

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



Contenido

ANTECEDENTES.....	3
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	4
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI	6
OBJETIVO	8
ALCANCE	8
DECLARACIÓN DE COMPROMISOS	9
ASPECTOS DE IMPLEMENTACIÓN	10
MODELO R – CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN REGIONAL	10
1. CONOCIMIENTO REGIONAL	11
2. INNOVACIÓN REGIONAL	12
3. COMUNIDAD REGIONAL	13
RESPONSABLES	14
DEFINICIONES	15
CONTROL DE DOCUMENTOS	16

ANTECEDENTES

El Acto Legislativo 02 de 2020 modificó el artículo 325 de la Constitución Política de Colombia, dando paso a la creación de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca como entidad administrativa de asociatividad regional de régimen especial, con el objeto de garantizar la ejecución de planes y programas de desarrollo sostenible y la prestación oportuna y eficiente de los servicios a su cargo. El Distrito Capital, la Gobernación de Cundinamarca y los municipios de Cundinamarca podrán asociarse a esta región cuando compartan dinámicas territoriales, ambientales, sociales o económicas¹.

El Consejo Regional de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, a través del Acuerdo Regional 003 de 2022 determinó la estructura organizacional de la entidad y en su artículo 9° definió las funciones de la Oficina Asesora de Planeación Institucional (OAPI), estableciendo en su numeral 9 *“Realizar el diseño, la implementación y el seguimiento a la estrategia de gestión del conocimiento, con el propósito de asegurar la captura, distribución y uso efectivo de este dentro de la Región Metropolitana”*².

En este mismo sentido, el artículo 10° del Acuerdo Regional 003 de 2022, en su literal A, define como función de la Subdirección de Planeación Metropolitana y Regional *“En materia de gestión del conocimiento regional. La Subdirección de Planeación Metropolitana y Regional contará con el Observatorio de Dinámicas Metropolitanas y Regionales y ejercerá las funciones establecidas en el artículo 30 de la Ley 2199 de 2022 y las demás contenidas en el artículo 46 de los estatutos de la entidad”*³. Y, por último, en el Artículo 11° del Acuerdo Regional 003 de 2022 en su literal C, en materia de asistencia técnica, define para la Subdirección de Gestión de Proyectos *“Brindar asistencia técnica a todos los asociados a la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca, para generar instrumentos de gestión del conocimiento e innovación pública”*⁴.

Lo expuesto anteriormente evidencia la priorización que la Gestión del Conocimiento y la Innovación ha tenido tanto para el funcionamiento de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca (RMBC), como en su interacción con los municipios en el abordaje integral de los problemas públicos priorizados. En este orden de ideas, se hace necesario contar con una política institucional para la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la RMBC como soporte de la estrategia institucional que permita definir, desarrollar, monitorear y evaluar todas las acciones estratégicas que en conjunto impulsen la generación de valor público a partir de la documentación, sistematización, transferencia y uso de conocimientos clave, al igual que la incorporación de metodologías ágiles que promuevan la cultura de la innovación institucional y su incorporación en iniciativas, proyectos, programas, políticas y planes.

Para la construcción de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca, es necesario retomar los lineamientos vigentes en este tema y las pautas definidas en otros instrumentos y/o de gestión y planeación pública, con el fin

¹ Acto Legislativo 002 de 2020. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=136410

² Acuerdo Regional 003 de 2020. Artículo 9.
<https://regionmetropolitana.gov.co/normatividad/acuerdo-regional-no-03-20-diciembre-2022>

³ Ídem. Acuerdo Regional 003 de 2020. Artículo 10.

⁴ Ídem. Acuerdo Regional 003 de 2020. Artículo 11.

de garantizar que la política institucional sea coherente, integral y articulada con las dinámicas de la entidad y sus procesos.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) lidera el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) e impulsa su implementación en las entidades públicas en Colombia, dado que este ha sido creado como marco de referencia para la gestión pública, permite “(...) 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”⁵.

En la versión actualizada en 2024 del MIPG se definen los lineamientos y orientaciones para la puesta en marcha de la *dimensión VI: Gestión del Conocimiento y la Innovación* como componente transversal que contribuye a la generación de valor público a partir de los conocimientos, prácticas y aprendizajes de los equipos de trabajo al interior de cada entidad, al igual que las herramientas y metodologías ágiles empleadas para el desarrollo de iniciativas y proyectos estratégicos. En este sentido, como política de gestión y desempeño, la gestión del conocimiento y la innovación tiene como propósito

*(...) facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de las ciudadanías diversas y, además, propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado que busca superar las brechas y desigualdades existentes, promoviendo una sociedad más justa, equitativa y sostenible*⁶.

De igual forma, el componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación se ha posicionado como uno de los más relevantes para la gestión pública, dados los retos públicos complejos actuales y las nuevas dinámicas de interacción entre el Estado, sus instituciones y la ciudadanía. Es así como en el marco de esta política una premisa fundamental es que el “(...) conocimiento generado al interior de las entidades como memoria institucional, lo apropia como valor público para mejorar el trabajo de los y las servidoras públicos, implementando herramientas de innovación pública y tecnologías de información, que impacte de manera positiva el relacionamiento con las ciudadanías diversas”⁷.

Por ello, el componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación impulsa a las entidades públicas a definir, implementar, monitorear y evaluar el desarrollo de acciones integrales que les permitan: construir la memoria institucional a partir de la sistematización de experiencias, prácticas y lecciones aprendidas significativas; enlistar, adaptar y promover el uso de herramientas TIC para la apropiación del conocimiento y la analítica de datos; identificar y reducir las brechas de conocimiento existentes entre los equipos y áreas de trabajo de la entidad y fomentar la apropiación de conocimientos clave; impulsar espacios de aprendizaje continuo enmarcados en

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP (2024). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)*, versión 6. Página 9.

⁶ Ídem, página 125.

⁷ Ídem, página 124.

escenarios de ideación, co-creación y experimentación; crear y divulgar las herramientas diseñadas

y/o documentadas en la caja de herramientas o cualquier otro repositorio institucional; fomentar la investigación y el intercambio de saberes para una mejor comprensión de los retos públicos actuales, recurriendo a la inteligencia colectiva y el *aprender-haciendo*; crear comunidades de práctica o redes de saberes que impulsen el intercambio de experiencias y aprendizajes para generar valor; y democratizar el conocimiento a partir de espacios de divulgación, socialización e intercambio de aprendizajes y saberes con grupos de valor, usuarios internos y otros actores clave.

Para ello, el DAFP ha definido tres ejes de trabajo para la implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación: 1) Herramientas de apropiación y analítica pública, 2) Saber innovar para la vida, y 3) Cultura de compartir, comunicar y transformar (figura 1)⁸. Estos ejes o líneas de trabajo buscan orientar a las entidades públicas en la definición de la política institucional para la Gestión del Conocimiento y la Innovación, garantizando así que la gestión pública pueda abordar de forma más ágil, pertinente y práctica los retos actuales.

Es importante señalar que, es a través de la gestión de conocimiento y el impulso de la innovación pública que las entidades públicas pueden articular mejor sus conocimientos, prácticas, recursos y equipos para cumplir con los objetivos institucionales, abordar de manera integral las temáticas priorizadas en la agenda pública, promover un mejor relacionamiento con los grupos de valor y lograr mejores resultados de política pública, al incluir el ciclo procesos de toma de decisiones basados en la evidencia.

Figura 1. Dimensión VI: Gestión del Conocimiento y la Innovación.



Fuente: DAFP (2024).

⁸ Ídem, páginas 126-130.

En cada uno de los ejes de trabajo definidos por DAFP, se agrupan las actividades clave que pueden ser desarrolladas para lograr que el componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación sea implementado en las entidades públicas. A continuación, se presenta de forma general cada uno de los ejes:

- **Eje 1. Herramientas de apropiación y analítica pública.** Se centra en la generación, organización y apropiación del conocimiento, teniendo como elementos clave los datos, la información y los conocimientos de una entidad y su equipo de trabajo. La información y los datos se deben transformar en conocimientos estratégicos que orienten el proceso de toma de decisiones para la mejora en los procesos institucionales y el ciclo de política pública. Para la puesta en marcha de este eje se pueden construir mapas de conocimiento (tácito y explícito), cajas de herramientas digitales y sistemas de información, herramientas para la analítica de datos y herramientas para la sistematización, utilización y apropiación del conocimiento.
- **Eje 2. Saber innovar para la vida.** Se centra en fomentar e impulsar la innovación y el diseño centrado en el usuario a partir del desarrollo de ejercicios y espacios de co-creación de soluciones y procesos a experimentación que logren vincular diferentes saberes, conocimientos y aprendizajes para abordar retos públicos. Para ello, se recurre a la creatividad, la participación de usuarios en todo el proceso (desde la definición del problema, pasando por el diseño de la solución y su implementación, hasta su evaluación y retroalimentación) y el prototipado de soluciones, demostrando que las mejores soluciones en términos de política pública son aquellas diseñadas de forma colaborativa. Para la puesta en marcha de este eje se pueden incorporar tanto metodologías ágiles como herramientas de ideación y co-creación.
- **Eje 3. Cultura de compartir, comunicar y transformar.** Se centra en promover una cultura organizacional que valore el intercambio de conocimientos, experiencias y aprendizajes, y en el que se promueva la comunicación efectiva y asertiva para democratizar el conocimiento y facilitar su uso en otros replica y/o adaptación. Este eje parte de la importancia de fortalecer las capacidades y brindar conocimientos para la toma de decisiones basada en evidencia, permitiendo a su vez la apropiación de dichos saberes y la generación de valor público. Para la puesta en marcha de este eje se pueden desarrollar acciones de fortalecimiento de capacidades y cierre de brechas, espacios de aprendizaje e innovación, espacios de transferencia de conocimientos e identificación, documentación y socialización de prácticas y/o experiencias significativas que puedan ser replicadas y adaptas en otros escenarios de trabajo colaborativo.

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI

Por otro lado, la RMBC también debe tener en cuenta los lineamientos que DAFP ha dado a través del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para la implementación de la política institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación. En este sentido, el objetivo del MECI es

(...) proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas,

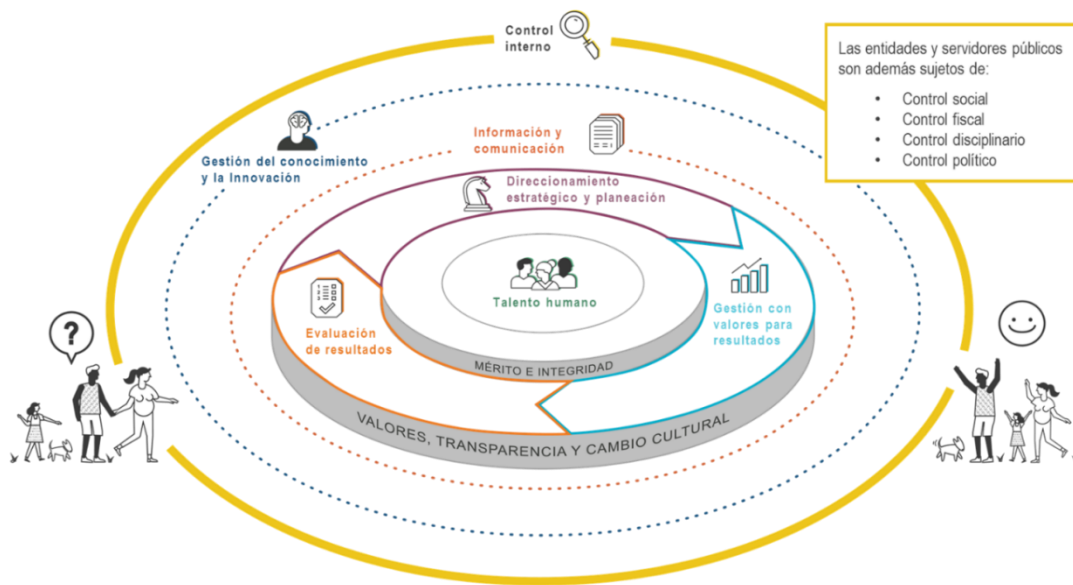
*métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol)*⁹.

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI) constituye el marco a través del cual las entidades públicas estructuran sus acciones, estrategias y responsabilidades para cumplir sus objetivos institucionales y generar valor público, apoyado en un esquema de control interno y líneas de defensa que delimitan claramente la autoridad y la gestión.

En este contexto, el MECI impulsa una cultura organizacional basada en valores, ética y transparencia, la cual debe transversalizarse en todos los ámbitos de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca. Bajo este enfoque, se justifica la formulación de una política de Gestión del Conocimiento y la Innovación orientada a fortalecer el intercambio de saberes, promover el aprendizaje organizacional y adoptar metodologías ágiles, con el fin de mejorar continuamente la gestión pública y soportar la toma de decisiones basada en evidencia.

Es importante señalar que el MECI se articula con el MIPG, particularmente con la *Dimensión VI: Gestión del Conocimiento y la Innovación* al tener como base para la toma de decisiones la información y datos (conocimientos) de la entidad, al igual que ubica en el centro el talento humano y sus acciones para lograr los objetivos institucionales (procesos de innovación) (Figura 2).

Figura 2. Relación MIPG-MECI y la Gestión del Conocimiento y la Innovación.



Fuente: DAFP (2024).

Por un lado, la gestión del conocimiento parte de la identificación, sistematización, transferencia y uso de los conocimientos tácitos y explícitos de las dependencias y sus equipos de trabajo

⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP (2026). *Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombia*. https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/%25C2%25BFcu%25C3%25A1-es-la-estructura-del-meci-

(memoria institucional) y, por otro lado, la innovación parte de la identificación de las necesidades de los usuarios y el diseño de soluciones de manera colaborativa bajo la mentalidad experimental que prioriza los escenarios de ideación y co-creación. En este sentido, el MECl se articula con esta dimensión al tomar como centro los conocimientos y los procesos de innovación que nutren los procesos misionales y estratégicos de la entidad, generando un ambiente de control que valora el conocimiento institucional como activo estratégico.

El MECl orienta a las entidades a formular planes, políticas y estrategias que partan de los conocimientos institucionales para la toma de decisiones y su incorporación como insumo clave en el ciclo de política pública. Para ello, es crucial contar con información, conocimientos y saberes institucionales (es decir, el resultado de los procesos de identificación, sistematización, uso y transferencia del conocimiento, lecciones aprendidas y buenas prácticas), y lograr procesos de mejora continua a partir de espacios de trabajo colaborativo (es decir, el resultado de los ejercicios de co-creación e iteración que dan cuenta de la mejora realizada a iniciativas o propuestas previas).

La política institucional para la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Región Metropolitana de Bogotá-Cundinamarca es transversal y toma como punto de partida los lineamientos definidos por DAFP para la implementación de las acciones estratégicas que permitan generar valor público, tomar decisiones basadas en evidencia y garantizar la articulación con las otras políticas institucionales. Sin embargo, el modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación tomará en cuenta las características propias de la entidad y su interacción con sus grupos de valor para definir los programas operativos correspondientes.

OBJETIVO

Definir el componente operacional para la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca (RMBC), a partir del diseño y puesta en operación del modelo para fomentar la cultura de innovación y la democratización del conocimiento en la entidad y sus iniciativas, proyectos y programas.

Este modelo estará enfocado en promover la apropiación del conocimiento institucional para la generación de valor público a partir del desarrollo de procesos e ideas innovadoras que satisfagan las necesidades de los usuarios y grupos de valor, optimizando los procesos institucionales, la toma de decisiones basada en evidencia y el fortalecimiento de las capacidades de la Región Metropolitana y sus equipos de trabajo para comprender y abordar de forma integral y oportuna los retos públicos identificados.

ALCANCE

La Política Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación ha sido concebida como un componente transversal que aplica a todos los procesos de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca (RMBC). En este sentido, el modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación brinda lineamientos y orientaciones a todos los equipos de trabajo de la entidad para el impulso de la innovación y la gestión de los conocimientos clave.

De igual forma, esta política será responsabilidad del Director, Subdirectores, Jefes de Oficina,

funcionarios y contratistas de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca (RMBC), así como a los representantes de los municipios, miembros y participantes del Observatorio de Dinámicas Metropolitanas y Regionales y demás partes interesadas de los Proyectos Regionales.

DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

Para la implementación de la Política Institucional de Gestión de Conocimiento y la Innovación, la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca (RMBC), se compromete a:

- a. Documentar, sistematizar, divulgar y apropiar los conocimientos claves (conocimientos tácitos y explícitos) que sean identificados en las diferentes iniciativas y proyectos adelantados en la entidad, con el fin de preservar la memoria institucional y fomentar la mejora continua a partir de la toma de decisiones basada en evidencia.
- b. Implementar estrategias de cultura organizacional orientadas a la innovación en la entidad, a partir de la identificación, documentación y socialización de buenas prácticas y lecciones aprendidas y la apropiación del conocimiento derivado de ellas.
- c. Implementar estrategias de impulso a la innovación institucional en la entidad, a partir del diseño centrado en el usuario y la adaptación o iteración de herramientas y metodologías ágiles que puedan ser empleadas en el desarrollo de proyectos e iniciativas, así como su posterior evaluación y retroalimentación.
- d. Promover el intercambio y transferencia de conocimientos y experiencias entre los colaboradores de la entidad y los grupos de valor, con el fin de fomentar la apropiación del conocimiento y generar espacios de trabajo colaborativo que permitan la generación de valor público y el abordaje de retos complejos identificados en la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca (RMBC).
- e. Participar en los diferentes espacios de transferencia de conocimiento, así como en los diversos escenarios de trabajo colaborativo liderados por la entidad y/o por otros actores claves del ecosistema de innovación y gestión del conocimiento, para fomentar la cultura de compartir y el impulso de la innovación pública en la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca (RMBC) en comunidades de práctica o redes de conocimiento.
- f. Promover la toma de decisiones institucionales fundamentada en datos, conocimientos, experiencias y buenas prácticas documentadas para la generación de valor público, así como la puesta en marcha de espacios de experimentación para el impulso de la innovación en las iniciativas desarrolladas en la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca (RMBC).
- g. Promover la divulgación, participación y puesta en marcha de los medios institucionales en los que se pueda materializar la gestión del conocimiento y la innovación tales como el Observatorio de Dinámicas Regionales, el Ágora Metropolitana y demás espacios y planes institucionales que contribuyan con este fin.

ASPECTOS DE IMPLEMENTACIÓN

La Alta Dirección de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca (RMBC) asume la responsabilidad de proporcionar los recursos físicos, humanos, de infraestructura y tecnológicos necesarios para la implementación y mantenimiento de la Política Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, tomando como base los lineamientos definidos en los ejes de trabajo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Región Metropolitana, la Oficina Asesora de Planeación Institucional (OAPI) ha creado un modelo que permite operativizar este componente transversal y priorizar las actividades que se desarrollarán en cada vigencia para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos y alcanzar las metas propuestas.

A continuación, se presenta el modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

MODELO R – CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN REGIONAL

Se ha creado el **Modelo R – Conocimiento e innovación regional** para operativizar la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca (RMBC) con el objetivo de fomentar la cultura innovadora y promover la gestión del conocimiento como mecanismo para el fortalecimiento del desempeño institucional, la generación de valor público y la cooperación entre los actores regionales. De esta manera el **Modelo R** permitirá el desarrollo de las actividades estratégicas para el impulso regional, a la vez que preserva la memoria institucional y habilita los escenarios para la innovación pública y el abordaje integral y articulado de los problemas y retos públicos priorizados.

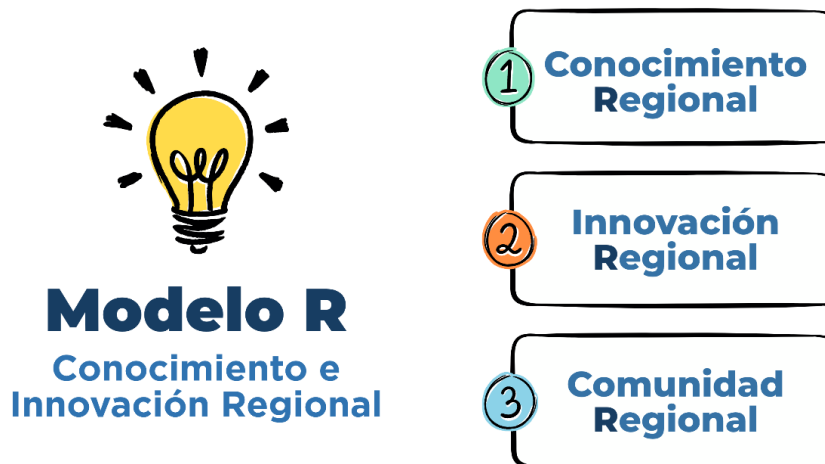
Entre los objetivos del **Modelo R – Conocimiento e innovación regional**, se destacan:

- Impulsar el desarrollo regional a partir del fortalecimiento de las capacidades asociadas al ciclo de la gestión del conocimiento y a la promoción de la cultura de la innovación como elementos clave para la toma de decisiones basada en evidencia.
- Fomentar la articulación institucional en la RMBC para el impulso de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, teniendo en cuenta que tanto la Subdirección de Gestión de Proyectos como la Subdirección de Planeación Metropolitana y Regional, desde el Observatorio de Dinámicas Metropolitanas y Regionales, son responsables del impulso de la gestión del conocimiento y la innovación.
- Identificar oportunidades para el impulso y puesta en marcha de iniciativas de innovación pública a partir de la experimentación en el abordaje de los retos regionales, de manera que se priorice el desarrollo de espacios de trabajo colaborativo con los usuarios, la iteración de las soluciones a los retos priorizados y la identificación de oportunidades de mejora en los servicios y/o procesos desarrollados para la región.
- Promover la transferencia e intercambio de conocimientos y saberes clave para la gestión regional con los usuarios y grupos de valor, siendo este un punto importante para la democratización del conocimiento y el reconocimiento al trabajo regional adelantado de

cara a los retos públicos priorizados.

El **Modelo R** está dividido en **tres programas operativos**. Para cada programa operativo se definirá un objetivo y alcance y cada una de las acciones propuestas, contará con un esquema de trabajo vinculado al plan de trabajo anual del componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación, determinando responsables, tiempos de ejecución y entregables, con el fin de facilitar tanto su implementación como su seguimiento y posterior evaluación y retroalimentación.

Imagen 1. Detalle Modelo R – Conocimiento e Innovación Regional.



Fuente: Elaboración Propia (2026).

1. CONOCIMIENTO REGIONAL

Objetivo: este programa tiene como propósito impulsar en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca (RMBC) el ciclo de la gestión del conocimiento para consolidar la memoria institucional como punto de partida de los procesos y proyectos, al tiempo que procura evitar la fuga de conocimiento y la pérdida de capital intelectual. Para ello, se construirán y actualizarán los mapas de conocimiento institucionales, partiendo de la identificación, gestión, conservación, transferencia y evaluación del conocimiento tácito y explícito para su uso y apropiación por parte de todos los colaboradores de la entidad.

Alcance: este programa permitirá que en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca se impulse la gestión del conocimiento como un eje transversal para la transformación de datos e información en conocimientos y saberes, y su identificación como punto de partida para la toma de decisiones basada en evidencia, el fortalecimiento de la memoria institucional y la generación de valor público en la región.

Actividades:

- Identificar el conocimiento clave de la Región Metropolitana y sus equipos de trabajo, para construir un inventario de activos de conocimiento clasificados según su tipo (tácito o explícito) y precisando en su uso y apropiación, con el fin de consolidarlos como datos e

información regional relevante y como parte del saber institucional.

- Construir y actualizar periódicamente con todos los equipos de trabajo los mapas de conocimiento de la Región Metropolitana para facilitar la identificación, transferencia y uso de conocimientos clave para el desarrollo de los procesos e iniciativas de la entidad.
- Definir estrategias para reducir las brechas de conocimiento y la posible fuga de capital intelectual en la Región Metropolitana, a partir de los activos identificados en los mapas de conocimiento y los procesos institucionales definidos para la documentación y transferencia de conocimientos institucionales.
- Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y las brechas de conocimiento, para implementar las acciones necesarias para su tratamiento y reducción, a partir de la metodología institucional definida para ello.
- Realizar espacios para el fortalecimiento de las capacidades y habilidades asociadas a la gestión del conocimiento y la conservación de la memoria y saberes institucionales para la apropiación de estos conocimientos por parte de los colaboradores de la Región Metropolitana.
- Impulsar la gestión del conocimiento y la innovación, como mecanismo para el fortalecimiento del desempeño institucional, mediante la identificación de las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas por el personal de la entidad y plasmadas en el Plan Institucional de Capacitación.
- Identificar, documentar y divulgar las buenas prácticas y lecciones aprendidas derivadas de los proyectos e iniciativas desarrollados en la Región Metropolitana por parte de sus equipos y/o en espacios de trabajo colaborativo con usuarios y grupos de valor, para fomentar la réplica y adaptación de las experiencias exitosas que contribuyen a la generación de valor público y evitar así reprocesos y pérdida de conocimientos clave.

2. INNOVACIÓN REGIONAL

Objetivo: este programa tiene como propósito impulsar en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca (RMBC) la cultura de la innovación y la experimentación, a partir del diseño centrado en el usuario y el desarrollo de escenarios de ideación, co-creación, prototipado e iteración. Para ello, se incorporarán metodologías ágiles y herramientas innovadoras en los procesos e iniciativas que se adelantan, contribuyendo a la generación de valor público, la toma de decisiones basada en evidencia y la eficiencia institucional.

Alcance: este programa permitirá que en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca se impulse el pensamiento disruptivo y creativo para abordar retos públicos complejos, recurriendo a la inteligencia colectiva, el uso de herramientas TIC y los saberes institucionales para dar soluciones integrales y oportunas que respondan tanto a las dinámicas regionales como a las necesidades de los usuarios y grupos de valor.

Actividades:

- Identificar los retos y necesidades institucionales asociados a temas estratégicos para la Región Metropolitana y promover su abordaje en el marco de la **Ruta R** para el impulso de la innovación pública y del *saber-hacer*, como nuevo paradigma para la gestión institucional.
- Identificar, documentar y socializar las pautas, herramientas y habilidades asociadas a la innovación, el pensamiento disruptivo y el diseño centrado en el usuario que sean necesarias para el desarrollo de iniciativas y proyectos de innovación en la Región Metropolitana.
- Realizar espacios de ideación, co-creación, prototipado, experimentación e iteración, así como desarrollar laboratorios de aprendizaje e innovación para abordar los desafíos identificados en la Región Metropolitana y fomentar el trabajo colaborativo con usuarios y grupos de valor.
- Realizar espacios para el fortalecimiento de las capacidades y habilidades asociadas a la innovación y el diseño centrado en el usuario, procurando por la apropiación de estos conocimientos por parte de los colaboradores de la Región Metropolitana.
- Documentar y divulgar el proceso y los resultados obtenidos en los espacios e iniciativas de innovación desarrollados en la Región Metropolitana para ser compartidos con actores claves de la región y del ecosistema de innovación pública.

3. COMUNIDAD REGIONAL

Objetivo: este programa tiene como propósito impulsar en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca (RMBC) la cultura de compartir y comunicar de manera asertiva y en lenguaje claro el conocimiento y las experiencias y aprendizajes asociados a los proyectos o iniciativas desarrollados en el marco del modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Para ello, se fomentará el desarrollo de espacios de transferencia del conocimiento, así como la participación de la Región Metropolitana en espacios de intercambio de saberes y conocimientos con otros actores.

Alcance: este programa permitirá que en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca se impulse la democratización del conocimiento, desarrollando espacios de intercambio de experiencias, aprendizajes y saberes con usuarios y actores internos y externos, para su apropiación y uso en la solución colaborativa de retos institucionales y/o regionales. Así mismo, la Región Metropolitana se vinculará a las redes y/o comunidades de práctica regionales de innovación, de conocimiento y académicas que sean identificadas como claves para el intercambio de saberes y la generación de valor público.

Actividades:

- Realizar espacios internos de transferencia e intercambio de conocimientos para ser

apropiados por los colaboradores de la Región Metropolitana en los procesos e iniciativas a desarrollar y que se articulen con los objetivos estratégicos institucionales.

- Realizar espacios externos de intercambio de conocimientos para dar a conocer y visibilizar los resultados obtenidos en los procesos de innovación y gestión del conocimiento desarrollados por la Región Metropolitana y que sean de especial interés para los grupos de valor identificados.
- Documentar y divulgar las memorias de los espacios de transferencia e intercambio de conocimientos realizados en la Región Metropolitana para ser compartidos con actores claves y contribuir a la preservación de la memoria institucional.
- Participar en las redes y/o comunidades de práctica y/o saberes de innovación pública y gestión del conocimiento en los que la Región Metropolitana pueda identificar oportunidades para replicar y adaptar conocimientos o socializar las experiencias exitosas desarrolladas y cuyo impacto regional sea relevante para los grupos de valor.

RESPONSABLES

El desarrollo y materialización de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se llevará a cabo con las dependencias que por su labor misional y funciones institucionales tengan relacionamiento directo con los propósitos de la presente política, así las cosas, los responsables para la entidad son:

Dependencia Líder	Componentes	Dependencias y /o responsables relacionados
Oficina Asesora de Planeación Institucional	Gestión del Conocimiento	Subdirección de Gestión de Proyectos
		Subdirección de Planeación Metropolitana y Regional
		Subdirección de Gestión Corporativa
		Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
	Gestión de la Innovación	Subdirección de Gestión de Proyectos

Fuente. Resolución 332 de 2024.

Sin embargo, es necesario hacer una precisión frente al liderazgo del **Modelo R- Conocimiento e innovación regional**. Este modelo es liderado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional (OAPI) y será la dependencia encargada de definir el plan de trabajo anual, hacer seguimiento a su implementación y coordinar todos los aspectos relacionados con el impulso de la cultura de la innovación y la gestión del conocimiento en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.

Sin embargo, la OAPI se articulará en estas iniciativas con las dependencias de la entidad que tengan procesos o acciones asociadas a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, de manera que se impulse por un modelo de corresponsabilidad en la implementación de esta

política transversal. Para ello, la OAPI implementará el **Modelo R- Conocimiento e innovación regional** y se apoyará en los enlaces de cada dependencia para fomentar la cultura de la innovación y la apropiación de los conocimientos y saberes institucionales como elementos claves para la generación de valor público en la región.

DEFINICIONES

- **Activo de conocimiento:** son los conocimientos más valiosos para una entidad, los impulsores de su desempeño marcan la diferencia cuando se piensa en alcanzar los niveles deseados de efectividad organizacional en la ejecución de sus funciones misionales¹⁰.
- **Buena Práctica:** es una experiencia que se ha implementado con resultados positivos, eficaces y útiles en un contexto concreto y que es susceptible de ser replicado por otros equipos en diversos escenarios¹¹.
- **Capital intelectual:** se concibe tradicionalmente como un constructo que representa el conjunto y gestión integral de los activos intangibles basados en el conocimiento [tácito y explícito] en una organización. Este es generado a partir de los colaboradores (capital humano), y es aplicado a la estructura organizativa y funcional de un ente (capital estructural), así como a la administración de las relaciones con agentes externos (capital relacional), que en función de la efectiva capacidad profesional y técnica en la gestión de esos recursos y capacidades será posible agregar valor a los procesos, obtener desempeños superiores y contribuir al desarrollo sostenible de la organización¹².
- **Conocimiento:** conjunto de datos, información, ideas, estudios, investigaciones y experiencias que se generan durante la prestación de alguna de las modalidades, estrategias o programas de servicio que oferta la entidad, el cual debe ser administrado teniendo en cuenta si es tácito (intangible) o explícito (tangible) para mejorar los productos o servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión¹³.
- **Conocimiento explícito:** es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir¹⁴.
- **Conocimiento tácito:** es 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, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros¹⁵.

¹⁰ Ministerio de Educación Nacional -MEN (2019). *Manual de Gestión del Conocimiento Institucional*. Bogotá D.C.

¹¹ Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP (2020). *Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)*.

¹² Pedraza Melo, N. A., Lavín Verástegui, J., & Álvarez Herrera, M. (2021). *Relación del capital intelectual y el desempeño en la administración pública: el caso de una auditoría estatal*. Cuadernos de administración. Vol. 34, 1-16.

¹³ Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP (2020). *Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)*.

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Ídem.

- **Gestión del conocimiento:** proceso sistemático y organizado cuya principal tarea es manejar, administrar y aprovechar la información obtenida por una organización, de manera que los equipos de trabajo tengan la capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe, a partir de la identificación de procesos organizacionales en los que sea clave identificar, documentar, sistematizar, gestionar y transferir conocimientos, habilidades y aprendizajes ¹⁶.
- **Innovación:** es la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo modelo organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores¹⁷.
- **Innovación Pública:** aquella que reúne metodologías y herramientas no tradicionales con el objetivo de crear o mejorar políticas, procesos, productos o servicios del Estado, apropiado por el gobierno y la ciudadanía, que busca generar valor público en la ciudadanía¹⁸.
- **Lección aprendida:** conocimiento adquirido sobre una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico de los factores que pudieron haber afectado positiva o negativamente el resultado esperado¹⁹.
- **Valor público:** es el valor creado por el gobierno a través de servicios, leyes, regulaciones y otras acciones. Es producido por gerentes públicos que navegan con éxito en un triángulo estratégico que abarca: producir resultados valorados por el público, con los recursos y capacidad disponibles, dentro de los marcos legales y el mandato dado²⁰

CONTROL DE DOCUMENTOS

Versión	Fecha de aprobación	Descripción de la modificación
2	22/06/2026	Se actualiza la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, modificando las siguientes secciones del documento: -Antecedentes, Objetivo, Alcance y Responsables: se revisa y ajusta en redacción. -Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y Modelo Estándar de Control Interno (MECI): se complementa la información y se actualiza a partir de los lineamientos dados

¹⁶ Otter, T., & Cortez, M. (2003). *Gestión del conocimiento. Conceptos, ideas y herramientas*. Bogotá D.C.: Konrad Adenauaer Stiftung.

¹⁷ Manual de Oslo. (2005). *The measurement of scientific and technological Activities. Proposed guidelines for Collecting and interpreting technological innovation data*. Oslo manual. Oslo: European Commission.

¹⁸ LAB Capital. (2020). *ABC de la innovación pública*. Bogotá D.C.: LAB Capital - Laboratorio de Innovación de la Veeduría Distrital.

¹⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP (2020). *Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)*.

²⁰ Moore, M. H. (1995). *Creating Public Value. Strategic Management in Government*. Cambridge: Harvard University Press.

		por DAFP. -Declaración de compromisos: se complementan a partir del enfoque definido para la política. -Aspectos de implementación Modelo R – Conocimiento e innovación regional: se define y desarrolla el modelo para la implementación de la política en la RMBC. -Definiciones: se complementan e incluyen aquellos conceptos que son claves para la implementación de la política en la RMBC.	
ELABORÓ	Laura Esther Nieto Romero	Contratista	Oficina Asesora de Planeación Institucional
REVISÓ TÉCNICAMENTE	Herly Yohanna Garzón González Camilo Andrés Peña Carbonell	Contratista	Oficina Asesora de Planeación Institucional
REVISÓ METODOLÓGICAMENTE	Luis Alberto Colorado Aldana	Jefe	Oficina Asesora de Planeación Institucional
APROBÓ	Luis Alberto Colorado Aldana	Jefe	Oficina Asesora de Planeación Institucional

Versión	Fecha de aprobación	Descripción de la modificación	
1	09/05/2025	Creación del documento	
ELABORÓ	Camilo Andrés Peña Carbonell	Contratista	Oficina Asesora de Planeación Institucional
REVISÓ TÉCNICAMENTE	Herly Yohanna Garzón González	Contratista	Oficina Asesora de Planeación Institucional
REVISÓ METODOLÓGICAMENTE	Silvana Lorena Chaves Patiño	Contratista	Oficina Asesora de Planeación Institucional
APROBÓ	Luis Alberto Colorado Aldana	Contratista	Oficina Asesora de Planeación Institucional