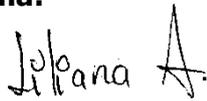


	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: IGRH-002 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 13/10/2023 PÁGINA 1 DE 8
	INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	

ÍNDICE

1.	OBJETIVO	2
2.	DEFINICIONES	2
3.	CONTENIDO	3
	3.1 RUTA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	5
	3.1.1 Autodiagnóstico	5
	3.1.2 Identificación del Conocimiento - Inventario del Conocimiento	5
	3.1.3 Generación y producción del conocimiento	5
	3.1.4 Herramientas para uso y apropiación	6
	3.1.5 Compartir y difundir el conocimiento	6
	3.2 Gestión del Conocimiento en programa de Desvinculación Asistida	7
	3.3 Referencias bibliográficas:	7
4.	REGISTROS	8
5.	CONTROL DE CAMBIOS	8
6.	ANEXOS	8

Proyectado por	Hilda Liliana Álvarez Mercado	Firma:
Cargo	Gestor de Calidad del Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	
Revisado y Aprobado para uso por	Tibisay Cartagena Revueltas	Firma:
Cargo	Líder del Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	
Revisado y Aprobado para publicación por	Tatiana Martínez Simanca	Firma:
Cargo	Coordinador del SIGEC	

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: IGRH-002 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 13/10/2023 PÁGINA 2 DE 8
	INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	

1. OBJETIVO

Describir la metodología, estrategias, actividades y las herramientas por las cuales la Universidad de Córdoba realiza Gestión del Conocimiento, con el fin de fomentar el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos de la institución, favoreciendo la preservación de la memoria institucional en términos de transferir aprendizajes producto de las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.

2. DEFINICIONES

Buenas prácticas: Se pueden entender como aquellas actuaciones concretas, prácticas o soluciones basadas en ciertos conocimientos, investigaciones o experimentos y que, gracias a su utilidad y sencillez, brindan herramientas, métodos y técnicas, que pueden aumentar las posibilidades de éxito de la gestión y servir de ejemplo para otras entidades.

Conocimiento: Es la suma de datos transformados en información que son generados por las personas de una organización y que a través del aprendizaje se encuentran listos para la solución de problemas.

Conocimiento explícito: Es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir, es el conocimiento registrado en documentos de manera parcial o completa, este es referencial, externo, reproducible y entregable. Este tipo de conocimiento se soporta en libros, bases de datos, documentos, hojas de cálculo, formatos, softwares, entre otros.

Conocimiento tácito: Es el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros.

Conocimiento individual: Es el conocimiento que se evidencia en las capacidades y habilidades del individuo al proponer opciones de resolución de problemas.

Conocimiento colectivo: En el conjunto organizacional se manifiesta este conocimiento como el resultado del trabajo en equipo listado así, los métodos de trabajo, criterios de decisión, reglas de funcionamiento, manuales, instructivos, documentos de interpretación de normas y leyes, videos, entre otros.

Capital intelectual: De este hacen parte los activos materiales e inmateriales de gran importancia para el cumplimiento de funciones misionales y construcción de ventajas competitivas, incluido el equipo humano con recursos del saber hacer.

Gestión del conocimiento: Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Lecciones aprendidas: De acuerdo con Luna y Rodríguez (2015), "las lecciones aprendidas pueden definirse como el conocimiento adquirido sobre un proceso o sobre una o varias

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: IGRH-002 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 13/10/2023 PÁGINA 3 DE 8
	INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	

experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico sobre los factores que pueden haber afectado positiva o negativamente”.

Repositorio Institucional de la Universidad de Córdoba: tiene el propósito principal difundir y preservar la memoria institucional, mediante un sistema de archivo de las publicaciones producidas por docentes y estudiantes en la ejecución de las funciones sustantivas de la institución como son docencia, investigación y extensión. Permite la consulta, lectura y descarga de los documentos almacenados. Está dirigido a la comunidad académica local, nacional e internacional. Pretende fomentar el conocimiento sobre la región Caribe y especialmente del departamento de Córdoba, con el fin de contribuir a la generación de nuevo conocimiento. Este repositorio fue aprobado mediante Resolución No 1775 del 21 de agosto de 2019.

Prepensionado: aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez.

3. CONTENIDO

Este instructivo corresponde a una herramienta para adelantar acciones que faciliten la labor de compartir el conocimiento entre la comunidad universitaria, fortaleciendo una cultura de aprendizaje para el mejoramiento continuo. Es importante resaltar que la gestión del conocimiento y la innovación como lo establece la Función Pública, hace referencia a la administración el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, los resultados de gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional, para el caso de la Universidad de Córdoba el servicio educativo.

En el modelo integrado de planeación y gestión-MIPG, la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación se sustenta en cuatro ejes fundamentales:

- **Generación y producción del conocimiento:** cuyo enfoque apunta a las tareas de investigación, ideación, experimentación e innovación adelantadas por un grupo.
- **Herramientas de uso y apropiación:** busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la universidad; dichas herramientas deben ser usadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos.
- **Analítica institucional:** para el seguimiento, evaluación y control de los procesos desarrollados.
- **Cultura de 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 emprender acciones que motiven 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 pública. Esta cultura enmarca redes de enseñanza-aprendizaje que permitan divulgar el conocimiento.

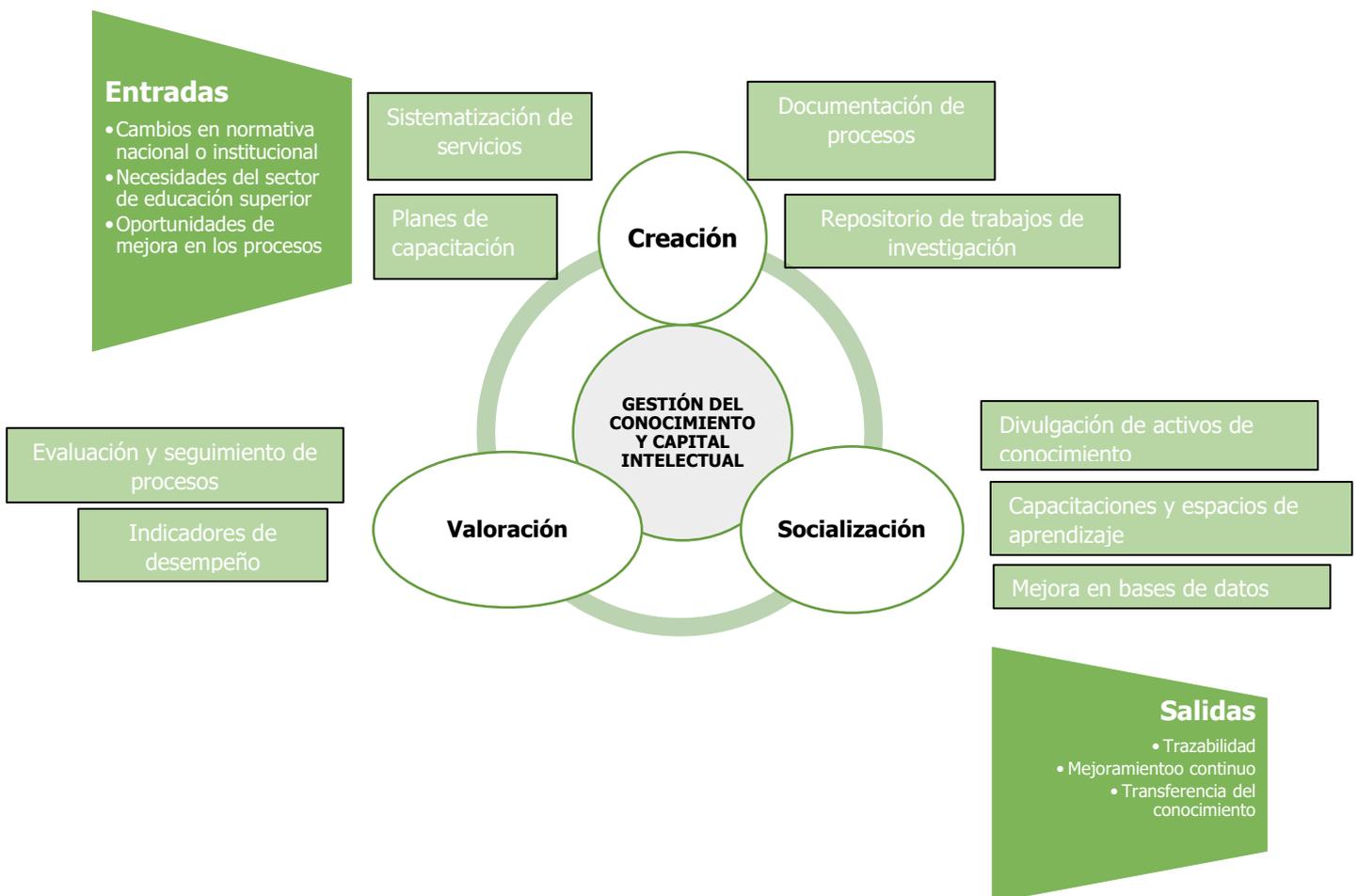


Así mismo, el instructivo también da respuesta a la institucionalización del conocimiento de la organización que de acuerdo a lo establecido en la **NTC ISO 9001:2015**, en la cual se recalca que para la adecuada Gestión del Conocimiento se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Determinar los conocimientos que se requieren para el desarrollo de procesos para brindar productos y servicios que cumplan con los estándares necesarios.
- Mantener dicho conocimiento y ponerlo a disposición siempre que sea necesario.
- Revisar el conocimiento actual al momento de hacer modificaciones o actualizaciones, a su vez, establecer la adquisición de conocimientos adicionales.

La norma también identifica los recursos para adelantar el proceso de gestión del conocimiento, incluyendo el recurso humano, la infraestructura y dentro de esta las tecnologías de la información y la comunicación, un ambiente de trabajo adecuado, la medición y seguimiento de los conocimientos de la entidad.

La siguiente grafica muestra el Modelo Gráfico de la gestión del conocimiento:



	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: IGRH-002 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 13/10/2023 PÁGINA 5 DE 8
	INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	

3.1 RUTA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Con base en los cuatro ejes en los que se fundamenta la gestión del conocimiento, la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación en la universidad de Córdoba se realizará de la siguiente manera:

3.1.1 Autodiagnóstico

El primer paso es realizar el autodiagnóstico de gestión del conocimiento y la innovación con la herramienta que emite la función pública. En el año 2022 se realizó el primer autodiagnóstico obteniendo un resultado de 36 puntos sobre 100, lo cual indicó que debe continuar realizándose las acciones pertinentes para mejorar este resultado y cumplir al 100%.

Este autodiagnóstico será realizado una vez al año con el fin de monitorear el avance en el cumplimiento de esta política.

3.1.2 Identificación del Conocimiento - Inventario del Conocimiento

Para poder identificar el conocimiento en la Universidad, se elaborará el inventario de conocimiento tácito y explícito, el cual se realizará por cada proceso de la institución. Para ello se utilizarán los formatos establecidos por la Función pública. Para el caso del conocimiento explícito se llevarán los formatos listado maestro de documentos (FGDC-002) y el listado maestro de registros (FGDC-003).

Para realizar este inventario el profesional que se designe de la oficina de gestión de talento humano, realizará el levantamiento de esta información en conjunto con los gestores de calidad de cada proceso y se solicitará su actualización de manera periódica en la medida que se identifiquen nuevos tipos de conocimiento que requieran ser objeto de la gestión para evitar su fuga.

Es importante detallar que la gestión del conocimiento se enmarca principalmente en gestionar el conocimiento tácito, aquel que es de carácter intangible y de difícil materialización a través de documentos.

3.1.3 Generación y producción del conocimiento

Para dar cumplimiento con este componente importante de la gestión del conocimiento, la universidad deberá como primer paso tener claro y realizar una adecuada identificación de acciones de ideación, innovación, experimentación e investigación.

En este aspecto, la Universidad tiene adelantado lo relacionado con la investigación ya dentro de sus procesos misionales se tiene el proceso de Investigación adscrito a la vicerrectoría de investigación y extensión, también se cuenta con el Centro de emprendimiento, innovación y desarrollo empresarial – CEIDE. Así mismo dentro de la planeación estratégica y plan de desarrollo 2021-2031 se establecieron acciones de fortalecimiento de la investigación en la Universidad.

En consecuencia, se debe realizar una articulación entre los procesos Gestión del Talento Humano, Investigación y Desarrollo Tecnológico para definir estas acciones de ideación, innovación, experimentación e investigación requeridas por la institución.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: IGRH-002 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 13/10/2023 PÁGINA 6 DE 8
	INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	

3.1.4 Herramientas para uso y apropiación

En la Universidad de Córdoba se cuenta actualmente, con diferentes mecanismos para facilitar el uso y apropiación del conocimiento como lo son:

- ❖ El repositorio institucional.
- ❖ El Sistema de control documental del SIGEC.
- ❖ La oficina de CINTIA que cuenta con una plataforma propia.
- ❖ Los softwares institucionales, los cuales se desarrollan o adquieren producto de una priorización de necesidades de tecnologías.
- ❖ La página web institucional.
- ❖ Las tablas de retención documental.
- ❖ Los procesos de inducción y reinducción.
- ❖ Las herramientas de Google.
- ❖ El software de indicadores.
- ❖ La herramienta Tableau.

Por otro lado, la Oficina de Gestión de Talento Humano mantiene un sistema de información y un archivo de gestión de historias laborales de los servidores públicos de la institución y mediante los cuales se cuenta con la evidencia de la información y soportes de conocimientos que estos poseen.

Teniendo en cuenta el inventario de conocimiento, se conservan y gestionan la utilización de este para compartirlo cuando se requiera a través del desarrollo de actividades formativas incluidas en el Plan Institucional de Capacitación de la Institución, siempre y cuando el servidor público cuente con soportes de conocimiento y experiencia en su historia laboral.

De igual manera, la Oficina de Gestión de Talento Humano deberá asegurar que cada funcionario identifique los conocimientos necesarios para el desarrollo de las actividades de su nuevo puesto de trabajo al momento de realizarse traslados al interior de la institución, esto se abarcará desde el proceso de Inducción Laboral.

3.1.5 Compartir y difundir el conocimiento

En las instituciones públicas, existe la necesidad de difundir el conocimiento que se produce y para esto se deben emprender acciones que motiven la comunicación efectiva al interior de la institución.

La cultura de compartir y difundir se enfoca en consolidar la memoria institucional a través de la preservación del aprendizaje organizacional, igualmente, tiene una relación constante con el eje de herramientas del uso y la apropiación, dado que en estas se dispone del conocimiento en conjunto con las comunidades de práctica y equipos transversales para generar mayor difusión con los grupos de interés, lo que se constituye en un gobierno más transparente eficiente y participativo (Función Pública).

Actualmente, la Universidad de Córdoba, cuenta con las siguientes herramientas para compartir y difundir el conocimiento:

- ❖ El plan estratégico de comunicaciones
- ❖ Matriz de flujo de comunicaciones
- ❖ El Plan institucional de capacitación de personal administrativo y docente
- ❖ Los medios masivos de comunicación, como correo electrónico, redes sociales, pagina web.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: IGRH-002 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 13/10/2023 PÁGINA 7 DE 8
	INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	

Finalmente se va a iniciar con la identificación y documentación de buenas prácticas y lecciones aprendidas, como estrategia para fortalecer la cultura de compartir y difundir. Para implementarlas se seguirán las siguientes actividades:

- ❖ Identificar actuaciones, soluciones y aprendizajes.
- ❖ Documentar y/o sistematizar
- ❖ Socializar, crear espacios de divulgación.

3.2 Gestión del Conocimiento en programa de Desvinculación Asistida

Con el fin de considerar el conocimiento tácito, la Oficina de Gestión de Talento Humano implementará actividades dentro de sus programas de desvinculación asistida que permitan crear y mantener documentadas aquellas experiencias y orientaciones por parte de la población próxima a pensionarse en la institución en sus diferentes cargos, como herramientas para preservar el valioso conocimiento que estas personas han adquirido durante su vida laboral en la institución y garantizar la transferencia de estos conocimientos propios del trabajo.

Lo anterior, con el fin de que esta se encuentre disponible y sea compartida a las personas que puedan ocupar futuramente estos cargos, es de notar que estos documentos se complementan con el repositorio de documentos del SIGEC, en el que se encuentran documentados procedimientos concernientes a distintas actividades y procesos que se realizan en los distintos procesos.

De igual manera, mediante las temáticas contenidas en el programa de desvinculación asistida se transferirá conocimiento a esta población identificada que les permitirá desarrollar estilos de afrontamiento para su vida después del trabajo y retiro del servicio.

3.3 Referencias bibliográficas:

- ❖ Función pública 2020. Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).
- ❖ Función pública 2022. Cartilla El aprendizaje organizacional a través de las buenas prácticas y lecciones aprendidas. Versión 1. Disponible en línea en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/detalle-publicacion?entryId=41597085>
- ❖ Función pública 2021. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 4. Disponible en línea en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: IGRH-002 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 13/10/2023 PÁGINA 8 DE 8
	INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	

4. REGISTROS

Nº	Código	Nombre	Responsable	Lugar de Archivo	Medio de Archivo	Tiempo de Archivo	Disposición
1	FGDC-002	Litado maestro de documentos	Profesional oficina del sistema integrado de gestión	Archivo de gestión	Electrónico	N/A	N/A
2	FGDC-003	Listado maestro de registros	Profesional oficina del sistema integrado de gestión	Archivo de gestión	Electrónico	N/A	N/A
3	N/A	Inventario de conocimiento tácito	Profesional oficina de gestión de talento humano	Archivo de gestión	Electrónico	N/A	N/A

5. CONTROL DE CAMBIOS

Versión Nº	Descripción del Cambio	Fecha
1	Se incluyó definición de Prepensionado, se ajustó ítem 3.2 Inventario del Conocimiento y se agregó Ítem 3.3. Gestión del Conocimiento en programa de Desvinculación Asistida	07/07/2020
2	Se ajustaron los nombres de las dependencias y cargos acorde la nueva estructura académico administrativa de la institución.	15/12/2020
3	Se ajustó el objetivo del instructivo. Se ajustaron todas las definiciones. Se ajustó todo el contenido el instructivo, incluyendo la ruta para la implementación de la política de gestión del conocimiento en la institución. Además, se incluyen las referencias bibliográficas. Se incluyen tres registros en el punto 4 del instructivo.	16/05/2022

6. ANEXOS

No aplica