POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

ALCALDÍA DE TENJO

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
2.1.	OBJETIVO GENERAL	3
3.	ALCANCE	4
4.	MARCO NORMATIVO	7
5.	ELABORACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA	7
6.	HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN	9
7.	ANALÍTICA INSTITUCIONAL	9
8.	CULTURA DEL COMPARTIR Y DIFUNDIR	10
9.	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	11
10.	RESULTADOS ESPERADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	14
11.	RECOMENDACIONES IMPORTANTES	15
12.	SEGUIMIENTO	16
13.	REFERENCIAS	16
14.	CONTROL DE CAMBIOS	17
15.	CONTROL DE EMISIONES	17

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Gestión del Conocimiento del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo busca definir lineamientos que faciliten el aprendizaje institucional, permitiendo que la entidad se adapte de manera efectiva a los cambios del territorio y a las dinámicas culturales, artísticas y turísticas propias de la comunidad.

La gestión del conocimiento y la innovación fortalecen todas las dimensiones del MIPG, ya que permiten que la entidad analice cómo genera, comparte y utiliza el conocimiento. Esto ayuda a que la organización aprenda tanto de su experiencia como de su entorno, impulsando una cultura de retroalimentación, comunicación e innovación para mejorar su gestión.

Al aplicar esta política, se contribuye al objetivo del MIPG de consolidar una cultura organizacional basada en la información, el control y la evaluación para apoyar una toma de decisiones más efectiva y una mejora continua.

La gestión del conocimiento debe centrarse en integrar y analizar ideas, datos, información, procesos y productos de la entidad, de manera que el aprendizaje ocurra en la práctica y responda a las necesidades reales.Es fundamental reconocer que el conocimiento se genera tanto a partir de la experiencia y el saber de las personas como a través de documentos y otros medios que contienen conocimiento explícito.

Finalmente, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo trabaja, mediante sus distintos procesos, en promover, proteger y preservar los conocimientos que se producen en la gestión pública cultural.

2. OBJETIVO

2.1. OBJETIVO GENERAL

Impulsar el aprendizaje dentro de la organización garantizando que las fuentes de información, el conocimiento institucional, y la investigación en temas culturales, patrimoniales y turísticos estén disponibles e integradas. Asimismo, identificar qué conocimientos requiere la entidad y definir las directrices necesarias para gestionar y producir conocimiento e innovación.

Objetivos Específicos

- Impulsar el desarrollo del conocimiento y el aprendizaje permanente en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo, haciendo un uso adecuado del capital intelectual.
- Unificar y coordinar las diferentes fuentes de información y conocimiento mediante herramientas confiables que faciliten su uso, permitiendo recolectar, ordenar, analizar, almacenar y compartir datos de forma sencilla.
- Reconocer las conexiones entre los datos generados por la entidad y la información externa, para crear diversos modelos de interacción y comprender mejor cómo funcionan los procesos y de qué manera pueden optimizarse.

3. ALCANCE

Esta política se fundamenta en los principios y directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el propósito de fortalecer la cultura institucional orientada a producir y compartir conocimiento. Su intención es impulsar procesos innovadores que aseguren prácticas eficientes, eficaces y efectivas que contribuyan al logro de las metas de la entidad.

De esta manera, la política se extiende a todas las actividades relacionadas con la creación y el intercambio de conocimiento dentro del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo. ONES

- Analizar: Examinar detalladamente una cosa, separando o considerando por separado sus partes, para conocer sus características o cualidades, o su estado, y extraer conclusiones.
- Analítica: Es un campo incluyente y multidimensional que utiliza matemáticas, estadística, modelos predictivos y técnicas de aprendizaje basado en máquina para hallar patrones y conocimientos significativos en datos grabados.
- Aprendizaje Organizacional: Proceso dinámico y continuo de adquisición e integración de conocimiento, habilidades y aptitudes.

- Capacitación o desarrollo de personal: Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.
- Cocreación: Tiene lugar en un espacio dinámico compartido en el que convergen múltiples partes interesadas para producir un resultado mutuamente valioso. Es decir, cocreación es cuando una entidad trabaja con otros individuos o empresas fuera de esta para producir un nuevo producto o servicio, proceso, nuevas ideas logísticas, nuevos métodos de producción, apoyo al cliente y a la demanda o simplemente para innovar.
- Conocimiento: Facultad del ser humano para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas.
- Conocimiento Estratégico: El conocimiento estratégico puede ser visto como el tipo de conocimiento en la organización, en el cual está involucrado al saber sobre planificación, descripción, impacto, predicción, evaluación y generación de estrategias. Es un conocimiento formado por una dimensión explícita compuesta por informaciones estratégicas y de seguimiento, así como también por la dimensión tácita, formada por el conocimiento ya acumulado por los expertos en formular y decidir estratégicamente.
- Conocimiento Explícito: Es aquel que ha sido o puede ser articulado, codificado y almacenado en algún tipo de medio y puede ser transmitido inmediatamente a otros.
- Conocimiento Táctico: Es el bagaje de experiencias, aprendizajes y hábitos aprendidos que acumulamos a lo largo de la vida. Es altamente personal, difícil de formalizar y comunicar a los otros.
- Entrenamiento: Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberán ser puestas por escrito.
- Evaluación: Valoración sistemática de proyectos, programas, planes y políticas en curso o finalizados. Incluye la revisión de los diseños, procesos de implementación y resultados.

El principal objetivo es determinar el cumplimiento de los objetivos con criterios de eficiencia, efectividad, impacto y sostenibilidad.

- Formación básica: Procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino.
- Gestión del conocimiento: es el proceso por el cual una organización, facilita la transmisión de informaciones y habilidades a sus colaboradores, de una manera sistemática y eficiente. Es importante aclarar que las informaciones y habilidades no tienen porqué estar exclusivamente dentro de la empresa, sino que pueden estar o generarse generalmente fuera de ella.
- Indicador: Expresión cuantitativa o cualitativa observable que permite describir características, comportamientos o fenómenos de la realidad a través de la evolución de una variable o de la relación entre algunas variables que comparada con períodos anteriores o una meta, permite evaluar el desempeño y su evolución en el tiempo.
- Inducción: Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El área de talento humano establece por escrito las pautas, de modo que la acción sea uniforme y planificada.
- Innovación: es un cambio que introduce novedades, y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos o renovarlos.
- Mapa del conocimiento: herramienta de uso y apropiación del conocimiento, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así como generar mecanismos que conserven el conocimiento relevante para la misión de la entidad.
- Seguimiento: Función continua que utiliza la recopilación sistemática de datos sobre indicadores predefinidos para proporcionar a los administradores información sobre el avance y el logro de objetivos, así como de la utilización de los fondos asignados" (OCDE, 2002).

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

4. MARCO NORMATIVO

- MIPG — Decreto 1499 de 2017 — modelo integrado de planeación y gestión.
- Decreto 430 de 2016.
- Ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022.
- Decreto 1082 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional” Artículo 2.2.3.1.2.2. Atribuciones inherentes al control y vigilancia sobre la correcta utilización de los recursos. Con el fin de ejercer las funciones de vigilancia y control en materia financiera y administrativa.
- Decreto 4665 de noviembre de 2007, el Gobierno Nacional adoptó el “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias”.

5. ELABORACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA

Para contribuir a la comprensión de la dimensión se debe entender el conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por las entidades. En consecuencia, el conocimiento se produce a través de la experiencia, conocimientos y la innovación cuenta con cuatro ejes, cada uno de ellos tiene un conjunto de acciones que permiten fortalecer la misión y la visión de la entidad:

- Generación y producción

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

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

- Generación de nuevas ideas (ideación)

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

- Apoyo y desarrollo de la innovación

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

- Experimentación

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

- Impulso a la investigación

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

mismo, considerar alianzas y convenios con la academia que fomenten el desarrollo de la investigación en las temáticas que determine la entidad en cumplimiento de su misión y campos de competencia.

6. HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN

Este eje tiene como propósito principal apoyar la ejecución de los demás componentes mediante una adecuada organización de los datos, la información y el conocimiento. Esto implica que los servidores públicos utilicen de manera continua y ordenada los sistemas destinados a gestionar dicho conocimiento.

La correcta gestión de los datos y la información depende del mantenimiento y la actualización permanente de bases de datos, archivos, plataformas de gestión del conocimiento y otras herramientas que permiten ordenar y clasificar la información.

Asimismo, la tecnología combinada con los procesos de gestión documental facilita la clasificación y sistematización de la información, permitiendo convertirla en conocimiento útil. Esto favorece la participación de los grupos de valor, quienes, mediante el uso de analítica institucional, contribuyen a generar y compartir nuevo conocimiento que impulsa la creación de ideas y enfoques innovadores para los servicios de la entidad.

Este eje también busca analizar y evaluar los sistemas de información y las bases de datos, con el fin de identificar herramientas nuevas, reconocer las ya existentes y mejorar aquellas que lo requieran.

El acceso organizado a los datos fomenta la innovación, ya que tanto los ciudadanos como los servidores públicos pueden utilizarlos para detectar oportunidades y proponer soluciones innovadoras, además de facilitar un diseño y seguimiento más eficiente de las políticas públicas que fortalecen la relación entre el Estado y la ciudadanía.

7. ANALÍTICA INSTITUCIONAL

Este eje facilita el monitoreo y la evaluación de las actividades que desarrolla la entidad. Para lograrlo, es necesario:

1. Establecer hábitos y prácticas constantes de actualización de los datos fundamentales registrados en los sistemas de información, alineados con la misión institucional.
2. Propender por la integración de los distintos sistemas en los cuales las entidades recogen sus datos. Si se cumple con esto, se logra viabilizar un análisis eficiente de los datos de la entidad y se posibilita la comunicación con los sistemas de información de otras entidades.

El desarrollo de este eje no solo permite un análisis de indicadores tradicional que se encargue de describir el ahora (inteligencia institucional), sino que genere un análisis descriptivo, predictivo y prospectivo, efectuado a través de datos históricos, para predecir y probar distintos escenarios de la gestión institucional.

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

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

8. CULTURA DEL COMPARTIR Y DIFUNDIR

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

conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos del aprendizaje y fomentan la innovación.

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

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

- Compartir lecciones y experiencias: Las experiencias de la entidad son recogidas y documentadas en forma de lecciones aprendidas y buenas prácticas, para luego constituir el núcleo de las historias de la organización. Conjuntamente, el conocimiento intangible (tácito), representado en las experiencias de las personas, al ser compartido posibilita su apropiación por otros servidores, enriquece el conocimiento individual y colectivo para aumentar la productividad y capacidad institucional.
- Preservar la memoria institucional: Es necesario resaltar la importancia de documentar y registrar la memoria institucional para su conservación.
- Establecer espacios de difusión del conocimiento: periódicamente para que sus grupos de valor compartan experiencias y las entidades puedan aprender y ampliar su capital intelectual.
- Contar con espacios de retroalimentación: los espacios de participación como audiencias de rendición de cuentas, grupos de discusión, comunidades de práctica, equipos transversales, entre otros, dan paso a la evaluación y mejora del conocimiento de la entidad.
- Promover las comunidades de práctica y redes de conocimiento: Son mecanismos que promueven el intercambio de experiencias para abordar la solución a problemas entre entidades que tienen un interés particular y/o han trabajado en temas comunes, pero desde perspectivas diferentes. Dicho intercambio propicia el aprendizaje continuo de las entidades y fomenta la innovación pública.

9. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

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

Evitar la fuga del conocimiento

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

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

Producir conocimiento estratégico para la entidad

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

- Identificar necesidades de nuevo conocimiento estratégico para la entidad.
- Diagnóstico de necesidades de: investigación sobre temas clave para la entidad, capacitación, analítica institucional para la toma de decisiones, entre otros.

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

Toma de decisiones basadas en evidencias

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

Para tomar decisiones basadas en evidencias, las entidades deben:

- Poner a disposición de las personas todos los datos necesarios.

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

Fortalecimiento de la entidad mediante alianzas efectivas

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

Consolidación y fácil acceso al conocimiento de la entidad

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

10. RESULTADOS ESPERADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

- Gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente.

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

11. RECOMENDACIONES IMPORTANTES

- Promover que los líderes de procesos con sus equipos de trabajo analizan y tomen las acciones pertinentes frente a las observaciones y solicitudes que emite el Comité de Gestión y Desempeño. Desde el Sistema de Control Interno efectuará su verificación.
- Aprobar el plan de acción ante el comité institucional de gestión y desempeño para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.
- Implementar el plan de acción definido para la vigencia para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación
- Implementar herramientas de gestión del conocimiento para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.
- Organizar sus datos, información y conocimiento en diferentes herramientas para identificar las necesidades de sus procesos de gestión del conocimiento y la innovación.
- Consultar las necesidades y expectativas a sus grupos de valor para identificar las necesidades de sus procesos de gestión del conocimiento y la innovación.
- Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional.
- Generar productos y servicios desde el aprendizaje organizacional (construir sobre lo construido) para conservar su memoria institucional.

- Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento para la gestión del conocimiento.
- Priorizar la necesidad de contar con herramientas para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad para la gestión del conocimiento.
- Realice inventarios para identificar la ubicación de este tipo de conocimiento explícito para evitar la pérdida de conocimiento explícito de la entidad.
- Contar con repositorios de conocimiento para evitar la pérdida de conocimiento explícito de la entidad.
- Realizar procesos de socialización y difusión de conocimiento para evitar la pérdida de conocimiento explícito de la entidad.
- Definir las actividades de innovación en las que la entidad va a trabajar.

12. SEGUIMIENTO

El esquema de seguimiento a los avances de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la IMCTT se consolidará con un conjunto de indicadores que se incorporarán a los indicadores de gestión del Instituto de Cultura y Turismo de Tenjo, con el fin de garantizar la definición de metas, asignación de recursos y responsables en cada uno de los equipos de trabajo.

13. REFERENCIAS

- DAFP. (2023). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión decreto 1499 de 2017. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado 2 de septiembre de 2023, de https://www.funcionpublica.gov.co/docu-
- OCDE. (2007). Manual de Oslo Directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovación. Organización para la Cooperación y el desarrollo Económicos. Recuperado 2 de septiembre de 2023, de https://www.madrid.org/bvirtual/BVCM001708.pdf

- OCDE. (febrero de 2017). Adoptar la innovación en el gobierno: tendencias globales. Observatorio de Innovación del Sector Público. Recuperado el 2 de septiembre de 2023. https://www.oecd.org/gov/innovative-government/embracing-innovationgovernment.pdf

14. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA	**VERSIÓN**	**TIPO DE CAMBIO**
29/12/2025	1	Creación del documento

15. CONTROL DE EMISIONES

CONTROL DE EMISIÓN			
RESPONSABLE	**NOMBRES Y APELLIDOS**	**FIRMA**	**CARGO**
ELABORÓ	Oscar David Pinzón Ayala		Profesional de apoyo Planeación.
REVISÓ	Diana Carolina Rojas		Directora General
APROBÓ	Diana Carolina Rojas		Directora General