de conocimiento en colaboración entre saberes populares, comunitarios, ancestrales y étnico, especialistas en el</p>	<p>Índice de diversidad epistémica en documentos institucionales</p> <p>Número de lineamientos de citación/editoriales</p>

	<p>social, también asumimos el supuesto de que esta coproducción de conocimiento existe realmente, como un fenómeno que es tanto proceso como resultado de la interacción entre la comunidad científica, los saberes populares, los saberes étnicos y la sociedad.</p>	<p>ámbito de actuación del Ministerio, y sobre las prácticas en que este espacio institucional estatal, instituye las categorías de legos y expertos que influyen en el uso y la coproducción de conocimientos.</p>	<p>orientados al reconocimiento de la producción intelectual del personal en servicio público y de apoyo del Ministerio</p>
Apropiar	<p>Nuestra estrategia de apropiación social del conocimiento se configura como un tejido intencionado de comprensiones, reflexividades, imaginarios, formas de representación e intervención de las relaciones entre saberes, conocimientos e Innovación, contruidos a partir de la participación de los diversos grupos sociales que generan conocimiento.</p>	<p>Promover espacios para el diálogo y encuentro entre diferentes portadoras (es) de saberes y conocimientos</p> <p>Facilitar el acceso a las diferentes fuentes de información sobre los saberes tradicionales, ancestrales, populares y conocimientos científicos y tecnológicos.</p> <p>Es organizado e intencionado.</p> <p>Se establecen mecanismos de gobernanza, armonización y</p>	<p>Numero de productos de información de uso interno generados por unidad de gestión</p> <p>Numero de canales de circulación de los productos de información de uso interno</p> <p>Numero de lenguas en los que se encuentra interpretados y traducidos los productos de información de uso interno.</p> <p>Numero de carpetas con información sobre</p>

		mediación para establecer articulaciones entre los distintos actores.	bases de datos, repositorios temáticos, disponibles en la intranet del ministerio
Circular	La circulación de saberes y conocimientos nunca ha sido un proceso unidireccional, unívoco y simple, por el contrario, se plantea como un tejido complejo (en términos relacionales), polifónico desde donde se entrelazan saberes y ethos de enunciación de un funcionariado que da cuenta de la pluriétnicidad y multiculturalidad de Colombia.	<p>Consolidar y crear contenidos alrededor de los saberes ancestrales, populares, y conocimientos científicos y tecnológicos para ser divulgados</p> <p>Diseñar redes y estrategias de comunicación y cambio cultural.</p> <p>Proveer el equipamiento necesario para garantizar el montaje, operación y seguimiento de medios, estrategias y redes de comunicación análogas, híbrida y digitales.</p>	<p>Numero de canales, episodios, productos audiovisuales internos para cuyo contenido da cuenta del que hacer del Ministerio</p> <p>Comunidades internas de aprendizaje conformadas</p>
Sistematizar	Implementar herramientas e instrumentos que permitan estructurar todos los insumos de producción y resultados para la construcción de la memoria institucional y el acceso a la misma por parte	Diseñar herramientas análogas, híbridas y digitales para la recopilación de los saberes y conocimientos.	Tikali RIE

	de todas y todos los servidores públicos.		
Proteger	Formular y adoptar los mecanismos e instrumentos para la salvaguarda de los saberes y conocimientos	Adoptar medidas que contribuyan a patentar de saberes y conocimientos Diseñar mecanismos para garantizar el derecho a la propiedad intelectual	Pendiente

ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y OPERACIONES PARA LA GESTIÓN DE SABERES, CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN.

Desde el Ministerio de Igualdad y Equidad y con el propósito de garantizar la implementación efectiva de la presente política, desde el Ministerio de Igualdad y Equidad se establecen roles y responsabilidades que involucran a las diferentes áreas y dependencias en los procesos para la gestión de saberes, conocimientos e innovación.

Dependencia	Responsabilidad
Ministra de Igualdad y Equidad	Destinar y garantizar los recursos necesarios para la implementación, desarrollo y actualización de la Política.
Secretaría General	<p>Asegurar que la Política de Gestión de Saberes, Conocimientos e Innovación se implemente, sea compatible y guarde coherencia con el direccionamiento estratégico del Ministerio.</p> <p>Dar los lineamientos que orienten las estrategias de comunicación interna en los que se resalte la importancia de la Política para la generación de valor en el Ministerio.</p> <p>Dirigir, desde la Subdirección de Talento Humano, lo relativo a la gestión del conocimiento tácito (inducción, reinducción, capacitación y formación del personal y la permanencia institucional del conocimiento del personal que se retira).</p> <p>Coordinar, desde la Subdirección Administrativa y Financiera, la planeación, ejecución, control y seguimiento de la gestión documental del Ministerio, para la circulación, preservación de los saberes, el conocimiento explícito y la memoria institucional.</p>

Dependencia	Responsabilidad
	<p>Orientar e incluir en los procesos adelantados por la Subdirección de Contratación, los requisitos pertinentes sobre la gestión del conocimiento y la información y la protección de la propiedad intelectual, en los procesos de contratación del Ministerio.</p>
<p>Oficina de Asesora de Planeación</p>	<p>Coordinar junto con la Subdirección Administrativa y Financiera los procesos de planeación, diseño, implementación y seguimiento de la Política de Saberes, Conocimientos e Innovación en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</p> <p>Asesorar y coordinar con las diferentes dependencias del Ministerio la implementación y seguimiento de la Política de Saberes, Conocimientos e Innovación y su plan de acción.</p> <p>Orientar el proceso de seguimiento de la Política de Saberes, Conocimientos e Innovación y su plan de acción en la entidad.</p> <p>Definir las acciones correctivas y de mejora en el proceso de seguimiento de la Política y su plan de acción con el fin de contribuir al eficiente desarrollo del modelo integrado de planeación y gestión de la entidad.</p>
<p>Comité de Gestión y Desempeño Institucional</p>	<p>Aprobar y hacer seguimiento a la Política de Saberes, Conocimientos e Innovación y su plan de acción.</p>
<p>Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos-OSCE</p>	<p>Apoyar en la implementación de la Política de Gestión de saberes, conocimientos e innovación del Ministerio de Igualdad y Equidad, asegurando el diseño y la aplicación de metodologías para la generación, análisis, sistematización, aplicación, circulación y protección del conocimiento en los procesos del Ministerio.</p> <p>Desarrollar las competencias necesarias para la recuperación, generación y circulación de saberes y conocimientos que se originen en la entidad y crear el diálogo con los saberes y conocimientos de las poblaciones del ámbito de competencia del Ministerio, las entidades públicas, privadas, organizaciones de sociedad civil y la academia.</p> <p>Definir los 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 en coherencia con lo planteado en esta Política y su plan de acción.</p>



Dependencia	Responsabilidad
	<p>Garantizar que los fundamentos de la política de Saberes, Conocimientos e innovación y su plan de acción se integre en los procesos (programas, planes, proyectos) de la entidad.</p>
Oficina de Control Interno	<p>Implementar auditorias de seguimiento y control de la Política de Saberes, Conocimientos e Innovación y su plan de acción.</p> <p>Vigilar el cumplimiento de los procesos relacionados con la Política de Saberes, Conocimientos e Innovación y su plan de acción en coherencia con los lineamientos de la entidad.</p> <p>Proponer las acciones correctivas pertinentes en el proceso de seguimiento de esta Política y su plan de acción.</p> <p>Informar a la ministra o ministro y secretaria general sobre el estado de esta Política y su plan de acción, de conformidad con la normativa aplicable.</p>
Oficina de Tecnologías de la Información	<p>Liderar y orientar el proceso de gobernanza de analítica de datos e información para el efectivo cumplimiento de la Política de Saberes, Conocimientos e Innovación y su plan de acción.</p> <p>Asesorar y coordinar el desarrollo e implementación de las herramientas tecnológicas requeridas para soportar los procesos orientados a la analítica de datos y la gestión de información de esta Política y su plan de acción.</p> <p>Desarrollar estrategias de gestión de información para garantizar su pertinencia, calidad, oportunidad, seguridad e intercambio, con el fin de lograr un flujo eficiente y disponible para la toma de decisiones en el Ministerio en términos de los compromisos asumidos con esta Política.</p> <p>Coordinar al interior del Ministerio, con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, la implementación, seguimiento y evaluación de las tecnologías de la información que soportan la implementación de esta Política y su plan de acción.</p>
Oficina Asesora de Comunicaciones	<p>Realizar la oportuna divulgación de la Política de Saberes, Conocimientos e Innovación y su plan de acción para conocimiento interno.</p> <p>Proponer un plan de comunicación en coordinación con Secretaría General y la Oficina Asesora de Planeación para la</p>



Dependencia	Responsabilidad
	divulgación de contenidos pedagógicos de esta política y su plan de acción al interior de la entidad. Comunicar al interior del Ministerio, la importancia de esta Política para la generación de valor a la entidad.
Viceministerios, direcciones técnicas y demás oficinas del Ministerio	Participar y asegurar la implementación la Política de Saberes, Conocimientos e Innovación y su plan de acción del Ministerio, en cada uno de los procesos en los que aplique (programas, planes, proyectos).
Mesa Técnica de Saberes y Conocimientos: Instancia de articulación y seguimiento y evaluación a la implementación de la política de gestión de saberes, conocimiento e innovación.	Conformada por el personal delegado de las oficinas Asesoras de Planeación, Comunicaciones, Control Interno, la subdirección de Talento Humano, responsable de la gestión documental, delegado del despacho de la Ministra, la Oficina de Saberes y las personas enlaces de los viceministerios y las direcciones técnicas para temas relacionadas planeación. Sesionara trimestralmente luego de la actualización del reporte del plan de acción institucional.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El seguimiento y monitoreo para la implementación de la Política de Gestión de Saberes, Conocimientos e Innovación se efectuará a través del seguimiento al plan estratégico anual que se elabore con las iniciativas que en esta materia resulten de los procesos de conocimiento y otras fuentes de mejora de la gestión del conocimiento y la innovación, en los diferentes procesos de la entidad.

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos y de la implementación eficiente de la Gestión del Conocimiento en el Ministerio de Igualdad y Equidad, la Oficina Asesora de Planeación se encargará del seguimiento al desarrollo de las actividades establecidas de manera concertada entre la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina Asesora de Saberes y Conocimientos Estratégicos.

La ejecución de dicho plan y sus indicadores de cumplimiento se registra en el reporte requerido por la Oficina Asesora de Planeación, con periodicidad semestral. Para esto implementara el paso a paso que evalúe el estado de madurez de la política en función de la implementación y de los resultados



obtenidos de la implementación en función del cumplimiento del objetivo de la política.

La Oficina de Control Interno realizará la evaluación a las estrategias y acciones de esta política de conformidad con el procedimiento acordado en la mesa técnica de saberes, conocimientos e innovación.



REFERENCIAS:

Canals, A. (2003). La gestión del conocimiento.

Davenport, T. P. L., & Prusak, L. (2001). ¿Cuál es la gran idea? La creación y capitalización de las mejores ideas de gestión.

Departamento de la Función Pública. (2020). Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) Versión 1. Recuperado de [https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%A1+para+la+implementaci%C3%B3n+de+la+gesti%C3%B3n+del+conocimiento+y+la+innovaci%C3%B3n+en+el+marco+del+modelo+integrado+de+planeaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+\(MIPG\).+Versi%C3%B3n+1+Diciembre+de+2020.pdf/74fd6d67-2675-08a3-699f-7c9b0252207a](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%A1+para+la+implementaci%C3%B3n+de+la+gesti%C3%B3n+del+conocimiento+y+la+innovaci%C3%B3n+en+el+marco+del+modelo+integrado+de+planeaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+(MIPG).+Versi%C3%B3n+1+Diciembre+de+2020.pdf/74fd6d67-2675-08a3-699f-7c9b0252207a)

Departamento de la Función Pública. (2023). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Versión 5). Recuperado de https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2023-03-21_Manual_operativo_mipg_5V.pdf/dbe560cc-e81d-bd7b-b23f-075184e029c6?t=1679509602732

Jajamovich, G., & Delgadillo, V. (2020). La circulación de conocimientos, saberes y políticas urbanas en América Latina. Introducción. *Iberoamericana* (2001-), 20(74), 7-12.

Marzoratti, S., Auzmendi, A., Borches, P., Oloriz, M., & Ozan, M. (2005). Los recursos humanos en la universidad, una propuesta. V Coloquio Internacional sobre gestión universitaria en América del Sur. *PODER GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMÉRICA DEL SUR*. Mar del Plata, 8(9).

Moore, M. H. (2006). Creando valor público a través de asociaciones público-privadas. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (34), 1-22.

República de Colombia. Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. (2022). Política de gestión del conocimiento y la innovación.

República de Colombia. Ministerio de Educación. (S.F). Guía de implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-398739_recurso_34.pdf

República de Colombia. Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2020). Recuperado de [Lineamientos Técnicos para la articulación entre los productores de información del sector TIC](#)



República de Colombia. Ministerio de Educación. (2024). Recuperado de https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-398739_recurso_34.pdf

República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. (2021). Plan Institucional de Capacitación. (2021). Bogotá (Colombia): DNP. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PLAN%20INSTITUCIONAL%20DE%20CAPACITACIÓN%20AÑO%202021.pdf>



Anexos

- Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Ministerio de Igualdad y Equidad.
- Programa de Innovación Público- Popular para la Igualdad y Equidad del Ministerio de Igualdad y Equidad.