

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Instituto Municipal de Cultura y
Turismo de Cajicá



CONTENIDO

Introducción	3
Objetivos	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	4
Alcance	4
Definiciones	4
Marco Normativo.....	6
Elaboración y consolidación de la Política	6
Generación y producción	7
Generación de nuevas ideas (ideación)	7
Apoyo y desarrollo de la innovación	7
Experimentación	7
Impulso a la investigación.....	7
Herramientas de uso y apropiación.....	8
Analítica institucional.....	8
Cultura del compartir y difundir.....	9
Implementación de la política	10
Evitar la fuga del conocimiento.....	10
Producir conocimiento estratégico para la entidad.....	10
Tomar decisiones basadas en evidencias.....	11
Fortalecimiento de la entidad mediante alianzas efectivas	12
Consolidación y fácil acceso al conocimiento de la entidad	12
Resultados esperados de la implementación de la política.....	12
Recomendaciones importantes.....	13
Seguimiento.....	14
Referencias.....	14



INTRODUCCIÓN

La Política de Gestión del Conocimiento del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá está encaminada a establecer los lineamientos para desarrollar acciones de cara a facilitar el aprendizaje de la entidad de modo que existan procesos efectivos de adaptación al cambio de conformidad con la transformación del territorio y de las dinámicas artísticas, culturales y turísticas de los cajiqueños.

La gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones del MIPG (talento humano, direccionamiento estratégico y planeación, gestión con valores para el resultado, evaluación de resultados, información y comunicación y control interno) dado 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 (estrategias de enseñanza-aprendizaje y comunicación), con el objetivo de mejorar su gestión (cultura de retroalimentación e innovación).

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG, “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

Es preciso entender entonces que la gestión del conocimiento debe enfocarse en la articulación y análisis de ideas, datos, información procesos y productos generados por las entidades de modo que el aprendizaje se de en la practica y las realidades de estas.

Es importante tener en cuenta que el aprendizaje y el conocimiento se da de diversas formas que se pueden englobar en el conocimiento tácito (manifestado en las capacidades, intelecto y experiencia de las personas) y el conocimiento explicito (mediado a través de diferentes documentos).

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo, mediante sus diferentes procesos propendo por fomentar, promover y salvaguardar los conocimientos adquiridos en la gestión pública cultural.

OBJETIVOS

Objetivo General

Promover el aprendizaje organizacional asegurando la disponibilidad e integración de las fuentes de información, el capital intelectual, la investigación en cultura, patrimonio y turismo, identificando las necesidades de conocimiento en la entidad, estableciendo lineamientos para la gestión y generación de conocimiento e innovación.



Objetivos Específicos

- Promover el conocimiento y el aprendizaje continuo en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, a través del uso apropiado del capital intelectual.
- Integrar las fuentes de conocimiento e información a través de herramientas confiables para la utilización y apropiación del conocimiento, que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información.
- Identificar las relaciones entre datos producidos por la entidad y otros datos externos que faciliten la generación de distintos modelos de interacción y entender el comportamiento de los procesos y como estos pueden ser mejorados.

ALCANCE

Esta política se enmarca en los lineamientos y principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de cara a fomentar la cultura de la generación e intercambio de conocimiento encaminado a generar procesos innovadores buscando garantizar el desarrollo de procesos efectivos, eficientes y eficaces que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es así como esta política aplica a todos los procesos de generación e intercambio de conocimiento del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.

DEFINICIONES

Analizar: Examinar detalladamente una cosa, separando o considerando por separado sus partes, para conocer sus características o cualidades, o su estado, y extraer conclusiones.

Analítica: Es un campo incluyente y multidimensional que utiliza matemáticas, estadística, modelos predictivos y técnicas de aprendizaje basado en máquina para hallar patrones y conocimientos significativos en datos grabados.

Aprendizaje Organizacional: Proceso dinámico y continuo de adquisición e integración de conocimiento, habilidades y aptitudes.

Capacitación o desarrollo de personal: Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Cocreación: Tiene lugar en un espacio dinámico compartido en el que convergen múltiples partes interesadas para producir un resultado mutuamente valioso. Es decir, cocreación es cuando una entidad trabaja con otros individuos o empresas fuera



de esta para producir un nuevo producto o servicio, proceso, nuevas ideas logísticas, nuevos métodos de producción, apoyo al cliente y a la demanda o simplemente para innovar

Conocimiento: Facultad del ser humano para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas.

Conocimiento Estratégico: El conocimiento estratégico puede ser visto como el tipo de conocimiento en la organización, en el cual está involucrado el saber sobre planificación, descripción, impacto, predicción, evaluación y generación de estrategias. Es un conocimiento formado por una dimensión explícita compuesta por las informaciones estratégicas y de seguimiento, así como también por la dimensión tácita, formada por el conocimiento ya acumulado por los expertos en formular y decidir estratégicamente.

Conocimiento Explicito: Es aquel que ha sido o puede ser articulado, codificado y almacenado en algún tipo de medio y puede ser transmitido inmediatamente a otros.

Conocimiento Tácito: Es el bagaje de experiencias, aprendizajes y hábitos aprendidos que acumulamos a lo largo de la vida. Es altamente personal, difícil de formalizar y comunicar a los otros.

Entrenamiento: Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

Evaluación: Valoración sistemática de proyectos, programas, planes y políticas en curso o finalizados. Incluye la revisión de los diseños, procesos de implementación y resultados. El principal objetivo es determinar el cumplimiento de los objetivos con criterios de eficiencia, efectividad, impacto y sostenibilidad.

Formación básica: Procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino.

Gestión del conocimiento: es el proceso por el cual una organización, facilita la transmisión de informaciones y habilidades a sus colaboradores, de una manera sistemática y eficiente. Es importante aclarar que las informaciones y habilidades no tienen por qué estar exclusivamente dentro de la empresa, sino que pueden estar o generarse generalmente fuera de ella.

Indicador: Expresión cuantitativa o cualitativa observable que permite describir características, comportamientos o fenómenos de la realidad a través de la evolución de una variable o de la relación entre algunas variables que comparada con periodos anteriores o una meta, permite evaluar el desempeño y su evolución en el tiempo.



Inducción: Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El área de talento humano establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.

Innovación: es un cambio que introduce novedades, y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos o renovarlos.

Mapa del conocimiento: herramienta de uso y apropiación del conocimiento, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así como generar mecanismos que conserven el conocimiento relevante para la misión de la entidad.

Seguimiento: Función continua que utiliza la recopilación sistemática de datos sobre indicadores predefinidos para proporcionar a los administradores (información) sobre el avance y el logro de objetivos, así como de la utilización de fondos asignados” (OCDE, 2002).

Transferencia del conocimiento: La potenciación de creación de conocimiento está referida tanto a los conocimientos explícitos o de fácil transmisión, como tácitos, de difícil comunicación y transferencia, estos conocimientos ayudan a las organizaciones a desarrollar su potencial, a adaptarse a los constantes cambios del entorno, y a desarrollar nuevos productos y/o servicios.

MARCO NORMATIVO

MIPG – Decreto 1499 de 2017 – modelo integrado de planeación y gestión.

Decreto 430 de 2016.

Ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.

Decreto 1082 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional" Artículo 2.2.3.1.2.2. Atribuciones inherentes al control y vigilancia sobre la correcta utilización de los recursos. Con el fin de ejercer las funciones de vigilancia y control en materia financiera y administrativa.

Decreto 4665 de noviembre de 2007, el Gobierno Nacional adoptó, el “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias”.

ELABORACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA

Para contribuir a la comprensión de la dimensión se debe entender el conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por las entidades. En consecuencia, el conocimiento se produce a través de la experiencia,



el aprendizaje constante, la adaptación al cambio. La dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación cuenta con cuatro ejes, cada uno de ellos tiene un conjunto de acciones que permiten fortalecer la misión y la visión de la entidad:

Generación y producción

La generación de nuevas ideas al interior de la entidad se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano de las entidades.

Para la generación y producción del capital intelectual se tienen en cuenta las siguientes acciones, entre otras:

Generación de nuevas ideas (ideación)

La generación de nuevas ideas debe ser incentivada al interior de la entidad. Por lo tanto, es importante que se fomente una cultura de comunicación y cooperación que propicie un ambiente confiable para abordar una propuesta específica. Las ideas generadas en este proceso deben ser documentadas y puestas en consideración para ser posteriormente evaluadas. Para ello se deberán surtir los procesos indicados en el Manual de formulación, ejecución y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos de la entidad.

Apoyo y desarrollo de la innovación

El conocimiento es la base y punto de partida de la innovación, en este sentido, la innovación es fuente de nuevo conocimiento y la gestión del conocimiento es un insumo fundamental en el desarrollo de procesos de innovación. Es así que se deberá promover una cultura institucional afín a la innovación y fortalecer las competencias de los servidores públicos en esta materia, a través de programas de capacitación que brinden herramientas que contribuyan a impulsar la innovación en la práctica.

Experimentación

Por medio de la experimentación (explorar, probar y validar ideas) se pueden resolver los desafíos que se presentan constantemente en la administración pública, esto quiere decir que la experimentación puede entenderse como el motor de la innovación pública y para que contribuya a la generación de valor público debe tener las siguientes características: Debe ser adaptativa (ciclos de iteración), basada en evidencias (apoya la toma de decisiones) y abierta (crear valor con las personas, aprovechando inteligencia colectiva).

Impulso a la investigación

La investigación es necesaria para el mejoramiento misional, mejorar procesos y resultados y para producir factores de desarrollo. Disponer recursos para el impulso de su perfeccionamiento mediante investigaciones sociales, económicas y/o culturales según el área de competencia. Asimismo, considerar alianzas y convenios con



la academia que fomenten el desarrollo de la investigación en las temáticas que determine la entidad en cumplimiento de su misión y campos de competencia.

Herramientas de uso y apropiación

El principal objetivo de este eje es facilitar la implementación de los demás ejes a través de la organización de los datos, de la información y del mismo conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad, para la utilización y apropiación del conocimiento.

La organización de la información y de los datos dentro de este eje es más efectiva con la implementación y alimentación constante de las bases de datos, los sistemas de archivo, los gestores de conocimiento y otro tipo de herramientas que faciliten la organización y clasificación.

Además, la tecnología sumada a los procesos de gestión documental, permite a este eje la organización, clasificación y sistematización de la información, que luego será transformada en conocimiento, lo que apunta a generar procesos más participativos con los grupos de valor, quienes, utilizando la analítica institucional, contribuyen a la generación y producción de conocimiento que posteriormente es compartido y difundido para la creación de nuevas visiones y perspectivas de aporte a la innovación de los servicios de la entidad.

Con la implementación de este eje se busca identificar y evaluar los sistemas de información, las bases de datos y el empaquetamiento de estos, con la intención de identificar nuevas herramientas, de reconocer las existentes y, en caso de que sea necesario, mejorarlas.

El acceso a los datos de la entidad promueve la innovación en tanto que los ciudadanos como los servidores públicos pueden contar con la información y el análisis para la identificación de oportunidades que posteriormente pueden ser implementadas en soluciones innovadoras, en un mejor diseño y seguimiento de políticas públicas para fortalecer la relación ciudadano-Estado.

Analítica institucional

Este eje permite el seguimiento y la evaluación de la gestión que se realiza al interior de la entidad. Para ello se debe:

1. Generar una disciplina en la actualización de los datos básicos recogidos en los sistemas de información de la entidad con base en su misión.
2. Propender por la integración de los distintos sistemas en los cuales las entidades recogen sus datos. Si se cumple con esto, se logra viabilizar un análisis eficiente de los datos de la entidad y se posibilita la comunicación con los sistemas de información de otras entidades.

El desarrollo de este eje no solo permite un análisis de indicadores tradicional que se encargue de describir el ahora (inteligencia institucional), sino que genere un



análisis descriptivo, predictivo y prospectivo, efectuado a través de datos históricos, para predecir y probar distintos escenarios de la gestión institucional.

Paralelamente, el eje de analítica institucional entrega herramientas e información para los ciudadanos y los servidores públicos que son utilizadas en los procesos de innovación, para la evaluación de las ideas y alternativas de solución, análisis comparativo con otras actividades y proyectos emprendidos y testeo de modelos predictivos para reducción del riesgo en la implementación de actividades y proyectos de innovación.

El propósito de este eje es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de acciones derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados por las entidades.

Cultura del compartir y difundir

Es necesario tener en cuenta que las entidades deben difundir el conocimiento que producen; en esencia, este es uno de los fines de la gestión del conocimiento, para lo cual se debe fortalecer el trabajo en equipo, así como emprender acciones que motiven la comunicación efectiva al interior y exterior de la entidad. Las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos del aprendizaje y fomentan la innovación.

La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad.

A continuación, se presentan algunas acciones para compartir y difundir el conocimiento, entre otras:

- **Compartir lecciones y experiencias:** Las experiencias de la entidad son recogidas y documentadas en forma de lecciones aprendidas y buenas y mejores prácticas, para luego constituir el núcleo de las historias de la organización. Conjuntamente, el conocimiento intangible (tácito), representado en las experiencias de las personas, al ser compartido posibilita su apropiación por otros servidores, enriquece el conocimiento individual y colectivo para aumentar la productividad y capacidad institucional.
- **Preservar la memoria institucional:** Es necesario resaltar la importancia de documentar y registrar la memoria institucional para su conservación.
- **Establecer espacios de difusión del conocimiento:** periódicamente para que sus grupos de valor compartan experiencias y las entidades puedan aprender y ampliar su capital intelectual.
- **Contar con espacios de retroalimentación:** los espacios de participación como audiencias de rendición de cuentas, grupos de discusión, comunidades



de práctica, equipos transversales, entre otros, dan paso a la evaluación y mejora del conocimiento de la entidad.

- Promover las comunidades de práctica y redes de conocimiento: Son mecanismos que promueven el intercambio de experiencias para abordar la solución a problemas entre entidades que tienen un interés particular y/o han trabajado en temas comunes, pero desde perspectivas diferentes. Dicho intercambio propicia el aprendizaje continuo de las entidades y fomenta la innovación pública.

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Es importante destacar que toda entidad, sin importar su entorno de desarrollo, debe implementar mecanismos para la gestión del conocimiento y la innovación en diferentes etapas y niveles. La primera etapa es la identificación, a través de un ejercicio de diagnóstico, del estado de la gestión del conocimiento y la innovación. La segunda etapa, consiste en la ejecución de un plan de acción que contemple las siguientes acciones, entre otras:

Evitar la fuga del conocimiento

Para evitar la fuga de conocimiento se recomienda desarrollar las siguientes acciones:

- Revisar procedimientos, mecanismos y formatos para retiro de los cargos por cualquier situación administrativa.
- Definir estrategias por parte de las áreas de talento humano para la transferencia del conocimiento resultado de retiro de los cargos.
- Revisar y establecer procedimientos, tablas de retención documental y repositorios de información, con el fin de transferir el conocimiento.
- Usar las tecnologías de la información y las comunicaciones para mejorar los procesos de gestión documental.
- Identificar, documentar, consolidar y compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas, en especial las que lleven a cabo las áreas misionales.
- Definir espacios y estrategias para compartir el conocimiento tácito y explícito de la entidad.

Producir conocimiento estratégico para la entidad

Para producir conocimiento estratégico, se aconseja adelantar las siguientes acciones, entre otras:

- Identificar necesidades de nuevo conocimiento estratégico para la entidad.



- Diagnóstico de necesidades de: investigación sobre temas clave para la entidad, capacitación, analítica institucional para la toma de decisiones, entre otros.
- Analizar el mapa de conocimiento de la entidad (cuál es el conocimiento clave de la entidad, el nivel requerido, dónde está este conocimiento clave, etc.) y proponer la ruta a seguir para gestionar el “conocimiento faltante” o aquel sobre el cual se debe profundizar.
- Analizar los resultados de las evaluaciones de desempeño para establecer planes de capacitación o fortalecimiento de competencias de los servidores públicos.
- Analizar los resultados obtenidos de las distintas auditorías realizadas en la entidad, como fuente de necesidades de conocimiento o fortalecimiento en áreas específicas del saber requerido.
- Fortalecer los procesos de generación de conocimiento, a través de los proyectos de aprendizaje en equipo u otros.
- Propiciar procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de las competencias y habilidades del talento humano.
- Caracterizar del talento humano de la entidad.
- Analizar los resultados de los ejercicios de rendición de cuentas de la entidad que pueden aportar elementos para la generación de nuevo conocimiento que la entidad deba poner a disposición de sus grupos de valor.
- Consultar a los grupos de valor a través de los mecanismos de los cuales disponga la entidad.

Tomar decisiones basadas en evidencias

La norma ISO 9001:2015, orientada a la estructuración y consolidación de sistemas de gestión de la calidad, establece como uno de sus principios, la toma de decisiones basada en evidencias, con el objetivo de obtener mayor probabilidad de producir los resultados deseados; igualmente, destaca que la toma de decisiones puede ser un proceso complejo y siempre implica cierta incertidumbre, teniendo en cuenta múltiples fuentes de conocimiento, así como de su interpretación. Para ello, es importante entender las relaciones de causa y efecto y las consecuencias potenciales no previstas.

Para tomar decisiones basadas en evidencias, las entidades deben:

- Poner a disposición de las personas todos los datos necesarios.
- Asegurarse de que los datos y la información son fiables y seguros.
- Analizar y evaluar los datos y la información.



- Asegurarse de que las personas son competentes para analizar y evaluar los datos.
- Analizar la caracterización de los grupos de valor para tomar decisiones sobre la gestión de la organización.
- Analizar las peticiones, quejas y reclamos para prestar un mejor servicio.
- Realizar ejercicios de autodiagnóstico.

Fortalecimiento de la entidad mediante alianzas efectivas

Para lograr la mejora continua en la entidad, basados en la generación de conocimiento es necesario desarrollar alianzas con el entorno (público, privado, nacional o internacional). Estas alianzas conllevan a la conformación de equipos multidisciplinarios a través de los cuales se impulsa la cultura de la innovación y la generación de espacios colaborativos. Para ello es importante mapear sus aliados para visualizar el capital relacional. Los tipos de aliados para el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá son y no se limitan a: Entidades culturales públicas y privadas del orden nacional y territorial, entidades públicas del orden nacional y territorial, la academia (universidades, colegios y demás instituciones), entidades pares, sector privado, entre otros.

Consolidación y fácil acceso al conocimiento de la entidad

Por último, es importante contar con herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento y consolidar un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos. Las entidades deben contar con inventarios de conocimiento tácito y explícito, que puedan ser consultados fácilmente por todos los servidores públicos de la entidad.

Resultados esperados de la implementación de la política

- Gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente.
- Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis.
- Servicios ofertados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad.
- Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en repositorios de información o bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora.
- Alianzas estratégicas o grupos de investigación donde se revisen sus experiencias y se compartan con otros, generando mejora en sus procesos y resultados.



RECOMENDACIONES IMPORTANTES

- Promover que los líderes de procesos con sus equipos de trabajo analicen y tomen las acciones pertinentes frente a las observaciones y solicitudes que emite el Comité de Gestión y Desempeño. Desde el Sistema de Control Interno efectuar su verificación.
- Aprobar el plan de acción ante el comité institucional de gestión y desempeño para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.
- Implementar el plan de acción definido para la vigencia para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.
- Implementar herramientas de gestión del conocimiento para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.
- Organizar sus datos, información y conocimiento en diferentes herramientas para identificar las necesidades de sus procesos de gestión del conocimiento y la innovación.
- Consultar las necesidades y expectativas a sus grupos de valor para identificar las necesidades de sus procesos de gestión del conocimiento y la innovación.
- Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional.
- Generar productos y servicios desde el aprendizaje organizacional (construir sobre lo construido) para conservar su memoria institucional.
- Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento para la gestión del conocimiento.
- Priorizar la necesidad de contar con herramientas para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad para la gestión del conocimiento.
- Realizar inventarios para identificar la ubicación de este tipo de conocimiento para evitar la pérdida de conocimiento explícito de la entidad.
- Contar con repositorios de conocimiento para evitar la pérdida de conocimiento explícito de la entidad.
- Realizar procesos de socialización y difusión de conocimiento para evitar la pérdida de conocimiento explícito de la entidad.
- Definir las actividades de innovación en las que la entidad va a trabajar.




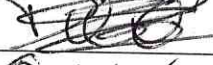

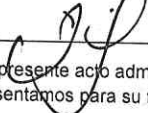
SEGUIMIENTO

El esquema de seguimiento a los avances de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la IMCTC se consolidará con un conjunto de indicadores que se incorporarán al Plan de Acción Institucional, con el fin de garantizar la definición de metas, asignación de recursos y responsables en cada uno de los equipos de trabajo.

REFERENCIAS

- DAFP. (2023). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado 2 de septiembre de 2023, de https://www.funcionpublica.gov.co/documentos/28587410/34112007/2023-03-21_Manual_operativo_mipg_5V.pdf/dbe560cc-e81d-bd7b-b23f-075184e029c6?t=1679509602732
- OCDE. (2007). Manual de Oslo Directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovación. Organización para la Cooperación y el desarrollo Económicos. Recuperado 2 de septiembre de 2023, de <https://www.madrid.org/bvirtual/BVCM001708.pdf>
- OECD. (2017, febrero). Embracing Innovation in Government Global Trends. Observatory of Public Sector Innovation. Recuperado 2 de septiembre de 2023, de <https://www.oecd.org/gov/innovative-government/embracing-innovation-in-government.pdf>


HÉCTOR EMILIO MONCADA GARZÓN
Director Ejecutivo

	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	ÁREA
Proyectó:	Adriana del Pilar Campos Barrero		GPS Planeación Institucional
Revisó:	Daniel Edgardo Baena		Técnico Administrativo
Revisó:	Shirley Jiménez Rodríguez		Profesional Universitario
Revisó y aprobó:	Héctor Emilio Moncada Garzón		Director Ejecutivo

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente acto administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.