



INICIO



GRÁFICAS

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Criterios	Valoración	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
Planeación	86,7	Identificación del conocimiento más relevante de la entidad	86,7	1 Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.	1 - 20	No identifica el conocimiento explícito de la entidad.	90	La Corporación Social de Cundinamarca a través de los líderes de cada proceso supervisan que la clasificación, la organización de los conocimientos explícitos sean identificados, analizados, digitalizados y guardados tanto en el archivo de gestión como en el servidor de datos de la entidad.
					21 - 40	Identifica el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.		
					41 - 60	Identifica y captura el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.		
					61 - 80	Identifica, captura y organiza el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.		
					81 - 100	Identifica, captura, organiza y actualiza periódicamente el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.		
				2 Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado, de fácil acceso y articulado con la política de gestión documental.	1 - 20	No cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad.	80	La Entidad cuenta con un inventario del conocimiento actualizado y articulado con la política de gestión documental, actualmente se encuentra en proceso de actualización.
					21 - 40	Cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad.		
					41 - 60	Cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado.		
					61 - 80	Cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado y articulado con la política de gestión documental.		
					81 - 100	Cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado y articulado con la política de gestión documental, además, es de fácil acceso para los servidores de dicha entidad.		
				3 Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.	1 - 20	No ha identificado el conocimiento más relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.	85	La corporación Social de Cundinamarca identifica, clasifica y prioriza los datos registrados por la entidad sobre los procesos y políticas correspondientes al cumplimiento de la misión, actualmente se encuentra actualizados los trámites en la SIUT, los datos de empleo público en el SIGEP II y la información de gestión en la plataforma del FURAG.
					21 - 40	Identifica el conocimiento más relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.		
					41 - 60	Identifica y clasifica el conocimiento más relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.		
					61 - 80	Identifica, clasifica y prioriza el conocimiento más relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.		
					81 - 100	Identifica, clasifica y prioriza el conocimiento más relevante para la entidad, además, lleva a cabo acciones para su gestión.		
				4 Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.	1 - 20	No se han identificado los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad.	85	La Corporación Social de Cundinamarca desarrolla las siguientes acciones para mantener y actualizar el conocimiento de sus funcionarios: 1. Realiza clasificación del conocimiento asociado a la formación. 2. Realiza capacitaciones de la forma como se debe conservar el conocimiento. 3. Realizar seguimiento a la matriz de los riesgos y controles relacionados con la fuga de capital intelectual de los funcionarios de la CSC. 4. Se actualiza la herramienta de autodiagnóstico de la gestión del conocimiento. 5. Se diseñan mecanismo procedimientos y/o procesos para transferir el conocimiento de acuerdo a las capacitaciones.
					21 - 40	Identifica los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad.		
					41 - 60	Identifica los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y lleva a cabo procesos de gestión de dichos riesgos.		
					61 - 80	Identifica los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y lleva a cabo la gestión y documentación de los riesgos asociados a la pérdida del conocimiento explícito.		
					81 - 100	Identifica los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y lleva a cabo la gestión y documentación de los riesgos asociados a la pérdida del conocimiento explícito y tácito.		
5 Identificar las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la entidad, posteriormente, evalúa e implementa acciones de mejora.	1 - 20	No identifica las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la entidad.	90	La CSC realiza las capacitaciones asociadas con la gestión del conocimiento requeridas anualmente por el personal de la entidad de acuerdo al cronograma de Capacitaciones, y el seguimiento al plan de riesgos y plan de acción de la Entidad.				
	21 - 40	Identifica las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la entidad.						
	41 - 60	Identifica las necesidades de conocimiento y lleva a cabo la formación y capacitación requerida anualmente por el personal de la entidad.						
	61 - 80	Identifica las necesidades de conocimiento y lleva a cabo la formación y capacitación requerida anualmente por el personal de la entidad. Posteriormente, evalúa los resultados.						
	81 - 100	Identifica las necesidades de conocimiento y lleva a cabo la formación y capacitación requerida anualmente por el personal de la entidad. Posteriormente, evalúa los resultados e implementa acciones de mejora.						
6 Contar con una persona o equipo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora al plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.	1 - 20	La entidad no cuenta con un equipo o persona para la implementación del Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	90	La CSC cuenta con un equipo de trabajo de la gestión del conocimiento y la innovación: <input type="checkbox"/> Asesor de Gerencia. (Líder de política de gestión del Conocimiento y la Innovación) <input type="checkbox"/> Subdirección de servicios financieros. <input type="checkbox"/> Subgerencia de servicios corporativos. <input type="checkbox"/> Oficina de prensa y atención al cliente. <input type="checkbox"/> Oficina asesora jurídica. <input type="checkbox"/> Oficina asesora de contratación. <input type="checkbox"/> Oficina de control interno.				
	21 - 40	Cuenta con una persona para la implementación del plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.						
	41 - 60	Cuenta con un equipo que implementa y evalúa el plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.						
	61 - 80	Cuenta con un equipo que implementa, evalúa y hace seguimiento al plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.						
	81 - 100	Cuenta con un equipo que implementa, evalúa, hace seguimiento y lleva a cabo acciones de mejora al plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.						
				1 - 20	La entidad no emplea métodos de creación e ideación.			

Generación y producción

77,0

77

Ideaación	7	Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideaación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.	21 - 40	Emplea métodos de creación e ideaación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.	80	La Corporación Social de Cundinamarca implemento un espacio de innovación donde se generan e intercambian ideas y soluciones entre los funcionarios a problemas cotidianos de la entidad y se dan posibles soluciones.		
			41 - 60	Emplea y divulga al personal de la entidad métodos de creación e ideaación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.				
			61 - 80	Emplea, divulga y documenta los métodos de creación e ideaación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.				
			81 - 100	Emplea, divulga, documenta y evalúa los métodos de creación e ideaación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.				
	8	Contar con espacios de ideaación e innovación.	1 - 20	La entidad no cuenta con espacios de ideaación e innovación.	80		Actualmente, la Corporación esta mejorando los sitios de infraestructura de la Entidad, dentro de las cuales se encuentran los espacios de ideaación donde los funcionarios de la Corporación discuten y debaten temas de interés de la Entidad.	
			21 - 40	Cuenta con espacios de ideaación e innovación en la entidad.				
			41 - 60	Cuenta con espacios disponibles, adecuados y diferenciados para llevar a cabo los procesos de ideaación e innovación.				
			61 - 80	Cuenta con espacios disponibles, adecuados, diferenciados y divulgados para llevar a cabo los procesos de ideaación e innovación.				
	9	Evaluar los resultados de los procesos de ideaación adelantados en la entidad y analizar los resultados.	1 - 20	La entidad no cuenta con mecanismos de evaluación para sus procesos de ideaación.	80			La entidad mediante la asesoría de Planeación realiza el seguimiento y evaluación al plan de acción de la gestión del conocimiento y la innovación.
			21 - 40	Cuenta con mecanismos para evaluar los procesos de ideaación de la entidad.				
			41 - 60	Evalúa los procesos de ideaación de la entidad.				
			61 - 80	Evalúa los procesos de ideaación de la entidad y registra los resultados.				
10	Desarrollar pruebas de experimentación, documentar, analizar y tomar decisiones sobre los resultados.	1 - 20	La entidad no desarrolla pruebas de experimentación.	70	La CSC se encuentra desarrollando un procedimiento para el desarrollo, documentación, análisis de pruebas experimentales sobre la toma de decisiones.			
		21 - 40	Desarrolla pruebas de experimentación.					
		41 - 60	Documenta los resultados de las pruebas de experimentación.					
		61 - 80	Documenta y analiza los resultados de las pruebas de experimentación.					
11	Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados.	1 - 20	La entidad no cuenta con una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación.	80		La Corporación desde la creación del cronograma de capacitaciones crea una cultura de organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación donde se ponen en prácticas los resultados obtenidos en dichas capacitaciones.		
		21 - 40	La entidad se encuentra estructurando una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación.					
		41 - 60	La entidad cuenta con una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación.					
		61 - 80	Orienta la implementación de la estrategia de cultura organizacional relacionada a la gestión del conocimiento y la innovación.					
12	Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.	1 - 20	La entidad no ha identificado métodos de innovación.	80			En este sentido, la CSC adelanta las siguientes acciones, entre otras: <input type="checkbox"/> Desarrollar estrategias para utilización del conocimiento. <input type="checkbox"/> Identifica las necesidades de nuevo conocimiento estratégico para la entidad. <input type="checkbox"/> Impulsa la innovación al interior de la entidad. <input type="checkbox"/> Analiza y actualiza el mapa de conocimiento de la entidad. <input type="checkbox"/> Analiza los resultados de las evaluaciones de desempeño para establecer planes de capacitación o fortalecimiento de competencias.	
		21 - 40	Identifica métodos para poner en marcha procesos de innovación.					
		41 - 60	Identifica y analiza métodos para poner en marcha procesos de innovación.					
		61 - 80	Identifica, analiza y evalúa métodos para poner en marcha procesos de innovación.					
13	Incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano el fortalecimiento de capacidades en innovación y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados.	1 - 20	El Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad no contempla el fortalecimiento de capacidades en innovación.	85	La Entidad dentro del Plan Estratégico del Talento Humano incluye las capacitaciones en el fortalecimiento de la gestión e innovación del conocimiento igualmente de realiza seguimiento y evaluación al plan de acción en lo relacionado con el cronograma de capacitaciones propuesto en el plan.			
		21 - 40	El Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad incluye el fortalecimiento de capacidades en innovación.					
		41 - 60	El Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad incluye el fortalecimiento de capacidades en innovación y lleva a cabo seguimiento a los resultados.					
		61 - 80	El Plan Estratégico del Talento Humano incluye acciones para el fortalecimiento de capacidades en innovación. Además, la entidad lleva a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados.					
14	Participar en eventos de innovación.	1 - 20	La entidad no participa en eventos de innovación.	65		La CSC participa a las jornadas y eventos de innovación realizadas por la Gobernación de Cundinamarca, y los funcionarios que asisten a dichos eventos comparten experiencias en los sitios creados para la ideaación dentro de la Corporación Social de Cundinamarca.		
		21 - 40	Asiste a eventos de innovación.					
		41 - 60	Asiste a eventos de innovación y lo documenta.					
		61 - 80	Participa en eventos y actividades de innovación, lo documenta y comparte los resultados.					
15	Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.	1 - 20	La entidad no identifica necesidades de investigación.	75			En los sitios de ideaación de la Entidad se identifican las necesidades de investigación que se requieren para la entidad, adicionalmente se debaten acciones y a través de la equipo de la gestión del conocimiento descrito en la política.	
		21 - 40	Identifica las necesidades de investigación de la entidad.					
		41 - 60	Identifica las necesidades de investigación de la entidad y lleva a cabo acciones para gestionarlas.					
		61 - 80	Identifica las necesidades de investigación de la entidad, lleva a cabo acciones para gestionarlas y participa en el desarrollo de investigaciones.					
Investigación			81 - 100	Identifica las necesidades de investigación de la entidad, lleva a cabo acciones para gestionarlas, participa en el desarrollo de investigaciones y socializa los resultados.				

Herramientas de uso y apropiación

86,7	Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento.	76,7	16	Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista.	1 - 20	El personal de la entidad no asiste a eventos académicos gestionados por la entidad.	75	La Corporación Social de Cundinamarca mediante el equipo de trabajo en cabeza del asesor de Gerencia prioriza y ordena dar prioridad a los eventos nacionales e internacionales, académicos de innovación para participar como asistente o panelistas.
			21 - 40	Asiste a eventos académicos gestionados por la entidad.				
			41 - 60	Participa como panelista en eventos académicos al interior de la entidad.				
			61 - 80	Participa como panelista en eventos académicos nacionales gestionados por la entidad.				
			81 - 100	Participa como panelista en eventos académicos internacionales gestionados por la entidad.				
			17	Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento.	1 - 20	La entidad no cuenta con herramientas para uso y apropiación del conocimiento.	85	La Corporación Social identifica y evalúa el funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento con las siguientes acciones: Herramientas y procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos e información de la entidad a través de sistemas virtuales o físicos como es el buen uso de los servidores de la entidad igualmente el manejo de los Sistemas de Información, bases de datos por parte de la Entidad, adicional la generación de procesos participativos con los grupos de valor de las entidad que contribuye a la generación y producción de nuevo conocimiento y favorece el compartir del conocimiento, el cual puede expresarse tanto de manera tácita (intangible) como explícita (tangible).
			21 - 40	Cuenta con herramientas para uso y apropiación del conocimiento.				
			41 - 60	Cuenta con herramientas para uso y apropiación del conocimiento y su estado de funcionamiento es evaluado parcialmente.				
			61 - 80	Cuenta con herramientas para uso y apropiación del conocimiento y su estado de funcionamiento es evaluado periódicamente.				
			81 - 100	Evalúa el estado de funcionamiento de sus herramientas para uso y apropiación del conocimiento permanentemente y lleva a cabo acciones de mejora.				
18	Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.	1 - 20	La entidad no cuenta con la identificación de su conocimiento tácito.	85	Los funcionarios de la Corporación, en los sitios de ideación creados por la entidad, mediante los grupos participativos y el equipo de trabajo debaten la identificación, clasificación y la actualización del conocimiento tácito en cuanto al intercambio y almacenamiento del conocimiento e innovación.			
21 - 40	Identifica su conocimiento tácito.							
41 - 60	Identifica y clasifica su conocimiento tácito.							
61 - 80	Identifica y clasifica su conocimiento tácito, además, lo actualiza periódicamente.							
81 - 100	Identifica, clasifica y actualiza periódicamente su conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.							
19	Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.	1 - 20	No se encuentran priorizadas las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.	90	La Entidad mediante las siguientes herramientas de informática crea, intercambia, almacena y diseña la gestión del conocimiento: <input type="checkbox"/> Sistema de gestión documental. <input type="checkbox"/> Mapa de conocimiento. <input type="checkbox"/> Herramientas colaborativas (página web, sistemas de información de gestión jurídico, etc. <input type="checkbox"/> Sitios de Ideación. <input type="checkbox"/> Elementos de Hardware, redes, intern y servidores locales.			
21 - 40	Identifica parcialmente las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.							
41 - 60	Identifica las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.							
61 - 80	Prioriza las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y cuenta con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión.							
81 - 100	Prioriza las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y cuenta con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión, que son evaluadas periódicamente.							
20	Contar con repositorios de conocimiento de fácil acceso y socializados al interior de la entidad.	1 - 20	La entidad no cuenta con repositorio de información.	70	La Corporación Social de Cundinamarca cuenta con un cuarto de datos con 2 servidores donde reposa toda la información producida por la Entidad. Actualmente se esta implementado un servidor web donde se almacenara la información digitalmente.			
21 - 40	Cuenta con repositorios de información.							
41 - 60	Cuenta con repositorios de conocimiento.							
61 - 80	Cuenta con repositorios de conocimiento, que son de fácil acceso							
81 - 100	Cuenta con repositorios de conocimiento, que son de fácil acceso y socializados al interior de la entidad.							
21	Contar con repositorios de buenas prácticas.	1 - 20	La entidad no cuenta con repositorio de buenas prácticas.	65	La Entidad se encuentra en el proceso de fortalecer el aprendizaje y la gestión del conocimiento, la implementación de una de las herramientas más relevantes del sistema de gestión del conocimiento, denominada comunidades de práctica, la cual dentro de las organizaciones permiten construir, crear, diseñar productos que les ayudan a desarrollarse y mejorar el aprendizaje organizacional, soportado en la gestión de la información y orientado al logro de compartir las buenas prácticas aprendidas. La Corporación Social de Cundinamarca establece mediante los grupos de trabajo, reuniones constantes con el fin de compartir ideas, encontrar soluciones y lo más importante genere nuevos e innovadores conocimientos, uniendo sus esfuerzos para el desarrollo continuo de un área de conocimiento especializado, con base en el objetivo misional de la Entidad.			
21 - 40	Cuenta con repositorios de buenas practicas.							
41 - 60	Cuenta con repositorios de buenas prácticas de fácil acceso para el talento humano de la entidad							
61 - 80	Cuenta con repositorios de buenas prácticas de fácil acceso para el talento humano de la entidad. Este repositorio se actualiza periódicamente.							
81 - 100	Cuenta con repositorios de buenas prácticas de fácil acceso para el talento humano de la entidad. Este repositorio se actualiza periódicamente y se desarrollan estrategias de difusión.							
22	Contar con repositorios de lecciones aprendidas.	1 - 20	La entidad no cuenta con repositorio de lecciones aprendidas.	65	Si bien es cierto que en el repositorio general que mantiene la entidad en constante actualización se emprende una tarea grandísima como es la clasificación del repositorio donde vendrán las lecciones aprendidas.			
21 - 40	Cuenta con repositorios de lecciones aprendidas.							
41 - 60	Cuenta con repositorios de lecciones aprendidas de fácil acceso para el talento humano de la entidad.							
61 - 80	Cuenta con repositorios de lecciones aprendidas de fácil acceso para el talento humano de la entidad. Este repositorio se actualiza periódicamente.							
81 - 100	Cuenta con repositorios de lecciones aprendidas de fácil acceso para el talento humano de la entidad. Este repositorio se actualiza periódicamente y se desarrollan estrategias de difusión.							
23	Gestionar los datos de la entidad.	1 - 20	La entidad no lleva a cabo análisis de datos e información.	80	Actualmente, la Corporación Social de Cundinamarca mantiene en constante análisis de datos e información para la toma de decisiones, es socializado y retroalimentado por la razón social de la entidad como es ser un entidad financiera.			
21 - 40	Identifica los datos y la información susceptibles de análisis.							
41 - 60	Identifica y clasifica los datos y la información susceptibles de análisis para la toma de decisiones.							
61 - 80	Lleva a cabo análisis de datos e información para la toma de decisiones y es socializado.							
81 - 100	Lleva a cabo análisis de datos e información para la toma de decisiones, es socializado y retroalimentado.							
24	Contar con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidas y usadas por el talento humano de la entidad .	1 - 20	La entidad no cuenta con herramientas de analítica institucional.	80	Evaluación anual de Furag, herramienta de autodiagnostico de MPG, Seguimientos a los planes estratégicos			
21 - 40	Cuenta con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos.							
41 - 60	Cuenta con un inventario herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos y es conocido por su talento humano.							
61 - 80	El talento humano de la entidad conoce y usa las herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos.							

Analítica Institucional	Ejecución de análisis y visualización de datos e información	80,0	25	Contar con parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permitan llevar a cabo su análisis para la toma de decisiones basadas en evidencias.	81 - 100	Cuenta con talento humano especializado que conoce y usa las herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos. Así mismo, ha identificado otras herramientas (incluyendo en línea) que pueden ser utilizadas para el tratamiento de datos.	85	Trimestralmente la Corporación Social de Cundinamarca hace seguimiento a los indicadores del plan de Acción y mediante este se generan acciones para poder cumplir con el objetivo de la entidad.
					1 - 20	La entidad no cuenta con parámetros establecidos para la recolección de datos.		
					21 - 40	Cuenta con parámetros establecidos para la recolección de datos.		
					41 - 60	Cuenta con parámetros y procedimientos establecidos para la recolección de datos de calidad.		
					61 - 80	Cuenta con parámetros y procedimientos establecidos para la recolección de datos de calidad que permiten llevar a cabo su análisis, además, son conocidos por el talento humano de la entidad.		
			81 - 100	Cuenta con parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permiten llevar a cabo su análisis para la posterior toma de decisiones basadas en evidencias.				
			26	Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	1 - 20	La entidad no ha identificado las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica.	85	La Corporación Social de Cundinamarca mediante el área de Talento humano desarrolla y fortalece las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional a través de capacitaciones programadas y ejecutadas en el Plan institucional de capacitaciones.
					21 - 40	Llevó a cabo el diagnóstico de las necesidades de conocimiento en materia de analítica institucional.		
					41 - 60	Diagnostica las necesidades de conocimiento en materia de analítica institucional y cuenta con capacitaciones programadas para atender dichas necesidades.		
					61 - 80	Desarrolla y fortalece las habilidades y competencias del talento humano de la entidad en materia de analítica institucional, a través de capacitaciones que son evaluadas.		
					81 - 100	Desarrolla y fortalece las habilidades y competencias del talento humano de la entidad en materia de analítica institucional, a través de capacitaciones que son evaluadas y cuentan con acciones de mejora.		
			27	Desarrollar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión para determinar el grado avance de las políticas a cargo de la entidad y toma acciones de mejora.	1 - 20	La entidad no lleva a cabo análisis de los resultados de su gestión.	70	Mediante las tres (3) líneas de defensa que maneja la entidad se realiza el seguimiento a los resultados de gestión de acuerdo a los planteados en los planes estratégicos.
					21 - 40	Lleva a cabo análisis descriptivos de los resultados de su gestión.		
					41 - 60	Lleva a cabo análisis descriptivos y predictivos de los resultados de su gestión.		
					61 - 80	Lleva a cabo análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión.		
81 - 100	Lleva a cabo análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión, además determina el grado de avance de las políticas a su cargo y toma acciones de mejora.							
28	Contar con documentación de la memoria institucional de fácil acceso, así mismo, llevar a cabo la divulgación de dicha información a sus grupos de valor a través de medios físicos y/o digitales.	1 - 20	La entidad no ha generado documentos de memoria institucional.	75	La subdirección de servicios administrativos de la Corporación Social de Cundinamarca cuenta con el repositorio actualizado con documentación de la memoria institucional y de fácil acceso para sus grupos de valor de la Entidad.			
		21 - 40	Cuenta con lineamientos para la documentación de la memoria institucional.					
		41 - 60	Cuenta con documentación de la memoria institucional de acuerdo con lineamientos establecidos en la entidad.					
		61 - 80	Cuenta con documentación de la memoria institucional de acuerdo con lineamientos establecidos en la entidad y es de fácil acceso para sus grupos de valor.					
		81 - 100	Cuenta con documentación de la memoria institucional de acuerdo con lineamientos establecidos en la entidad, es de fácil acceso para sus grupos de valor y ha sido divulgada a través de medios físicos y/o digitales.					
29	Contar con estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.	1 - 20	La entidad no cuenta con estrategias comunicativas o herramientas para compartir o difundir su conocimiento.	90	La Entidad cuenta con herramientas tecnológicas (página web, correo electrónico, sistemas de información, etc.) para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta.			
		21 - 40	Define una estrategia de comunicación para difundir el conocimiento que produce la entidad.					
		41 - 60	Cuenta con una estrategia de comunicación para difundir el conocimiento que produce la entidad al interior de esta.					
		61 - 80	Cuenta con estrategias de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad al interior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.					
		81 - 100	Cuenta con estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.					
30	Participar con las buenas prácticas en convocatorias o premios nacionales e internacionales.	1 - 20	La entidad no identifica buenas prácticas.	70	De acuerdo con los talleres, capacitaciones y eventos de innovación donde fueron invitados los funcionarios de la Corporación a participar se atendió y se diseminó el conocimiento adquirido.			
		21 - 40	La entidad no documenta buenas prácticas					
		41 - 60	Documenta las buenas prácticas.					
		61 - 80	Participa en programas, convocatorias o premios nacionales con las buenas prácticas de sus proyectos de gestión.					
		81 - 100	Participa en programas, convocatorias o premios nacionales e internacionales con las buenas prácticas de sus proyectos de gestión.					
31	Llevar a cabo acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.	1 - 20	La entidad no cuenta con lineamientos para la generación de acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos.	85	En las reuniones de los grupos de Ideación de la entidad se lleva a cabo las discusiones sobre las acciones de aprendizaje de acuerdo a los problemas del día a día, donde se toman decisiones para las soluciones de mejora.			
		21 - 40	Cuenta con lineamientos para llevar a cabo acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos.					
		41 - 60	Lleva a cabo acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad.					
		61 - 80	Lleva a cabo acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad y evalúa los resultados.					
		81 - 100	Lleva a cabo acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evalúa los resultados y toma acciones de mejora.					
			1 - 20	La entidad no cuenta con espacios de cocreación.				

<b>Cultura de compartir y difundir</b>	<b>80,0</b>	<b>80,0</b>	32	Generar espacios formales e informales de cocreación que son reconocidos por el talento humano y los grupos de valor.	21 - 40	La entidad ha identificado los espacios formales para compartir ideas.	<b>80</b>	La CSC generar espacios formales e informales de cocreación propuestos por el área de talento humano y los grupos de valor para buscar mecanismos que sirven para incentivar al afiliado y incentivar al empleado público del departamento de Cundinamarca a que adquieran los beneficios y ofertas que ofrece la entidad.
					41 - 60	Cuenta con espacios formales de cocreación.		
					61 - 80	Cuenta con espacios formales e informales de cocreación que son reconocidos por el talento humano de la entidad.		
					81 - 100	Cuenta con espacios formales e informales de cocreación que son reconocidos por el talento humano de la entidad y sus grupos de valor.		
			33	Contar con espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento en la programación de la entidad, evaluar su efectividad y llevar a cabo acciones de mejora.	1 - 20	La entidad no cuenta con los espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento.	<b>80</b>	La CSC cuenta con los sitios de ideación donde se comparte y retroalimenta el conocimiento tácito a explícito
					21 - 40	Genera espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento de manera esporádica.		
					41 - 60	Cuenta con espacios formales en la programación de la entidad para compartir y retroalimentar su conocimiento.		
					61 - 80	Cuenta con espacios formales en la programación de la entidad para compartir y retroalimentar su conocimiento y evalúa su efectividad.		
			34	Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.	1 - 20	El personal de la entidad no participa en espacios de gestión del conocimiento.	<b>80</b>	La Entidad participa en los foros, capacitaciones, eventos relacionados con la gestión del conocimiento y la innovación
					21 - 40	Participa en espacios de gestión del conocimiento al interior de la entidad.		
					41 - 60	Participa en espacios de gestión del conocimiento al interior de la entidad y los documenta.		
					61 - 80	Participa en espacios nacionales de gestión del conocimiento, los documenta y comparte la experiencia al interior de la entidad.		
			35	Participar activamente en redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales para intercambiar experiencias, fomentar el aprendizaje y la innovación pública, además de plantear soluciones a problemas de la administración pública.	1 - 20	No hace parte de redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales.	<b>80</b>	Los grupos de trabajo de la gestión del conocimiento mantiene vinculada y actualizada en redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales e intercambian experiencias con el sector financiero, fomenta el aprendizaje y la innovación pública.
					21 - 40	Hace parte de redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales.		
					41 - 60	Participa y transfiere conocimiento en redes, comunidades de práctica o equipos transversales.		
					61 - 80	Participa, transfiere conocimiento e intercambia experiencias en redes, comunidades de práctica o equipos transversales.		
36	Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.	1 - 20	La entidad no cuenta con alianzas para fomentar soluciones innovadoras en su entidad.	<b>80</b>	La Corporación Social de Cundinamarca cuenta como aliado principal la Gobernación de Cundinamarca y los 116 municipios del Departamento, igualmente, empresas relacionadas con el sector financiero.			
		21 - 40	Identifica posibles actores para generar alianzas estratégicas que fortalezcan acciones de innovación en su entidad.					
		41 - 60	Cuenta con alianzas estratégicas que generan soluciones innovadoras para la entidad a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías.					
		61 - 80	Cuenta con alianzas estratégicas y ejecuta acciones que generan soluciones innovadoras para la entidad a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías.					
37	Mantener cooperación con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y faciliten su intercambio.	1 - 20	No identifica su oferta y demanda de cooperación.	<b>80</b>	La Corporación Social de Cundinamarca cuenta como aliado principal la Gobernación de Cundinamarca y los 116 municipios del Departamento, igualmente, empresas relacionadas con el sector financiero.			
		21 - 40	Identifica su oferta y demanda de cooperación.					
		41 - 60	La entidad ha divulgado su oferta y demanda de cooperación.					
		61 - 80	La entidad ha divulgado su oferta y demanda de cooperación y cuenta con mecanismos de interacción con otras entidades.					
			81 - 100	Mantiene cooperación técnica con otras entidades, organismos o instituciones que potencian el conocimiento de la entidad y facilitan su intercambio.				