

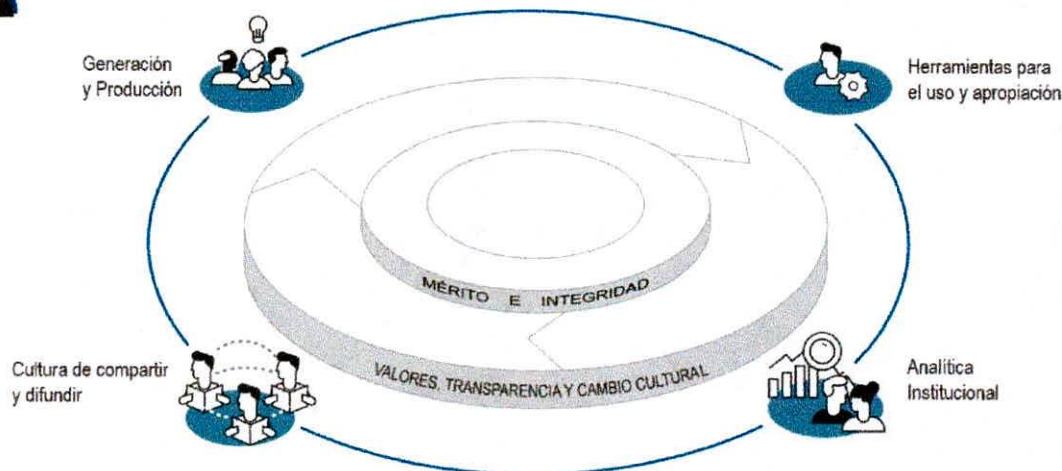


MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG



DIMENSIÓN 6

Gestión del Conocimiento y la Innovación



POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y
RECREACIÓN DE CAJICÁ**

2023

Página 1 de 14



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	5
CONCEPTOS GENERALES - DEFINICIONES.....	6
OBJETIVOS.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específico.....	7
ALCANCE.....	7
OBJETO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN..	7
Lineamientos Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.....	8
RESULTADOS POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN..	14
MARCO JURIDICO Y LEGAL.....	16
ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	16
HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA PARA LAIMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA -	16
SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA.....	16

CAJICÁ



TABLA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	11
ILUSTRACIÓN 2. CULTURA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....	11
ILUSTRACIÓN 3. RUTA DE IMPLEMENTACIÓN POR OBJETIVOS - EJES.....	13
ILUSTRACIÓN 4. CICLO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....	13



INSDEPORTES

CAJICÁ



INTRODUCCIÓN

En el marco de MIPG, la gestión del conocimiento y la innovación resaltan la importancia de conservar y compartir el conocimiento de la Entidad con el fin de facilitar el aprendizaje, la adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión de conocimiento interno y la promoción de buenas prácticas de gestión.

Para lograr este propósito se hace necesario implementar acciones, mecanismos e instrumentos orientados a identificar, transferir, apropiar, analizar, valorar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de la Entidad. En consecuencia, la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación para el Instituto radica fundamentalmente en la posibilidad de transformar el procesamiento de la información en capital intelectual.

De igual manera, tal y como se menciona en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (versión 4- 2021), la gestión del conocimiento fomenta el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre individuos, específicamente entre los funcionarios y contratistas de la Entidad, favorece la preservación de la memoria institucional en términos de transferir aprendizajes producto de las buenas prácticas y las lecciones aprendidas y promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento de la gestión institucional (función Pública, 2019).

Tomando como referente las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de transferencia del conocimiento, las principales estrategias planteadas están encaminadas a preservar y compartir el conocimiento, y a documentar, consolidar y compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas; así como a implementar acciones tendientes a generar conocimiento clave desde la comunidad investigativa y su aplicación, en aras de impulsar la innovación al interior de la Entidad.



JUSTIFICACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, y el mismo debe ser adoptado por los organismos y Entidades de los órdenes Nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, cuenta con siete dimensiones, entre ellas, la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación con la cual se busca fortalecer transversalmente a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) con la mezcla de experiencia, valores, información y "saber hacer" del recurso humano que posee el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá y que sirve como marco de referencia para hacer del Instituto una Organización Inteligente y generadora de valor público a través de la gestión del conocimiento y la innovación, para la atención y satisfacción de los usuarios que demandan nuestros servicios.

Por lo anterior, la presente política constituye una base o guía que busca plasmar las herramientas necesarias para el desarrollo de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, considerando los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de conservar la información clave y generar una cultura de conocimiento y soluciones innovadoras para favorecer el desarrollo organizacional y la satisfacción de los usuarios.



CONCEPTOS GENERALES - DEFINICIONES

- **Conocimiento:** Suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los funcionarios públicos de las Entidades.
- **Conocimiento Explícito:** Conocimiento formal, ordenado, fácil de almacenar y compartir.
- **Conocimiento Tácito:** Conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones. Es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y complejo al momento de comunicarlo a otros.
- **Dato:** Conjunto de hechos que se constituyen en el elemento base del conocimiento, pero que, de manera individual y aislada, no son suficientes para la toma de decisiones de una Entidad.
- **Gestión de Conocimiento:** Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generación, producción, uso, apropiación, analítica y difusión del conocimiento tácito y explícito de las Entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor. (Manual Operativo MIPG - Departamento Administrativo de la Función pública. Versión. 4 marzo de 2021).
- **Información:** Conjunto de datos transformados que, interrelacionados, generan un significado y valor agregado, que se encuentran listos para ejecutarse y se constituyen en la antesala del conocimiento.
- **Innovación:** La innovación pública busca nuevas maneras para crear valor público; es decir, valor compartido por todos al abordar problemáticas públicas de alta complejidad e incertidumbre, explorando diseños y adelantando acciones orientadas a encontrar soluciones efectivas que aporten una mayor productividad del sector público. (DNP, 2019).
- **Valor Público:** Papel que desempeña el Estado en términos de producción de valores agregados que, para el caso de la gestión pública, antes que verse reflejado en rentabilidad financiera, se evidencia en la posibilidad de influir en la generación de rentabilidad social, es decir, de la posibilidad de entregar bienes y servicios relacionados con la mejora de las condiciones de vida de las personas. (mazzucato, 2016).



OBJETIVOS

Objetivo General

Formular, desarrollar e implementar acciones efectivas encaminadas a la identificación, registro, almacenamiento, generación, producción, uso, apropiación, analítica y difusión del conocimiento en el marco de la cultura de preservar los saberes y orientarlos hacia la innovación y el desarrollo continuo del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.

Objetivos Específico

- Gestionar el conocimiento estratégico del Instituto a partir de lineamientos transversales que permitan desarrollar su identificación, documentación, disposición, divulgación, para consolidarse como una entidad que aprende permanentemente.
- Contribuir a la preservación del conocimiento como uno de los activos más importantes del Instituto.
- Fortalecer los procesos, la tecnología, la cultura y el gobierno corporativo para atender las necesidades de los usuarios y los lineamientos de las políticas públicas.
- Contribuir con la producción de nuevo conocimiento estratégico para la Entidad a partir del diseño de soluciones innovadoras que generen valor a los usuarios y demás grupos de interés.
- Fortalecer la relación de la Entidad con sus colaboradores, usuarios y demás grupos de interés.
- Fomentar una cultura de innovación y gestión del conocimiento a partir de la articulación y el trabajo colaborativo con las diferentes áreas y grupos de interés.
- Desarrollar capacidades para innovar a partir del uso de metodologías ágiles, que permitan explorar, generar ideas, experimentar, diseñar e implementar soluciones innovadoras.

ALCANCE

Con la Política de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, el Instituto busca promover la importancia de conservar y compartir el conocimiento, facilitar el aprendizaje, la adaptación a los cambios tecnológicos y las buenas prácticas de gestión; en la entidad se genera una cantidad importante de datos, información, experiencias e ideas que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

La presente política será renovada cuando se presenten nuevas normativas y/o lineamientos establecidos por la ley o la función pública.

OBJETO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, con esta política, reconoce la gestión del conocimiento y la innovación como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos



orientados a la generación, producción, uso, apropiación, analítica y difusión del conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor. (Manual MIPG – Departamento Administrativo de la Función Pública. Versión. 4. marzo de 2021).

En este sentido se comprende que el conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y por consiguiente se encuentra de diversas maneras. Desde la literatura técnica y el MIPG se diferencian dos formas en las que se encuentra el conocimiento en las organizaciones, el conocimiento tácito y conocimiento explícito, las cuales se adoptan en la presente política para la Entidad.

El Conocimiento Tácito: Se comprende como el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones. Es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y complejo al momento de comunicarlo a otros.

Conocimiento Explícito: Se entiende como el conocimiento formal, ordenado, fácil de almacenar y compartir, tales como documentos físicos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones.

Teniendo presente estas formas en las que se encuentra el conocimiento, y de acuerdo a los lineamientos de la Función Pública, es necesario tener en cuenta dos ciclos, un **ciclo que integra los ejes de gestión del conocimiento** y otro **ciclo con las etapas que estructuran el desarrollo de la política**.

Lineamientos Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

La política y la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación cuenta con cuatro ejes, cada uno de ellos tiene una serie de acciones que permiten fortalecer la misión de la Entidad.

El propósito de esta política es facilitar el aprendizaje y la adaptación del Instituto a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita prestar un servicio adecuado según las necesidades de los ciudadanos y facilite la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

Eje 1. Generación y producción: Se centra en la posibilidad de consolidar funcionarios públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas.

El capital intelectual de la Entidad se consolida en este eje y desde aquí puede conectarse con cualquiera de los otros tres ejes, esto determina que la gestión del conocimiento y la innovación es interactiva y constructiva entre sus ejes. Se tienen en cuenta las siguientes acciones: Generación de nuevas ideas (ideación), Apoyo y desarrollo de la innovación, Experimentación, Impulso a la investigación.



Eje 2. Herramientas de uso y apropiación: Busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la Entidad. Es decir, utilizar y apropiar el conocimiento a través de la identificación de procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información a través de herramientas tecnológicas confiables. Su rol principal es poner a disposición el conocimiento para su uso por parte de las personas al interior y fuera de la Entidad.

Eje 3. Analítica institucional: A través de este eje la Entidad analiza los datos que le permiten establecer el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales y priorizar las acciones a que haya lugar en la Entidad de acuerdo a las siguientes acciones:

- **Medición para el control y monitoreo:** La medición periódica de la gestión permite obtener datos clave para analizar el grado de cumplimiento de sus objetivos y reorientar la Entidad hacia el logro de sus metas propuestas.
- **Análisis y visualización de la información:** Se verifica la información con el propósito de establecer tendencias que permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos.
- **Valoración:** El seguimiento continuo del progreso de planes, programas y proyectos desarrollados por las entidades permite que estas determinen su progreso y sustenta la priorización de acciones de mejora para la Entidad.

Eje 4. Cultura del compartir y difundir: Este eje implica desarrollar una visión estratégica de comunicación y la consolidación de redes de enseñanza-aprendizaje para difundir y reforzar la gestión del conocimiento y promover la innovación pública.

Su puesta en marcha se lleva a cabo a través de dos criterios: establecimiento de acciones fundamentales y la consolidación de la cultura de compartir y difundir.

Esta política se concibe bajo el "Ciclo de Planificar, Hacer, Verificar y Actuar" (PHVA), cuyo propósito es la adecuada gestión de los recursos mediante la evaluación y mejora continua (ISO 9001, 2015).

Etapas Política Gestión del Conocimiento

1. Identificación del estado de la implementación.
2. Reconocimiento del contexto institucional, para ello, se deben tener en cuenta cinco factores clave: personas, procesos, tecnología, cultura y estrategia.
3. Definición de la ruta de implementación.
4. Seguimiento a la implementación para analizar el avance y llevar a cabo ajustes.

Mediante el ciclo de las cuatro etapas, se planea a nivel general el desarrollo de la política de gestión del conocimiento e innovación en la Entidad, con



estas etapas se definen las disposiciones y lineamientos que para orientar la gestión del conocimiento y la innovación en la Entidad.

Etapas 1. Identificación del estado de implementación.

Determinar el estado actual del Instituto en materia de gestión del conocimiento e innovación por medio de dos herramientas, dispuestas en la página web de la Función Pública:

- ✓ **Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Instrumento que permite conocer el estado de las políticas de la entidad a partir de un conjunto de criterios que permiten realizar un ejercicio de autovaloración para la Entidad, sobre la política evaluada. A partir de su aplicación, se obtiene un puntaje y recomendaciones sobre los aspectos que se requieren intervenir.
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>
- ✓ **Resultados Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG):** Es un instrumento que permite la medición anual de las políticas de gestión y desempeño de la entidad, de acuerdo a una estructura temática del modelo (MIPG) y del modelo estándar de control interno (MECI), que incluye sub índices específicos para la evaluación de la política de gestión del conocimiento.
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaMTZlZDU5MTQ1MjNjNi00OTczLTg0ZjktMzRkNTkyYzg3ODdkliwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTU1NDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiJR9>

Con los resultados obtenidos de la aplicación de estas herramientas, el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, obtiene criterios y recomendaciones que sirven para conocer el estado actual de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad y elementos de referencia para diseñar el plan de acción para de esta política.

Etapas 2. Reconocimiento del contexto institucional.

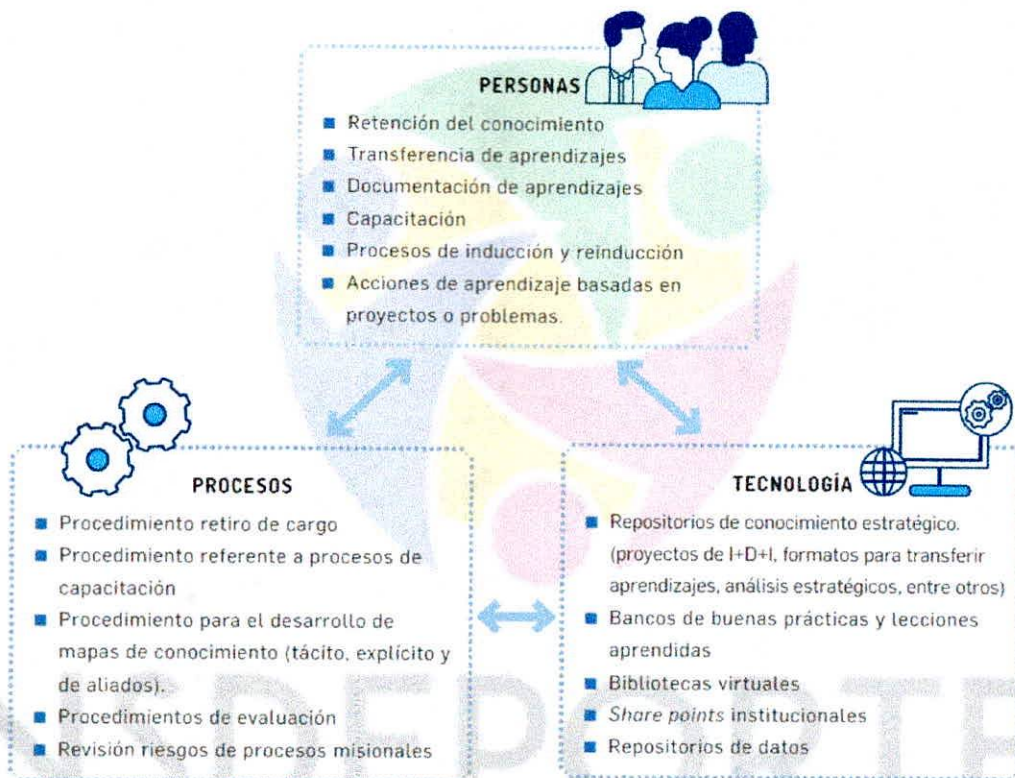
Se requiere analizar el estado del contexto institucional de, a partir de tres (3) factores clave para la política de gestión del conocimiento e innovación (Personas, Procesos y Tecnología).

- ✓ **Personas:** Revisar la política de talento humano de la entidad, dado que es fundamental por su rol transversal en las políticas de Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- ✓ **Procesos:** Revisar los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad, dado que a través de ellos fluye el conocimiento tácito y son fuente de generación y apropiación de conocimiento, la frecuencia de utilización de los procesos permite identificar gestores de conocimiento, fuentes de información, mejores prácticas internas o externas a la entidad, además, encontrar problemas de la operación.
- ✓ **Tecnología:** Es a través de la tecnología que la Entidad soporta la captura de dicho conocimiento, lo difunde y aplica en los procesos de la Entidad. Además, hace posible el análisis de los datos y la información



para la toma de decisiones. Se revisan como mínimo los aspectos relacionados en la siguiente ilustración.

Ilustración 1. Contexto institucional



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.

Además de estos tres factores clave para la política de la gestión del conocimiento y la innovación, es necesario tener en cuenta la cultura organizacional y la planeación estratégica como elementos estructurales que habilitan la implementación de esta política en la Entidad:

Cultura Organizacional: Con éste análisis se busca que la gestión del conocimiento y la innovación refuercen conductas de los funcionarios públicos de la Entidad hacia la búsqueda, socialización, desarrollo y aplicación del conocimiento. De tal manera que se afiance el compromiso de los funcionarios para gestionar el conocimiento desde sus comportamientos, actividades y relaciones. De acuerdo a los lineamientos de la Función pública. (2020)

Los siguientes aspectos permiten reconocer el estado de la cultura respecto a la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Entidad:

Ilustración 2. Cultura de la Gestión del Conocimiento y la Innovación



FACTORES QUE ORIENTAN LA CULTURA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	
¿Se comparte el conocimiento?	Cooperación
¿Se documentan las experiencias?	Creatividad
¿Se trabaja en equipo?	Liderazgo
¿Se acostumbra a archivar (físico o digital)?	Aceptación de la diversidad,
¿Se toman decisiones a partir de los datos?	Confianza
¿Se utiliza la tecnología disponible?	Incentivos
¿Se proponen soluciones innovadoras?	Políticas y procedimientos
¿Existen proyectos en red y alianzas estratégicas?	Compromiso
	Adaptación al cambio

Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de la ISO 30401, 2018.
(Adoptado de ISO 3040, 2018)

Planeación estratégica: Este elemento se indica que la política de gestión del conocimiento y la innovación, se alinea con la planeación estratégica de la Entidad para contribuir al logro de sus objetivos institucionales. Esto de acuerdo a las disposiciones del MIPG y la norma (ISO 30401 de 2018), en la que se plantea que, la gestión del conocimiento permite: (...) el mejoramiento del aprendizaje y de la efectividad mediante la optimización del uso de los conocimientos con el propósito de crear valor para la organización.

La gestión del conocimiento apoya los procesos existentes y las estrategias de desarrollo. En este sentido necesita integrarse con las demás funciones de la organización. (...) el conocimiento es una fuente clave de valor para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos. El valor concreto del conocimiento se refleja en el impacto que tiene en su misión, visión, objetivos, políticas, procesos y desempeño.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la política de gestión del conocimiento se debe alinear con los procesos Estratégicos de la entidad y las disposiciones de su Plan Estratégico Institucional –PEI, lo cual incluye el diseño de estrategias para la gestión del conocimiento e innovación.

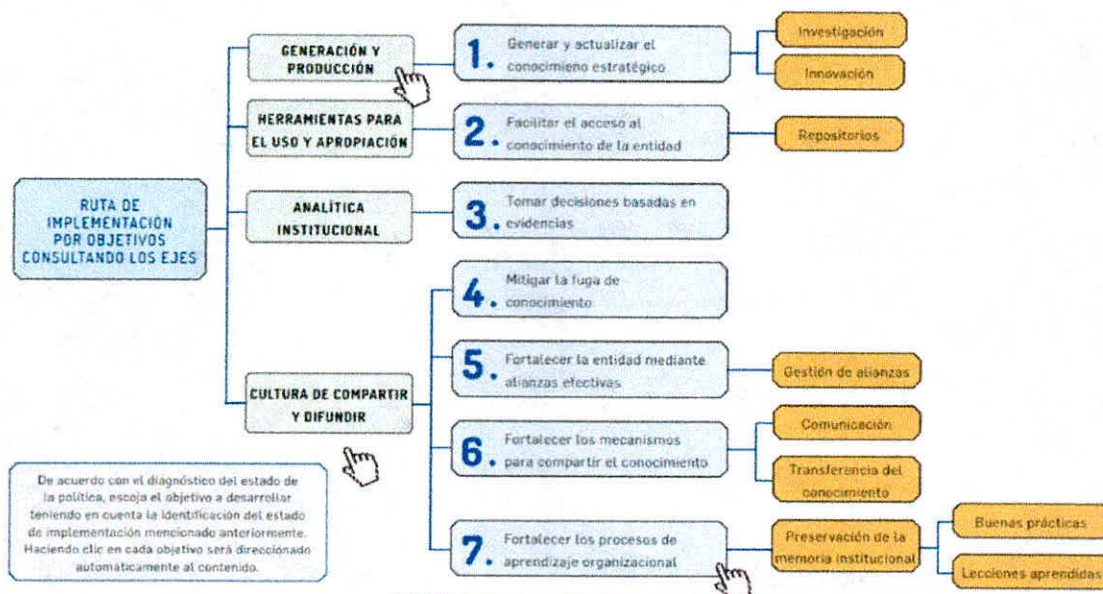
Etapas 3. Definición de la ruta de implementación.

Con los insumos generados a partir de la realización de las etapas de diagnóstico y de análisis institucional, se procede con el diseño de la ruta de implementación, una etapa en la que se tienen en cuenta los cuatro ejes de gestión del conocimiento e innovación: (generación y producción, herramientas para uso y apropiación, analítica institucional y cultura de compartir y difundir), a partir de los cuales se estructuran los lineamientos y acciones de la política en Instituto.

Con relación a los cuatro ejes, se han definido siete objetivos que orientan la estructuración e implementación de la política de gestión del conocimiento e innovación, de acuerdo a la plataforma estratégica y contexto institucional de la Entidad.



Ilustración 3. Ruta de implementación por objetivos - Ejes



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.

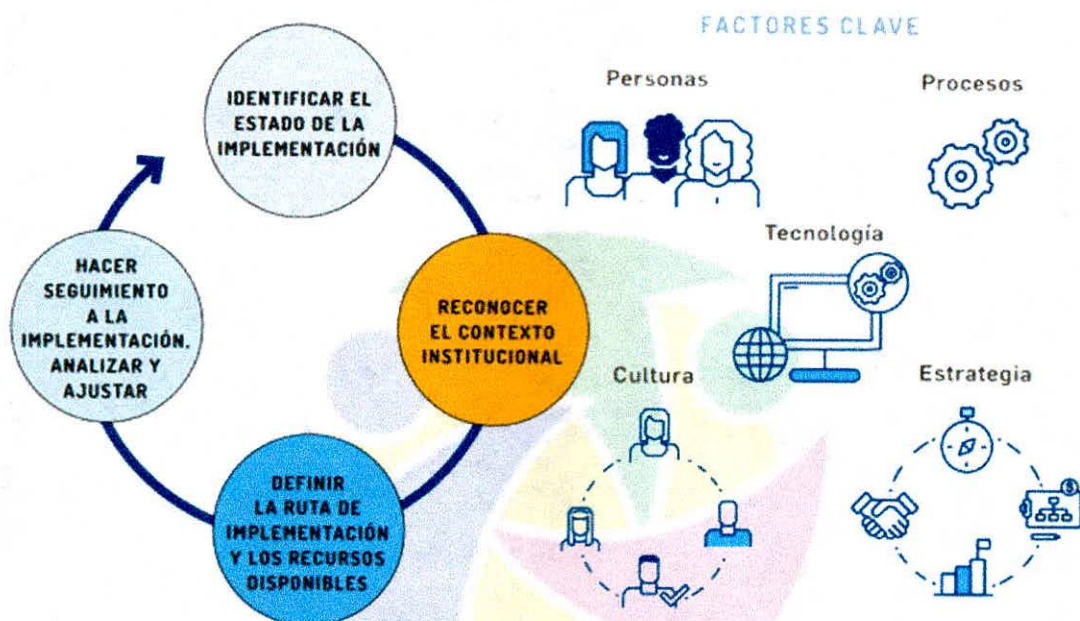
Etapas 4. Hacer seguimiento a la implementación para analizar el avance y llevar a cabo ajustes

Desde la Dirección que tiene a cargo el proceso de Planeación Estratégica se diseña el plan de acción para implementar la gestión del conocimiento y la innovación, el cual se debe presentar ante el comité institucional de gestión y desempeño para su aprobación.

El Instituto debe conformar un equipo catalizador, integrado por los funcionarios que tiene a cargo los procesos de Talento Humano, Planeación Estratégica, Gestión de Comunicaciones y Gestión documental – CADA, responsable de hacer seguimiento al desarrollo de las actividades definidas en el plan de acción para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Igualmente analizará el estado de implementación y si da lugar a realizar ajustes para su fortalecimiento.

Ilustración 4. Ciclo de implementación de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.

RESULTADOS POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

1. Calificación total:

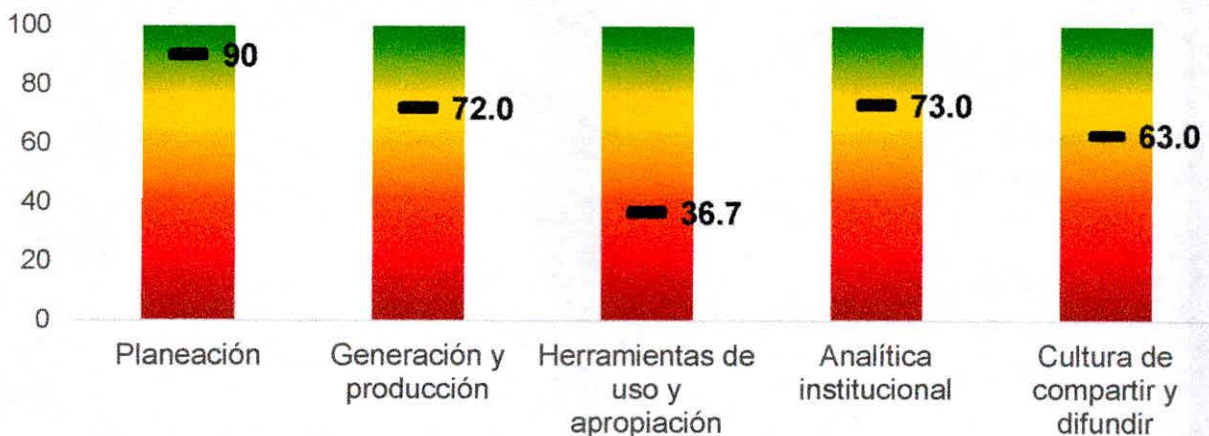
La calificación que ha tenido el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá en el autodiagnóstico de la política gestión del conocimiento y la innovación es de un 63.9 sobre un 100.



Así mismo, cabe mencionar que el interés principal del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, es buscar promover la importancia de conservar y compartir el conocimiento, facilitar el aprendizaje, la adaptación a los cambios tecnológicos y las buenas prácticas de gestión; en la Entidad se genera una cantidad importante de datos, información, experiencias e ideas que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.



2. Calificación por categorías:



Los factores en los que el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá debería trabajar, son:

- Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la Entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.
- Contar con espacios de ideación e innovación.
- Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la Entidad.
- Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.
- Participar en eventos de innovación.
- Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista.
- Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento.
- Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la Entidad.
- Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la Entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.
- Contar con repositorios de lecciones aprendidas.
- Contar con parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permitan llevar a cabo su análisis para la toma de decisiones basadas en evidencias.
- Participar con las buenas prácticas en convocatorias o premios nacionales e internacionales.
- Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la Entidad.
- Mantener cooperación con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la Entidad y facilitar su intercambio.



MARCO JURIDICO Y LEGAL

En temas normativos, se debe tener presente lo siguiente:

- **Decreto 1499 de 2017:** "Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 del 2015".
- **Decreto 430 de 2016:** "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública".

ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Dirección y Profesional Universitario del Área Administrativa, son responsables de adoptar la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación Institucional y, los líderes y coordinadores de procesos de las actividades para su desarrollo, ejecución y evaluación.

HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Dentro de la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación se deben desarrollar actividades orientadas a dar una secuencialidad establecida en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) teniendo en cuenta los cuatro ejes expuestos anteriormente.

- Identificar los ejes y las acciones de gestión del conocimiento y la innovación que requieren mayor trabajo para su operación.
- Diseñar el plan de implementación.
- Analizar los resultados del FURAG en lo correspondiente a la gestión del conocimiento y la innovación y elaborar el plan de mejoramiento, según corresponda.
- Desarrollar esquemas de evaluación de las ideas, así como promover la puesta en marcha de prototipos, pruebas piloto o experimentos para reducir el riesgo en la implementación de actividades y proyectos de innovación.
- Identificar las necesidades en materia de innovación e investigación de la Entidad que le permitan fomentar las actividades y proyectos de I+D+I (Investigación + Desarrollo + Investigación) a través de la participación en convocatorias, eventos, grupos de investigación, entre otros.
- Mejorar la comunicación de las dependencias a través de equipos de trabajo interconectados.
- Evitar la fuga del conocimiento.
- Generar conocimiento estratégico para la Entidad e impulsar la innovación.
- Consolidar y facilitar el acceso al conocimiento del Instituto.

SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA

La implementación de la gestión del conocimiento y la innovación, estará liderada por La Dirección y Profesional Universitario del Área Administrativa quienes tendrán a cargo las siguientes responsabilidades:

- Ser interlocutores de la dimensión y política de gestión del conocimiento y la innovación ante el comité institucional de gestión y desempeño.



- Articular los diferentes actores involucrados en el desarrollo de la dimensión.
- Presentar los temas relacionados con la gestión del conocimiento y la innovación ante el comité institucional de gestión y desempeño.
- Presentar a la Alta Dirección los avances en materia de gestión del conocimiento y la innovación, destacando el compromiso que debe haber desde el liderazgo de la entidad en relación con la dimensión.
- Trabajar en conjunto el diligenciamiento del autodiagnóstico y del FURAG en lo correspondiente a la dimensión analizada y formular los respectivos planes de mejoramiento que se deriven de cada una de estas herramientas, así como hacer seguimiento al cumplimiento de estos.

Para facilitar la implementación de la dimensión se recomienda que desde la Dirección se cuente con el apoyo de un equipo interdisciplinario, para lo cual es aconsejable la participación de los procesos como: Planeación estratégica, Talento humano, Gestión de Comunicaciones, Gestión documental y de otros que considere necesarios incluir, para que de esta manera se pueda impulsar el diseño, elaboración, ejecución, evaluación y mejoramiento de la gestión del conocimiento y la innovación de manera articulada con las demás áreas y procesos considerando, en lo posible, las acciones, plazos, responsables y recursos necesarios para ejecutar su implementación

ANA KATHERINE ARTUNDUAGA MENDOZA
DIRECTORA

TABLA DE CONTROL DOCUMENTAL			
Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Proyectó:	Laura Daniela Ballén Moreno		Administrativa
Aprobó:	Ana Katherine Artunduaga Mendoza		Dirección
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a la disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			

ANEXO #1: JUSTIFICACIÓN TÉCNICA PARA EL AJUSTE Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La actualización de la política vigente surge de la necesidad de alinear los procesos administrativos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) con la naturaleza técnica y misional del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá. Si bien el marco normativo actual se basa en el Decreto 1499 de 2017, es imperativo integrar formalmente la Ley 181 de 1995 (Ley del Deporte) en el sustento jurídico del documento. Esta inclusión garantiza que la gestión del conocimiento no sea vista solo como una obligación administrativa, sino como un mandato para preservar las metodologías de entrenamiento y programas recreativos que constituyen el valor público de la entidad.

En cuanto al alcance, se identifica un riesgo crítico en la fuga de capital intelectual al finalizar los ciclos de contratación. Es fundamental que la política declare explícitamente su aplicación tanto a funcionarios de planta como a contratistas y prestadores de servicios, quienes son los principales portadores del conocimiento táctico en las escuelas de formación. Al robustecer este alcance, el Instituto asegura que las experiencias y lecciones aprendidas durante la ejecución de los contratos de apoyo a la gestión queden documentadas y transferidas, evitando que el "saber hacer" deportivo se pierda con cada cambio de personal.

Respecto al desarrollo de la política, se requiere una evolución en el eje de Analítica Institucional para que trascienda el simple reporte de cumplimiento de metas y se convierta en un motor de innovación deportiva. El ajuste propone utilizar los datos recolectados (tendencias de participación ciudadana y uso de escenarios) para el diseño de soluciones innovadoras que respondan a las necesidades reales de la comunidad de Cajicá. Esta visión permite que el conocimiento se transforme en decisiones basadas en evidencias, mejorando directamente la calidad y la cobertura de los servicios de recreación y deporte.

Adicionalmente, se hace necesario precisar el Ciclo de Implementación dentro de la cultura organizacional, fomentando un entorno donde el intercambio de saberes entre las áreas técnicas y administrativas sea fluido. Al ajustar la política para que incluya incentivos a la transferencia de conocimiento, se fortalece el rol de la entidad como una "Organización Inteligente" que aprende de sus propios procesos y se adapta rápidamente a los cambios del entorno sectorial. Este enfoque garantiza que la innovación no sea un evento aislado, sino un proceso sistémico respaldado por el uso de herramientas tecnológicas y repositorios estratégicos.

Finalmente, estos ajustes permiten que el IMDR Cajicá cumpla con rigor los lineamientos de la Función Pública, elevando su desempeño en la medición del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG). La presente justificación busca que la política sea un instrumento de vanguardia que proteja la memoria institucional y potencie la creación de valor público, asegurando que el conocimiento generado por cada entrenador, coordinador y administrativo se convierta en un activo permanente al servicio de todos los cajiqueños.

Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Proceso
Proyectó	Laura Daniela Ballén Moreno		Gestión administrativa
Revisó y aprobó	Duván Alejandro López Calderón		Dirección
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			

ANEXO #2 PLAN DE ACCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La formulación del Plan de Acción es indispensable para transformar los lineamientos de la política en resultados tangibles que generen valor público. Al estructurar actividades trimestrales, el Instituto asegura una ruta clara para la generación, producción, uso y difusión del conocimiento técnico y administrativo. Este instrumento permite que el "saber hacer" de los colaboradores se convierta en capital intelectual, fortaleciendo la gestión institucional y facilitando la adaptación del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá a los cambios del entorno deportivo y recreativo.

Trimestre	Actividad Clave	Responsable	Producto Esperado
Q1: Diagnóstico y Sensibilización	Aplicación del autodiagnóstico de Función Pública y socialización de la política.	Gestión administrativa y planeación estratégica	Informe de brechas y acta de socialización.
Q2: Captura de Conocimiento	Implementación de "Mesas de Saberes" con entrenadores para documentar 3 buenas prácticas técnicas.	Líderes de los procesos misionales, planeación estratégica y gestión administrativa	Banco de 3 Guías de Buenas Prácticas Deportivas.
Q3: Herramientas y Memoria	Creación del repositorio digital (SharePoint o carpeta institucional) para preservar archivos clave.	Gestión administrativa y planeación estratégica	Repositorio estructurado y en uso.
Q4: Evaluación e Innovación	Realización de un "Cofre de Lecciones Aprendidas" al cierre de contratos y reporte FURAG.	Líderes de los procesos misionales, planeación estratégica y gestión administrativa	Informe de lecciones aprendidas y puntaje FURAG.

Detalle de Actividades por Trimestre

Trimestre 1: Diagnóstico y Sensibilización (Etapa 1 y 2)

- **Aplicación de Autodiagnóstico:** Diligenciar la herramienta de la Función Pública para conocer el estado actual de la política en el Instituto.
- **Análisis de Resultados FURAG:** Revisar el puntaje obtenido en la medición anual para identificar brechas específicas en gestión del conocimiento e innovación.
- **Mapeo de Activos de Conocimiento:** Identificar qué conocimientos técnicos (entrenamiento) y explícitos (manuales, guías) son críticos para la entidad.

Trimestre 2: Captura y Generación de Valor (Eje 1 y 4)

- **Mesas de Transferencia Técnica:** Organizar sesiones donde los entrenadores más antiguos compartan sus metodologías exitosas con los nuevos.
- **Documentación de Buenas Prácticas:** Identificar al menos dos procesos que funcionen excepcionalmente bien y convertirlos en guías o manuales de "saber hacer".
- **Banco de Ideas de Innovación:** Habilitar un canal (físico o digital) para que los colaboradores propongan soluciones a problemas cotidianos de la prestación del servicio deportivo.

Trimestre 3: Herramientas y Analítica (Eje 2 y 3)

- **Estructuración del Repositorio:** Organizar carpetas del material compartido para asegurar el acceso fácil a la información.
- **Cargue de Información Estratégica:** Subir planes, informes de gestión, videos y piezas comunicativas que sirvan de consulta permanente.

Trimestre 4: Evaluación y Cierre de Ciclo (Etapa 4)

- **Jornada de Lecciones Aprendidas:** Diligenciar el formato “acta de transferencia y memoria institucional”
- **Informe al Comité de Gestión:** Presentar ante la Alta Dirección los avances, ahorros de tiempo o mejoras logradas gracias a la gestión del conocimiento.
- **Ajuste de la Ruta:** Basados en lo aprendido este año, proponer las mejoras para el plan de acción del siguiente periodo.

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento, liderado por la Dirección y planeación estratégica, gestión humana y gestión de comunicaciones, garantiza que las acciones planeadas se ejecuten de manera articulada y constante. Este proceso de monitoreo permite identificar oportunamente las brechas en la implementación y realizar los ajustes necesarios bajo el ciclo de mejora continua PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). Un seguimiento riguroso es la única vía para mitigar eficazmente la fuga de conocimiento y asegurar que las herramientas tecnológicas y los repositorios de información se mantengan actualizados y disponibles para toda la entidad.

La evaluación final de la política es el mecanismo que permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y el impacto de la innovación en la prestación de los servicios. A través de herramientas como el autodiagnóstico de Función Pública y los resultados del FURAG, el Instituto puede valorar su progreso y orientar la toma de decisiones basada en evidencias. Este análisis de resultados no solo rinde cuentas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sino que fundamenta la mejora de la cultura organizacional hacia una entidad que aprende y evoluciona permanentemente

1. **Reuniones de Seguimiento:** Se realizarán con los procesos de gestión humana, Planeación y Comunicaciones, debe reunirse una vez al año
2. **Evaluación de Impacto:** Al finalizar el año, la Dirección debe presentar ante el **Comité Institucional de Gestión y Desempeño** un resumen de cuántas ideas nuevas se generaron (Eje 1) y cuánto conocimiento se logró retener (Eje 4).

Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Proceso
Proyectó	Laura Daniela Ballén Moreno		Gestión administrativa
Revisó y aprobó	Duván Alejandro López Calderón		Dirección
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			

ANEXO #3 ACTA DE TRANSFERENCIA Y MEMORIA INSTITUCIONAL – INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ

Responsable: (Nombre del Contratista/Funcionario) _____
Rol/Disciplina: (Ej. Entrenador de Baloncesto / Coordinador Administrativo) _____

1. **Directorio de Enlaces y Aliados Estratégicos:** Relacione los contactos clave (nombres, entidades y cargos) externos e internos necesarios para dar continuidad a su gestión.

Ejemplo: Contacto en la Liga de Cundinamarca para avales técnicos.

2. **Repositorio de Información Crítica:** Indique la ubicación exacta (en la nube institucional o archivo físico) de los documentos maestros, metodologías de entrenamiento, bases de datos de usuarios o registros técnicos generados durante su periodo.

Ejemplo: Carpeta "Escuela de Formación 2023" en el NEXTCLOUD.

3. **Lecciones Aprendidas y Recomendaciones de Mejora** Describa brevemente una buena práctica que funcionó en su área y un problema o riesgo identificado con su respectiva sugerencia para evitar que se repita.

Ejemplo: "Para las inscripciones de adultos mayores, funciona mejor el horario de 8:00 AM; el sistema tiende a fallar si se cargan más de 50 registros simultáneos".

Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Proceso
Proyectó	Laura Daniela Ballén Moreno		Gestión administrativa
Revisó y aprobó	Duván Alejandro López Calderón		Dirección
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			



**RESOLUCIÓN N° 123
(01 DE AGOSTO DE 2023)**

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

La directora del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales, reglamentarias y especialmente las conferidas en la Constitución Política de Colombia, por la Ley 181 de 1995 y normas que la modifican, la Ley 489 de 1998, Decretos 1083 de 2015, 1499 de 2017, Acuerdos Municipales 024 de 1996 y 011 de 1999 expedidos por el Concejo Municipal de Cajicá, Acuerdos de Junta Directiva 001 de 2004 y 01 de 2022 expedidos por Insdeportes Cajicá y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo 2 de la Constitución Política, que establece "Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la Independencia Nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares."

Que el artículo 52 de la precitada norma modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo N° 02 de 2000 señala "El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas"

Que el artículo 209 de la Carta Política, señala "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley."



Que el Gobierno Nacional expidió la Ley 181 del 18 de enero de 1995, norma que establece disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte, acto administrativo acogido por el Concejo Municipal de Cajicá y mediante el cual se emitió el Acuerdo Municipal N° 024 de fecha 18 de diciembre de 1996 modificado por el Acuerdo Municipal N° 011 del 15 de junio de 1999 creando el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá como una entidad descentralizada, la cual se constituye como ente rector del Deporte y la Recreación del municipio de Cajicá, encargado de la coordinación y ejecución de los planes y programas que sobre deporte y recreación formulen las entidades Departamentales y Nacionales.

Que la Ley 181 de 1995 tiene como objetivos generales el patrocinio, el fomento, la masificación, la divulgación, la planificación, la coordinación, la ejecución y el asesoramiento de la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extraescolar de la niñez y la juventud en todos los niveles y estratos sociales del país, en desarrollo del derecho de todas las personas a ejercitar el libre acceso a una formación física y espiritual adecuadas. Así mismo, la implantación y fomento de la educación física para contribuir a la formación integral de la persona en todas sus edades y facilitar el cumplimiento eficaz de sus obligaciones como miembro de la sociedad.

Que el artículo 49 de la Ley 181 de 1995, prevé que "El Sistema Nacional del Deporte desarrolla su objeto a través de actividades del deporte formativo, el deporte social comunitario, el deporte universitario, el deporte competitivo, el deporte de alto rendimiento, el deporte aficionado, el deporte profesional, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante las entidades públicas y privadas que hacen parte del Sistema." Así el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, como entidad pública cumple los objetivos en la Ley, al brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, como contribución al desarrollo integral del individuo y a la creación de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida de los Cajiqueños.

Que el artículo 4 de la Ley 489 de 1998 dispone "La función administrativa del Estado busca la satisfacción de las necesidades generales de todos los habitantes, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política. Los organismos, entidades y personas encargadas, de manera permanente o transitoria, del ejercicio de funciones administrativas deben ejercerlas consultando el interés general" Así mismo, el tercer inciso del artículo 68 ibídem, establece que "Las entidades descentralizadas se sujetan a las reglas señaladas en la Constitución Política, en la presente ley, en las leyes que las creen y determinen su estructura orgánica y a sus estatutos internos".

Que el artículo 3° de la Ley 1437 de 2011, establece que las autoridades deben interpretar y aplicar sus actuaciones y procedimientos administrativos en virtud de los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015 precisa las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, en el marco de las Políticas de Desarrollo Administrativo de



que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, enunciándolas y estableciendo que se regirán por las normas que las regulan o reglamentan, y a su vez indica que se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Que mediante el Decreto 1499 de 2017, se adoptó la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, definiéndolo en su artículo 2.2.22.3.2 como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Que en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en la entidad es clave para su funcionamiento. Pues en el marco de la norma ISO 9001: 2015 se establece que, en la gestión del conocimiento de una organización, se debe determinar, mantener, y poner a disposición, los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos, dinamizando el ciclo de política pública que facilita el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, conectando el conocimiento entre los servidores y las dependencias, promoviendo las buenas prácticas de gestión a través de los cuatro (4) ejes fundamentales, que facilitan el aprendizaje y la evolución estratégica de planeación.

Que la misión del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá como ente descentralizado de la administración municipal, encargada del diseño, planeación, estructuración y ejecución de las políticas deportivas del Municipio de Cajicá, a través del fomento y la masificación en las prácticas del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre conforme a las disposiciones de Ley: con criterios de inclusión social, sostenibilidad económica, ambiental y tejido social para la paz en busca de un reconocimiento y aceptación a nivel municipal, regional y nacional.

Que el literal b) del artículo 13 del Acuerdo Municipal N° 011 de 1999 señala entre las funciones del Director: *"b) Proponer a la Junta Directiva y presentar a la administración Municipal los Planes y programas generales que se requieren para el cumplimiento de las políticas y objetivos del Instituto"*.

Que mediante el Acuerdo Municipal N° 03 del 28 de mayo del año dos mil veinte (2020) expedido por el Concejo Municipal de Cajicá, se aprobó el Plan de Desarrollo Municipal **"Cajicá Tejiendo Futuro, Unidos con toda Seguridad 2020 - 2023"**, el cual en su artículo 23 meta de bienestar 01, tiene como objetivo priorizado *"Diseñar e implementar programa, planes, procesos, procedimientos lineamientos y estrategias que permitan a la comunidad el desarrollo de actividades deportivas"* específicamente en su indicador de bienestar *"Población que realiza actividad física en su tiempo"*.

Que el Acuerdo de Junta Directiva N° 001 de 2022 que modificó los estatutos de la entidad, contenidos en el Acuerdo de Junta Directiva N° 01 de 2004, establece en el numeral 3 del artículo décimo noveno entre las funciones del Director de la entidad, *"Promover y ejecutar el cumplimiento de las políticas públicas, planes, programas y*



actividades del sector deportivo, del orden nacional, departamental y municipal enfocadas con la misionalidad de la entidad."

Que, en el marco de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, que desarrolla la entidad, se estableció como líder de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá a la Dirección y el Profesional Universitario del Área Administrativa de la entidad.

Que, en sesión efectuada el pasado siete (07) de junio de la anualidad en curso, de conformidad al Acta N° 201 de 2023, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, aprobó el texto definitivo de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad.

Que, con el propósito de promover la importancia de conservar y compartir el conocimiento, facilitando el aprendizaje dentro de la Entidad a través de nuevas tecnologías y la promoción de buenas prácticas, se promueva la transformación de la información en capital intelectual para el mejoramiento de la gestión institucional.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

INSDEPORTES

RESUELVE

ARTÍCULO 1°. ADOPTAR la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, aprobada en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad, en sesión ordinaria del siete (07) de junio del año dos mil veintitrés (2023), la cual hace parte integral del presente acto administrativo, junto con el documento anexo que contiene la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la entidad.

ARTÍCULO 2°. La Dirección y el Profesional Universitario del Área Administrativa del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, realizarán la planificación, orientación, implementación, ejecución y seguimiento de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.

ARTÍCULO 3°. La implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación será de obligatoria ejecución y cumplimiento para todas las dependencias de Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, con el fin de preservar los saberes en el marco cultural, compartir el conocimiento y enriquecer la gestión institucional.

ARTÍCULO 4°. La Dirección y el Profesional Universitario del Área Administrativa de la entidad, realizará la evaluación y seguimiento de la Política con ayuda del equipo interdisciplinario constituido por Planeación Estratégica, Talento Humano, Gestión de Comunicaciones, Gestión Documental y demás áreas importantes para la ejecución y cumplimiento de lo previsto.

ARTÍCULO 5°. La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá podrá ajustarse a las necesidades que puedan surgir en materia de innovación e investigación de la Entidad.



ARTÍCULO 6º. Ordenar la divulgación del presente acto administrativo, para todas las dependencias del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá y a través de los medios idóneos para conocimiento de la comunidad en general.

ARTÍCULO 7º. La presente resolución, rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedida en Cajicá - Cundinamarca, el primer (01) día del mes de agosto del año dos mil veintitrés (2023).

ANA KATHERINE ARTUNDUAGA MENDOZA
Directora

TABLA DE CONTROL DOCUMENTAL			
Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Proyectó:	Paola Quiroga Cruz		Apoyo Gestión Humana
Revisó y Ajustó:	Martha Yaneth Albornoz Sanabria		Jefe Oficina Jurídica
Aprobó:	Dra. Angélica Bello Quintana		Asesora Jurídica Externa
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			