

POLITICA DE LA GESTION DEL CONOCEIMIENTO Y LA INNOVACION 2020

Septiembre de 2020

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	4
1. OBJETIVOS	5
1.1. Objetivo general	5
1.2. Objetivos específicos	5
2. ALCANCE DEL LINEAMIENTO TÉCNICO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	6
3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL LINEAMIENTO TÉCNICO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN EL MARCO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	7
4. HERRAMIENTAS PARA MEDIR LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	8
5. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....	9
5.1. Equipo de trabajo de la gestión del conocimiento y la innovación de la Corporación Social de Cundinamarca	9
5.2. Acciones que debe tomar la Gerencia de la Corporación Social de Cundinamarca.....	10
6. GESTION DEL CONOCIMIENTO	11
6.1. Ejes de la gestión del conocimiento	11
6.1.1. Generación y producción.....	11
6.1.2. Herramientas para el uso y su apropiación	12
6.1.3. Analítica institucional.....	12
6.1.4. Cultura de Compartir y difundir	12
7. ACCIONES PARA TENER EN CUENTA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....	13
7.1. Evitar la fuga del conocimiento	14

7.2. Generar conocimiento estratégico para la entidad e impulsar la innovación.....	15
7.3. Tomar decisiones basadas en evidencias.....	16
7.4. Fortalecer la entidad mediante alianzas estratégicas	17
7.5. Consolidar y facilitar el acceso al conocimiento de la entidad	18
8. REFERENCIAS.....	19



INTRODUCCION

El gobierno nacional a través de la Función Pública presenta un lineamiento técnico como un marco de referencia de la política de gestión del conocimiento y la innovación, que está en armonía con lo definido en el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias 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 actual era digital o de la información le plantea al Estado retos de cambio y de adaptación para mejorar la atención de las necesidades de los ciudadanos quienes exigen respuestas más rápidas y efectivas para la garantía de derechos.

La Gestión del Conocimiento y la Innovación, se han convertido en factores de crecimiento adaptativo de las entidades, a través de los cuales es posible mejorar los procesos de generación, evaluación, comunicación y mantenimiento de su capital intelectual.

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos dirigido hacia la comunicación de la ciudadanía.

El presente documento, establece la metodología o estructura que tendrá la política de Gestión del Conocimiento y la innovación dentro de la Corporación social de Cundinamarca, para lo cual, se tuvieron en cuenta todos los criterios enmarcados en la guía, Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación de la Función Pública.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo general

Diseñar, establecer y normalizar la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Corporación social de Cundinamarca, a través de la identificación, creación, aplicación, transferencia y almacenamiento del conocimiento con el fin de promover el cumplimiento de la misión institucional, y además crear una cultura organizacional fundamentada en las experiencias vividas, la recolección de información, la divulgación de la misma, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”, y a través de esta política poder contribuir a la satisfacción de las necesidades de los distintos grupos de trabajo e incrementar los niveles de confianza entre la Corporación y el ciudadano.

1.2. Objetivos específicos

- ✚ Generar lineamientos para garantizar la identificación y transferencia del conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- ✚ Diseñar estrategias que permitan la ejecución de la política.
- ✚ Generar una cultura de difusión y comunicación del conocimiento en los funcionarios de la Corporación Social de Cundinamarca.
- ✚ Proporcionar escenarios de interés científico en donde los funcionarios se planteen preguntas sobre cómo transformar y mejorar procesos del diario vivir mediante la ideación, el impulso a la investigación, la experimentación y la innovación.
- ✚ Fortalecer los sistemas de estímulos que favorezca la innovación pública a partir de la experiencia y la interacción con los distintos grupos de valor.

2. ALCANCE DEL LINEAMIENTO TÉCNICO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Corporación Social de Cundinamarca, facilita el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los funcionarios y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión en el marco de su misión, puedan dar respuestas efectivas, oportunas y eficientes a las necesidades y requerimientos de los ciudadanos.



3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL LINEAMIENTO TÉCNICO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN EL MARCO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 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, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La apuesta de la gestión del conocimiento y la innovación, como dimensión y política del MIPG, propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

La Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal 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) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.

4. HERRAMIENTAS PARA MEDIR LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

La política de gestión del conocimiento y la innovación a través de la función pública utiliza un mecanismo de seguimiento y medición el FURAG (formulario único de reporte y avance de gestión). Por otro lado, está el autodiagnóstico de la dimensión del conocimiento, este valora el estado de madurez y avance de la implementación de esta política de gestión y desempeño en la Corporación Social de Cundinamarca.



5. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Para la estructura de la Política de la gestión de la comunicación y la Innovación de la Corporación Social de Cundinamarca se tiene dentro de la entidad un líder de grupo encargado de promover la innovación.

Responsabilidades del Líder del grupo:

- ✚ Ser el interlocutor 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.
- ✚ Impulsar el diseño, elaboración, ejecución, evaluación y mejoramiento de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.
- ✚ Presentar los temas relacionados con la gestión del conocimiento y la innovación ante el comité institucional de gestión y desempeño.
- ✚ Presentar a la Gerencia 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.
- ✚ Orientar 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.

5.1. Equipo de trabajo de la gestión del conocimiento y la innovación de la Corporación Social de Cundinamarca

- ✚ Asesor de Gerencia. (Líder de la política de gestión del Conocimiento y la Innovación)
- ✚ Subdirección de servicios financieros.
- ✚ Subgerencia de servicios corporativos.
- ✚ Oficina de prensa y atención al cliente.
- ✚ Oficina asesora jurídica.
- ✚ Oficina asesora de contratación.
- ✚ Oficina de control interno.

Cada dependencia debe ser representada, por su líder o por un delegado.
Responsabilidades de los integrantes del equipo:

- ✚ Hacer parte de la discusión sobre la dimensión y política de gestión del conocimiento y la innovación desde las temáticas de su competencia.
- ✚ Articularse con los diferentes actores involucrados en el desarrollo de la dimensión.
- ✚ Impulsar el diseño, elaboración, ejecución, evaluación y mejoramiento de la gestión del conocimiento y la innovación de manera articulada con las demás áreas que hacen parte del equipo de implementación de la dimensión, para ello, deben considerar, en lo posible, acciones, plazos, responsables y recursos necesarios para su implementación.
- ✚ Participar en el diligenciamiento del autodiagnóstico y del FURAG en lo correspondiente a la dimensión de la gestión del conocimiento y la innovación y hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones de mejoramiento que se propongan.

5.2. Acciones que debe tomar la Gerencia de la Corporación Social de Cundinamarca

- ✚ Destacar la relevancia de esta dimensión entre los servidores públicos y colaboradores de la entidad.
- ✚ Enviar mensajes a los funcionarios de la Corporación y demás colaboradores de la entidad, donde se destaque la importancia de la gestión del conocimiento y la innovación para el cumplimiento de los objetivos misionales y la preservación de la memoria de la entidad.
- ✚ Facilitar el suministro de recursos que permitan el desarrollo y fortalecimiento de la dimensión.
- ✚ Facilitar el proceso de articulación de los líderes que hacen parte del equipo de implementación, así como la participación de los demás servidores y colaboradores de la entidad que deban participar.

6. GESTION DEL CONOCIMIENTO

Se ha convertido en un mecanismo para el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional. Esto se logra al:

- ✚ Consolidar prácticas de investigación, espacios de ideación y procesos de innovación que permiten consolidar nuevos enfoques o habilidades en la entidad.
- ✚ Crear y usar herramientas que permitan la gestión de los datos y la información de manera articulada. Luego, esta debe ser guardada en repositorios centrales de fácil acceso, además, se debe garantizar su conservación en el tiempo.
- ✚ Fortalecer la capacidad de la entidad de reconocer y utilizar sus datos e información para el análisis y la toma de decisiones. El análisis de la información permite contar la historia de la entidad con datos.
- ✚ Compartir el conocimiento generando redes interinstitucionales o interdependencias; fomentar procesos de enseñanza y aprendizaje; garantizar la comunicación efectiva con grupos de interés y servidores; fortalecer la memoria institucional con herramientas de captura, preservación y difusión del conocimiento.

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 de la gestión del conocimiento.

6.1. Ejes de la gestión del conocimiento

6.1.1. Generación y producción

La Corporación Social de Cundinamarca consolida un grupo de líderes capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas. Para la generación y producción del capital intelectual se tienen en cuenta las siguientes acciones: Generación de nuevas ideas (ideación), Apoyo y desarrollo de la innovación, Experimentación, Impulso a la investigación. Todas las dimensiones de MIPG deben contar con procesos de generación y producción.

6.1.2. Herramientas para el uso y su apropiación

En este eje se busca identificar y gestionar aquellas herramientas y procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos e información de la entidad; dichas herramientas permiten un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos.

El principal objetivo de este eje es facilitar la implementación de los demás ejes a través de la organización de los datos, de la información y del mismo conocimiento en sistemas virtuales o físicos para uso de los servidores de la entidad.

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

Este ejercicio facilita la generación de procesos participativos con los grupos de valor de las entidades; facilita el uso de analítica institucional por medio del manejo de bases de datos sólidas, contribuye a la generación y producción de nuevo conocimiento y favorece el compartir del conocimiento, el cual puede expresarse tanto de manera tácita (intangibles) como explícita (tangibles).

6.1.3. Analítica institucional

Busca que la Corporación pueda 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 la entidad.

6.1.4. Cultura de Compartir y difundir

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

7. ACCIONES PARA TENER EN CUENTA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Conforme al ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar), en un primer momento, función Pública (2017) recomienda adelantar acciones de planeación como:

1. Seleccionar un líder y conformar el equipo interdisciplinario de trabajo.
2. Identificar los ejes y las acciones de gestión del conocimiento y la innovación que requieren mayor trabajo para su operación.
3. Diseñar el plan de implementación.
4. Analizar los resultados del FURAG en lo correspondiente a la gestión del conocimiento y la innovación y elaborar el plan de mejoramiento, según corresponda.
5. 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.
5. 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.
6. Mejorar la comunicación de las dependencias a través de equipos de trabajo interconectados.
7. Modificar las rutinas organizativas que atenten contra el buen flujo del conocimiento.
8. Pasar de un trabajo individual a uno colectivo y colaborativo.

Además, se debe establecer previamente el estado de avance de la gestión del conocimiento y la innovación a través del diagnóstico, este se lleva a cabo en dos etapas de recolección de información: en la primera, se elaboran los criterios diferenciales basados en los entornos de desarrollo de cada entidad y, en la segunda, se invita a diligenciar la herramienta de autodiagnóstico dispuesta por Función Pública para identificar su situación frente a los ejes de gestión del conocimiento y la innovación.

Los resultados de la valoración sobre la gestión del conocimiento y la innovación conducen a la búsqueda de acciones para mejorar su desempeño en la entidad, lo cual amerita la formalización a través de un plan de implementación que orientará al desarrollo de los temas expuestos previamente en lo referente a los ejes de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del MIPG que se encuentran relacionadas en la herramienta de autodiagnóstico.

Para que este plan sea efectivo se deben establecer plazos, responsables, recursos y productos esperados, además, se recomienda que se presente ante el comité institucional de gestión y desempeño. Tengan en cuenta los siguientes objetivos y actividades que se proponen para avanzar en la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación, entre otros:

7.1. Evitar la fuga del conocimiento

De acuerdo con lo anterior, se recomienda implementar las siguientes acciones:

- ✚ Revisar procedimientos, mecanismos y formatos cuyo propósito sea retener el conocimiento del servidor público en caso de retiro u otra situación administrativa que lo separe de su cargo.
- ✚ Definir estrategias por parte de las áreas de talento humano para la transferencia del conocimiento de las personas que se separan de los cargos.
- ✚ Revisar procedimientos, tablas de retención documental y repositorios de información.
- ✚ Fortalecer las tecnologías de información y las comunicaciones y la gestión documental, con el fin de mejorar los procesos de archivo.
- ✚ Promover el intercambio de conocimiento y experiencias a través de comunidades de conocimiento o de práctica y redes de conocimiento, entre otros, de modo que se pase del trabajo individual al colaborativo (inteligencia colectiva).
- ✚ Establecer formatos y repositorios de información como bibliotecas virtuales de talento humano con el fin de transferir el conocimiento derivado de los procesos de capacitación.
- ✚ Fortalecer el aprendizaje organizacional a través de la identificación, documentación y consolidación de buenas prácticas y lecciones aprendidas de la entidad, con especial énfasis en sus áreas misionales.

7.2. Generar conocimiento estratégico para la entidad e impulsar la innovación.

En este sentido, se aconseja adelantar las siguientes acciones, entre otras:

- ✚ Desarrollar estrategias para la utilización del conocimiento, puesto que este es uno de los activos más importantes de las organizaciones, de ahí la necesidad de fortalecer los escenarios de producción y aplicación del conocimiento clave, es decir, aquel que está orientado al cumplimiento de la misión de las entidades y de sus objetivos.
- ✚ Identificar las necesidades de nuevo conocimiento estratégico para la entidad (diagnóstico de necesidades de investigación sobre temas clave para la entidad, necesidades de analítica institucional para la toma de decisiones, etcétera).
- ✚ Impulsar la innovación al interior de la entidad.
- ✚ Analizar el mapa de conocimiento de la entidad (cuál es el conocimiento clave de la entidad, el nivel requerido, dónde está el conocimiento clave y quién lo posee) y proponer la ruta a seguir para gestionar el “conocimiento faltante” o aquel sobre el cual se debe profundizar o actualizar.
- ✚ Analizar los resultados de las evaluaciones de desempeño para establecer planes de capacitación o fortalecimiento de competencias.
- ✚ 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, aprendizaje basado en problemas, entre otros.
- ✚ Propiciar procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de las competencias y habilidades del talento humano.
- ✚ Analizar los resultados de los ejercicios de rendición de cuentas de la entidad que pueden aportar elementos para la generación de nuevo conocimiento que la entidad deba poner a disposición de sus grupos de valor.
- ✚ Consultar a los grupos de valor a través de los mecanismos de los cuales disponga la entidad.

7.3. Tomar decisiones basadas en evidencias

Acciones que puede incluir, entre estas:

- ✚ Determinar, medir y hacer el seguimiento de los indicadores clave para demostrar el desempeño de la organización.
- ✚ Poner a disposición de las personas todos los datos necesarios.
- ✚ Asegurar que los datos y la información son suficientemente fiables y seguros.
- ✚ Analizar y evaluar los datos y la información.
- ✚ Asegurar que las personas son competentes para analizar y evaluar los datos.
- ✚ Tomar decisiones y acciones basadas en la evidencia, equilibrando la experiencia y la intuición.

Además, es necesario que las entidades:

- ✚ Analicen la caracterización de los grupos de valor para tomar decisiones sobre la gestión de la organización.
- ✚ Analicen las peticiones, quejas y reclamos para prestar un mejor servicio.
- ✚ Evalúen indicadores de metas del Gobierno nacional.
- ✚ Evalúen resultados de indicadores de las entidades públicas.
- ✚ Realicen ejercicios de autodiagnóstico.
- ✚ Evalúen los informes de seguimiento y evaluación.

Frente a las fuentes de conocimiento, y con base en los datos y los resultados obtenidos, se pueden realizar tres tipos de análisis, entre otros:

- ✚ Análisis descriptivos: consiste en describir las principales tendencias en los datos existentes y observar las situaciones que conduzcan a nuevos.
- ✚ Incluyen la recopilación de datos relacionados; posteriormente, los organiza, tabula y describe el resultado.
- ✚ Análisis predictivos: emplea datos históricos para proyectar y predecir eventos futuros.

Para desarrollar los análisis relacionados es necesaria la identificación de los distintos tipos de datos: operativos, misionales y externos. A continuación, veremos una descripción de cada uno de estos criterios, que se encuentra en el micrositio de gestión del conocimiento (analítica institucional) del Departamento Administrativo de la Función Pública:

- ✚ **Datos operativos:** son aquellos datos relacionados con el funcionamiento de la entidad. Tener un registro organizado de dicha información permitirá llevar a cabo el control y seguimiento de su gestión; así mismo, le servirá para diseñar indicadores de tipo financiero y organizacional, entre otros, con el objetivo de saber, por ejemplo, cuánto se ha gastado durante un periodo de tiempo o verificar el estado de la ejecución de las metas planteadas a comienzo del año.
- ✚ **Datos misionales:** se refiere a los datos registrados por la entidad sobre los procesos y políticas correspondientes al cumplimiento de la misión, ejemplos de estos son los datos de trámites de las entidades registrados en el SUIT, los datos de empleo público registrado en el SIGEP II y datos de la gestión pública registrados en el FURAG.
- ✚ **Datos externos:** son los datos públicos disponibles, por ejemplo, información macroeconómica, geográfica o demográfica que puedan ser utilizada para alimentar modelos de analíticas institucional.

7.4. Fortalecer la entidad mediante alianzas estratégicas

Se recomienda gestionar alianzas estratégicas para el fortalecimiento de la gestión del conocimiento en la entidad, para ello, se deben identificar previamente los siguientes aspectos:

- ✚ ¿Con qué entidades del orden nacional se relaciona la entidad para buscar información pertinente para sus labores?
- ✚ ¿Qué tipo de información obtiene con las entidades del orden nacional con las que se relaciona?
- ✚ ¿Existe algún tipo de convenio o alianza de la entidad con organismos internacionales?
- ✚ ¿Con qué organismos internacionales se relaciona la entidad para buscar información o intercambiar experiencias exitosas?
- ✚ ¿Qué tipo de información obtiene de los organismos internacionales con la que se relaciona?
- ✚ ¿Con qué entidades académicas se relaciona en el marco de su misión?
- ✚ ¿Cómo puedo vincularme a redes académicas desde mi entidad para fomentar cuestiones de innovación, investigación y experimentación?
- ✚ ¿Qué tipo de información obtiene de las entidades académicas con la que se relaciona?

7.5. Consolidar y facilitar el acceso al conocimiento de la entidad

Por último, es fundamental contar con herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento, las cuales deben ser usadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos y colaboradores de las entidades.

Para facilitar el acceso al conocimiento y la información, es necesaria la constante alimentación de: las bases de datos, los sistemas de archivística, los gestores de conocimiento, las bibliotecas físicas y virtuales, así como otras herramientas tecnológicas que faciliten la organización, clasificación y disposición de la información.



8. REFERENCIAS

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/conocimiento/100/103-ejes-gestion-conocimiento.html>

<https://es.scribd.com/document/217249767/La-investigacion-es-considerada-una-actividad-humana-orientada-a-la-obtencion-de-nuevos-conocimientos-y-su-aplicacion-para-la-solucion-a-problemas-o-i#:~:text=en%20cualquier%20momento.-,La%20investigaci%C3%B3n%20es%20considerada%20una%20actividad%20humana%20orientada%20a%20la,o%20interrogantes%20de%20car%C3%A1cter%20cient%C3%ADfico.>

https://es.wikipedia.org/wiki/Funci%C3%B3n_p%C3%BAblica

<https://bit.ly/30umJKt>

Proyectó: Doctor Omar Gerardo Díaz Espinosa Asesor de gerencia.

Revisó: Adriana Carolina Serrano Trujillo Gerente Corporación Social de Cundinamarca.

Aprobó: Comité Institucional de gestión y desempeño.

Septiembre de 2020.