

	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	Código: GCO-PROT-1
		Fecha: 28/02/2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	Versión: 1
		Página 1 de 9

<b>HISTORICO DE CAMBIOS</b>		
<b>Versión</b>	<b>Fecha de Emisión</b>	<b>Cambios realizados</b>
01	28/02/2023	Emisión Inicial

<b>Elaboró:</b>  <b>19/12/2022</b>  <b>Fatima Rodriguez Obando</b>  Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información	<b>Revisó:</b>  <b>19/12/2022</b>  <b>Aurora Camila Crespo Murillo</b> Contratista Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información  <b>Rene Hernández</b> Contratista Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información  <b>Cristian Camilo Cabra</b> Contratista SAF-Gestión Documental	<b>Aprobó:</b>  <b>28/02/2023</b>  <b>Diana Marcela Reyes Toledo</b> Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información	<b>Avaló:</b>  <b>28/02/2023</b>  <b>Diana Marcela Reyes Toledo</b> Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información
---	---	--	---

	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	Código: GCO-PROT-1
		Fecha: 28/02/2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	Versión: 1
		Página 2 de 9

Introducción .....	3
1. Objetivo .....	4
2. Alcance .....	4
3. Responsable del Protocolo .....	4
4. Institucionalidad de la Política de Gestión del Conocimiento .....	4
5. Integrantes del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento .....	5
6. Roles y responsabilidades del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento .....	6
7. Trámite para la conformación .....	6
8. Propósito de la conformación de Semilleros de Gestión del Conocimiento .....	6
9. Identificación y designación de Semilleros de Gestión del Conocimiento .....	7
10. Conformación de Semilleros de Gestión del Conocimiento .....	7
11. Funciones de los Semilleros de Gestión del Conocimiento .....	7
12. Trámite para la conformación .....	8
13. Funcionamiento del Equipo Transversal y Semilleros de Gestión del Conocimiento .....	8
14. Comité Institucional de Gestión y Desempeño .....	8
15. Caja de herramientas .....	9

	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	Código: GCO-PROT-1
		Fecha: 28/02/2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	Versión: 1
		Página 3 de 9

## Introducción

La Gestión del Conocimiento se concibe como parte de la cultura institucional del Idartes como una disciplina de trabajo individual, colectivo y en co-creación, orientada a promover y coordinar la reflexión permanente sobre nuestro quehacer, mediante la innovación, integración, adopción y apropiación, que nos permiten innovar en la solución de problemas, la ejecución de nuestros procesos, y la prestación de los servicios, enriqueciendo la forma de relacionamiento con la ciudadanía.

El Idartes establece la institucionalidad de la política de gestión del conocimiento y por ende la Dimensión 6 Gestión del Conocimiento y la Innovación, asociada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, teniendo en cuenta las definiciones y conceptos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, así como el resultado del Índice de Desempeño Institucional, el autodiagnóstico de la política y el plan de acción; siendo necesario el fortalecimiento institucional, la apropiación de la gestión del conocimiento y la innovación, con el fin de mejorar los resultados y el desempeño de la entidad, impactando el valor público a partir de la generación de nuevas soluciones, herramientas y capacidades para una eficaz gestión pública.

Este instrumento es un documento referente, el cual y de acuerdo con el nivel de madurez presentado en el desarrollo de las distintas actividades del MIPG y la dimensión 6 de gestión del conocimiento, propiciará nuevas versiones, las cuales se adaptarán a la realidad institucional

El protocolo para la institucionalidad de la gestión del conocimiento e innovación, es una herramienta que facilita la implementación de la política de gestión del conocimiento en el Instituto Distrital de las Artes- Idartes, el cual comprende la conformación del equipo transversal y semilleros de gestión del conocimiento, su conformación y operación en la entidad.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	Código: GCO-PROT-1
		Fecha: 28/02/2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	Versión: 1
		Página 4 de 9

## 1. Objetivo

Instaurar la conformación de las instancias en la entidad, para que, de manera coordinada, establezcan lineamientos, condiciones y metodologías que propendan por el fortalecimiento, evaluación y seguimiento a la gestión del conocimiento en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

## 2. Alcance

El documento contempla la conformación de equipos, sus roles y responsabilidades para la sostenibilidad de la Política de Gestión del Conocimiento en la entidad.

## 3. Responsable del Protocolo

Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información.

## 4. Institucionalidad de la Política de Gestión del Conocimiento

El conjunto de instancias para la institucionalidad de la política de gestión del conocimiento se instaura con el fin de trabajar coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que la Dimensión 6 del MIPG y logre sus objetivos; dichas instancias son:

- Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento
- Semilleros de Gestión del Conocimiento
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño



	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	Código: GCO-PROT-1
		Fecha: 28/02/2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	Versión: 1
		Página 5 de 9

## 5. Integrantes del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento

El equipo Transversal de Gestión del Conocimiento estará conformado de la siguiente manera:

Dependencia	Área o Equipo	Tema que aporta a la GC
Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del Conocimiento</li> <li>Tecnologías de la Información.</li> <li>Direccionamiento estratégico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lidera el proceso de Gestión del Conocimiento</li> <li>Activos de información</li> <li>Direccionamiento estratégico, que propicia espacios de indagación continua a la ciudadanía para elaborar y revisar los instrumentos de gestión con los que cuenta la entidad.</li> </ul>
Subdirección Administrativa y Financiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión Documental</li> <li>Gestión del Talento Humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Activos del Conocimiento</li> <li>Ciclo de vida del servidor público (desde el ingreso, el desarrollo de las labores y el retiro).</li> </ul>
Subdirección de las Artes	Subdirección de las Artes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datos</li> <li>Información</li> <li>Lecciones aprendidas</li> <li>Buenas prácticas</li> </ul>
Subdirección de Formación Artística	Subdirección de Formación Artística	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datos</li> <li>Información</li> <li>Lecciones aprendidas</li> <li>Buenas prácticas</li> </ul>
Subdirección de Equipamientos Culturales	Subdirección de Equipamientos Culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datos</li> <li>Información</li> <li>Lecciones aprendidas</li> <li>Buenas prácticas</li> </ul>

Las dependencias anteriormente mencionadas, deben designar un servidor (funcionario o contratista) para que haga parte del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento.

El Líder del proceso de Gestión del Conocimiento mediante convocatoria expresa, podrá extender la invitación a hacer parte del “Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento”, a cualquier otro servidor que se considere pertinente.

	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	Código: GCO-PROT-1
		Fecha: 28/02/2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	Versión: 1
		Página 6 de 9

## 6. Roles y responsabilidades del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento

El Equipo transversal ejercerá las siguientes funciones:

1. Coordinar y gestionar las iniciativas, estrategias, iniciativas, buenas prácticas, investigación y planes necesarios para la implementación de la gestión del conocimiento en la entidad.
2. Proponer orientaciones, directrices, lineamientos, metodologías y parámetros de seguimiento y medición, para la debida implementación de la gestión del conocimiento en la entidad.
3. Revisar el universo de referentes teóricos, conceptuales, metodológicos y legales, así como documentar la propuesta de modelo de madurez de gestión del conocimiento y mapa de gestión de conocimiento de la entidad.
4. Promover iniciativas, investigación, proyectos, actividades, buenas prácticas y estrategias para fortalecer la cultura de la innovación en la entidad.
5. Establecer herramientas para el uso y apropiación del conocimiento en la entidad.
6. Gestionar la conformación de los Semilleros de Gestión del Conocimiento y su debida convocatoria a las reuniones o mesas de trabajo a que haya lugar.
7. Presentar ante el Comité de Gestión y Desempeño, planes, propuestas e iniciativas para la toma de decisiones y lineamientos a la entidad.
8. Participar y presentar iniciativas en el marco de la Red Sectorial de Gestión del Conocimiento, Sector Cultura, Recreación y Deporte.

## 7. Trámite para la conformación

El líder del proceso de gestión del conocimiento, mediante memorando solicitará a la Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirección de las Artes, Subdirección de Formación Artística, Subdirección de Equipamientos Culturales, la designación expresa de las personas que conformarán el equipo transversal de gestión del conocimiento.

Para la actualización y modificación de los servidores designados en la conformación equipo transversal de gestión del conocimiento, se deberá informar a la OAP-TI, mediante memorando su actualización y/o modificación.

Sin perjuicio de lo anterior, las unidades de gestión antes mencionadas deberán mantener la conformación e integración del equipo transversal.

## 8. Propósito de la conformación de Semilleros de Gestión del Conocimiento

La conformación de los Semilleros de Gestión del Conocimiento tiene como finalidad fortalecer la gestión del conocimiento, son el pilar de donde nacen las ideas, quienes, con su experiencia,

	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	Código: GCO-PROT-1
		Fecha: 28/02/2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	Versión: 1
		Página 7 de 9

saberes, reflexión, intuición o creatividad aportan a la identificación del conocimiento tácito de la entidad.

Los servidores que harán parte de los Semilleros de Gestión del Conocimiento lideran, motivan, sensibilizan e implementan herramientas o acciones orientadas a identificar, capturar, transferir, apropiar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de Idartes, así como facilitar los procesos de innovación de la entidad.

## 9. Identificación y designación de Semilleros de Gestión del Conocimiento

Las dependencias de la entidad deben identificar y designar la(s) persona(s) que harán parte de los Semilleros de Gestión del Conocimiento, para ello se tendrán en cuenta aquellos servidores:

1. Con capacidades relevantes en temas estratégicos de la Unidad de Gestión, es decir personas que tienen un conocimiento clave o altamente demandado por la operación de la entidad.
2. Con su intelecto, saberes y experiencia son propositivos con soluciones a las diferentes necesidades y/o problemáticas de su Unidad de Gestión.
3. Aptitud para trabajar en equipo.
4. Compromiso con el fortalecimiento de la entidad en cultura de gestión del conocimiento.
5. Capacidad organizativa y ejecutiva.
6. Interés en el tema de gestión del conocimiento, formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.
7. Funcionarios o contratistas que en sus funciones u obligaciones tengan a su cargo la gestión del conocimiento.

## 10. Conformación de Semilleros de Gestión del Conocimiento

Los Semilleros de Gestión del Conocimiento están conformados por una (1) y hasta tres (3) personas por Unidad de Gestión, designadas por cada una de las dependencias.

## 11. Funciones de los Semilleros de Gestión del Conocimiento

1. Asistir a las reuniones o mesas de trabajo que sean convocados.
2. Aportar desde sus saberes y conocimiento en la formulación de las herramientas e instrumentos necesarios para la implementación y fortalecimiento de la Política de Gestión del Conocimiento.

	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	Código: GCO-PROT-1
		Fecha: 28/02/2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	Versión: 1
		Página 8 de 9

3. Presentar ante el “Equipo Transversal de Gestión el Conocimiento” para su aprobación, los documentos, herramientas e instrumentos de gestión que fortalecen la implementación de la política de gestión del conocimiento en el marco del MIPG.
4. Asegurar la aplicación de herramientas para el uso y apropiación del conocimiento.
5. Apoyar en el desarrollo de acciones de promoción, divulgación, sensibilización y/o capacitación de las herramientas, instrumentos y/o lineamientos al interior de las Unidades de Gestión que propenden por el fortalecimiento de la gestión del conocimiento en la entidad.

## 12. Trámite para la conformación

El líder del proceso de gestión del conocimiento, mediante memorando solicitará a las Unidades de Gestión, la designación de una (1) y hasta tres (3) personas para conformar los semilleros de gestión del conocimiento, los cuales pueden ser funcionarios o contratistas.

La actualización de las personas designadas, debe realizarse mediante memorando dirigido a la OAP-TI para su modificación.

## 13. Funcionamiento del Equipo Transversal y Semilleros de Gestión del Conocimiento

El Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento, efectuará reuniones una (1) vez al mes, previa convocatoria realizada por el líder del proceso de gestión del conocimiento, mediante correo electrónico.

Los Semilleros de Gestión del Conocimiento se reunirán como mínimo dos (2) veces al año, previa convocatoria realizada por el Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento, mediante correo electrónico.

Las reuniones podrán realizarse de manera presencial o virtual y para efectos de registro la OAP-TI elaborará las respectivas actas de reunión.

## 14. Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El líder del proceso de Gestión del Conocimiento con el acompañamiento del Equipo Transversal presentará los planes, instrumentos, herramientas y avances en materia de gestión del conocimiento al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

De conformidad con las atribuciones conferidas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Idartes, le corresponde la aprobación de planes, instrumentos, herramientas y

	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	Código: GCO-PROT-1
		Fecha: 28/02/2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	Versión: 1
		Página 9 de 9

documentos, así como proponer iniciativas que contribuyan al mejoramiento e implementación del MIPG y por ende de la Política de Gestión del Conocimiento en la entidad.

A su vez, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño velará por la conformación del equipo transversal y semilleros de gestión del conocimiento.

## 15. Caja de herramientas

El Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento dispondrá de una caja de herramientas que contendrá entre otros aspectos:

- Inventario de conocimiento tácito.
- Inventario de conocimiento explícito.
- Banco de lecciones aprendidas.
- Banco de buenas prácticas.
- Mapa de gestión del conocimiento