

**CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABÁ  
CORPOURABA**

**PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN 2025**



**Apartadó, 29 de enero de 2025**

**Acta de Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

**100-01-03-01-0001 del 29 de enero del 2025**



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. ALCANCE .....	3
4. MARCO NORMATIVO .....	4
5. RESPONSABLES .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6. DEFINICIONES.....	5
7. DESARROLLO DEL PLAN.....	7
7.1. Contextualización .....	7
7.2. Ruta de Implementación .....	11
8. RECURSOS.....	12
9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN .....	12
9.1. INDICADORES.....	13



## 1. INTRODUCCIÓN

La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá– CORPOURABA ha avanzado gradualmente en el camino hacia la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Lograr este propósito ha requerido muchos aspectos de la planeación y despliegue de acciones integrales y transversales que permeen tanto las dimensiones del MIPG como a las ~~operación~~ y procesos de la Entidad.

Así las cosas, para dar secuencia a los avances alcanzados y fortalecer las debilidades identificadas, La Subdirección de Planeación y Ordenamiento Territorial como Líder de Política al interior de la Entidad, emprendió la formulación del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación para la vigencia 2025, en procura de integrar los esfuerzos institucionales para fortalecer esta dimensión y política del MIPG, contribuyendo a la consolidación del mismo en la Entidad.

Este documento presenta en su contenido el Plan, desde la contextualización del mismo a través de su objetivo, alcance, normatividad, responsables y algunas definiciones claves; en segundo lugar, la ruta de implementación y el detalle a través de la matriz operativa de su estructura y finaliza con los aspectos de recursos y metodología de seguimiento.

## 2. OBJETIVO

Promover acciones encaminadas a fortalecer la generación, preservación, análisis y distribución del conocimiento estratégico de CORPOURABA, con el propósito de fomentar la cultura organizacional fundamentada en el aprendizaje, el control y la evaluación de la información producida, para la toma de decisiones y la mejora continua en la gestión de la entidad.

## 3. ALCANCE

El Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación, comprende la descripción y programación de las actividades a realizar por la CORPOURABA durante la vigencia 2025, como parte de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, define responsabilidades, establece el plan y los indicadores y define el seguimiento.

## 4. RESPONSABLES

En el plan de Gestión del conocimiento y la Innovación se han definido varios responsables debido a los diferentes temas que se manejan. Se resume a continuación los principales aportes y contribuciones de cada área.

- Dirección General: Actúa como ordenador del gasto y determina la participación



como panelista en foros y otros eventos académicos.

- Subdirección de Planeación y Ordenamiento Territorial: Implementa los aplicativos institucionales que permitan la implementación del plan.
- Subdirección Administrativa y financiera: Coordina las actividades para evitar la pérdida del conocimiento del talento humano en la entidad.
- Comunicador: Responsable de la estrategia de comunicación para la divulgación de la gestión del conocimiento.

## 5. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que aplica a este Plan:

TIPO DE NORMA	NÚMERO	Descripción
Ley	1955 de 2019	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad
Decreto	1499 de 2017	<p>Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.</p> <p>Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y establece como una de sus Políticas de Gestión y Desempeño, la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.</p> <p>Así mismo, establece la adopción del Manual Operativo del Modelo, el cual a su vez despliega los aspectos conceptuales del MIPG, la estrategia de cambio cultural para su implementación, la descripción de las siete dimensiones del Modelo y los aspectos mínimos para su implementación con sus respectivos atributos de calidad. En este contexto, el Manual desarrolla la sexta dimensión del Modelo: Gestión del Conocimiento y la Innovación para lo cual establece que se deben tener en cuenta los lineamientos de la política de gestión y desempeño institucional: Gestión del Conocimiento y la Innovación.</p>
DOCUMENTO TÉCNICO EXTERNO	2020	Lineamiento Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Marco de referencia para introducir e iniciar la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en forma sistémica y transversal con las otras dimensiones del MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública. Versión 1, Octubre de 2020.



## 6. DEFINICIONES

- **Alianzas estratégicas:** todos aquellos arreglos, procesos, asociaciones, contratos, redes, acuerdos, entre otros, que las entidades hacen con otras organizaciones públicas o privadas o con la sociedad civil, a fin de planificar y gestionar sus actividades de manera eficiente o coordinar con terceros una forma más eficaz de cumplir con su propósito<sup>1</sup>.
- **Analítica institucional:** La analítica institucional es el eje de la gestión del conocimiento que permite convertir los datos producidos por la entidad en conocimiento útil para la toma de decisiones por medio de su análisis<sup>2</sup>.
- **Conocimiento:** Suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad. <sup>3</sup>
- **Conocimiento explícito:** “Es formal y sistemático. Por esta razón se puede compartir y comunicar fácilmente, (...)” por ejemplo: guías, informes, manuales, bases de datos, entre otros.
- **Conocimiento tácito:** es el conocimiento de las personas y se evidencia en sus acciones, experiencia, intelecto y su habilidad para proponer soluciones, por lo tanto, es de carácter intangible.
- **Dimensión:** Aspecto o faceta de algo (tomado de [www.rae.es](http://www.rae.es)) – Visión multidimensional: descripción de componente operativo del Modelo a partir del análisis de los múltiples aspectos (o dimensiones) que sustentan la gestión y el desempeño de una organización pública <sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Glosario MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 2019, p. 10

<sup>2</sup> Definición tomada de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/analitica-institucional>

<sup>3</sup> Glosario MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 2019, p. 12

<sup>4</sup> Glosario MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 2019, p. 13



- **Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Como dimensión su rol se traduce en robustecer transversalmente a las demás dimensiones del modelo (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación para resultados, Información y Comunicación y Control Interno), mediante el análisis de las diferentes maneras de generación, captura, evaluación y distribución del conocimiento que genera en el desarrollo de su razón de ser.
- **Generación y Producción:** El eje “generación y producción” se centra en consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas. El conocimiento de la entidad se consolida en este eje y desde aquí puede conectarse a cualquiera de los otros tres. Para la generación y producción del capital intelectual de la entidad se cuenta con las siguientes acciones:
  - Establecimiento de nuevas ideas
  - Experimentación (experimentos, prototipos, pruebas piloto)
  - Gestión de la innovación en gestión pública
  - Fomento a la investigación<sup>5</sup>
- **Gestión del Conocimiento:** Actividad tendiente a administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión.<sup>6</sup>
- **Herramientas para uso y 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.<sup>7</sup>
- **Innovación:** Para la OCDE, la innovación en la administración pública es implementar algo nuevo para un contexto determinado con el objetivo de generar impacto. Es una estrategia proactiva que los gobiernos pueden utilizar para responder, adaptarse y prepararse ante los desafíos públicos<sup>8</sup> (2019, p.5).
- **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Busca facilitar el aprendizaje y la adaptación a los cambios y evolución del entorno, generando no solo servicios adecuados a las necesidades de los grupos de valor e interés, sino entidades que evolucionen a facilitar la innovación en el marco de un Estado eficiente y productivo.

<sup>5</sup> Definición tomada de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/generacion-y-produccion>

<sup>6</sup> Definición tomada de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/que-es-gestion-del-conocimiento>

<sup>7</sup> Definición tomada de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/herramientas-para-uso-y-apropiacion>

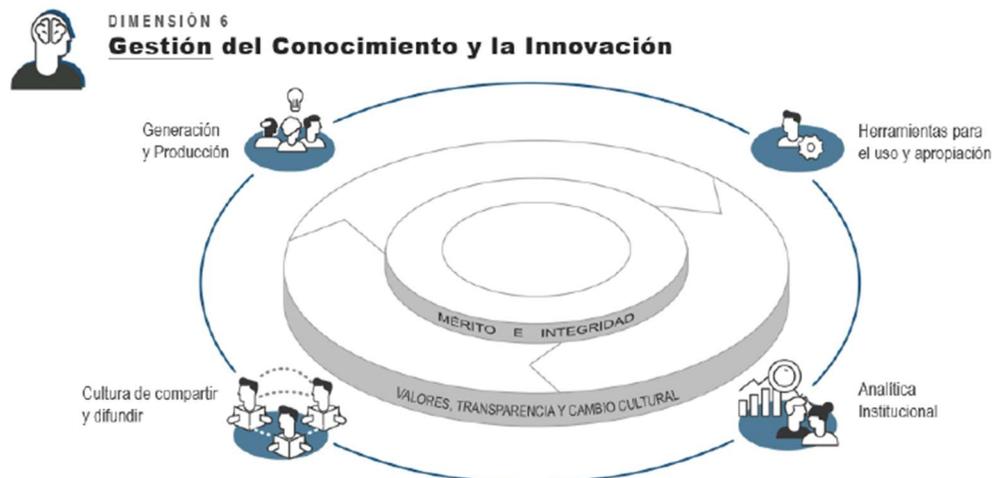
<sup>8</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (22, mayo de 2019). Declaración sobre innovación en el sector público, OCDE/LEGAL/0450.

## 7. DESARROLLO DEL PLAN

### 7.1. Contextualización

La Corporación comprometida con el despliegue de los lineamientos de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, ha iniciado el recorrido para la puesta en marcha de los mismos, en diferentes etapas, reconociendo y orientando en cada una de ellas las acciones que materialicen su fortalecimiento.

De este modo, la formulación del Plan está basada en la normatividad vigente y metodologías e instrumentos definidos, en particular los contenidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la cual la gestión del conocimiento y la innovación se encuentra definida en la dimensión 6, tal como se ilustra a continuación:



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Manual Operativo del MIPG. V.4.0 2021.

El modelo conceptual de esta Dimensión presenta los lineamientos que genera el MIPG, los cuales para esta dimensión se materializan en los 4 ejes que se relacionan a continuación.

- **Eje 1. Generación y Producción:** Contempla el desarrollo de nuevas ideas al interior de las entidades a través de mecanismos y/o herramientas que tengan como propósito idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer de las entidades.
- **Eje 2. Herramientas de Uso y Apropiación:** Promueve el desarrollo y consolidación de herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento a



través de la organización, sistematización y trabajo colaborativo que permita fácilmente compartir datos e información de la entidad.

- **Eje 3. Analítica Institucional:** Busca a través del uso de herramientas de análisis y/o de sistemas de información, consolidar datos e información de valor estratégico para la entidad con visualizaciones ejecutivas orientadas a la toma de decisiones.
- **Eje 4. Cultura de Compartir y Difundir:** Para poder consolidar una política de Gestión del Conocimiento e Innovación, es de vital importancia compartir y difundir la información al interior de la entidad y a los grupos de valor e interés de la entidad, para ello, este eje contempla la definición de espacios de difusión del conocimiento y de retroalimentación orientados a preservar la memoria institucional.

## 7.2. Planeación

El componente de planeación inicia con el autodiagnóstico para establecer las brechas de la política de Gestión de Conocimiento e Innovación para la entidad, identificando el conocimiento más relevante y estableciendo los controles para los riesgos de fuga de capital intelectual.

### 7.2.1. Autodiagnóstico de la dimensión.

La corporación ha determinado que anualmente, antes de culminar la vigencia, se utilice la herramienta diseñada por el DAFP para realizar el autodiagnóstico para esta dimensión del MIPG<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Tomado de: Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2020) Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas. Recuperado de: [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2020\\_07\\_22\\_Guia+de+Uso+Herramienta+de+Autodiagn%C3%B3stico.pdf/fc51e16f-f513-eafb-0f17-0c52c00bd7f5?t=1595511299323](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2020_07_22_Guia+de+Uso+Herramienta+de+Autodiagn%C3%B3stico.pdf/fc51e16f-f513-eafb-0f17-0c52c00bd7f5?t=1595511299323)

COMPONENTES	CATEGORÍAS	#	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE
Planeación	Identificación del conocimiento más relevante de la entidad	1	Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.	90
		2	Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado, de fácil acceso y articulado con la política de gestión documental .	80
		3	Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.	85
		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.	85
		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.	90
		6	Contar con una persona o grupo 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.	60
Generación y producción	Ideación	7	Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad	70
		8	Contar con espacios de ideación e innovación	61
		9	Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analiza los resultados.	60
	Experiencia	10	Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados	60
	Innovación	11	Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados.	90
		12	Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.	61
		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
		14	Participar en eventos de innovación.	80
	Investigación	15	Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.	81
		16	Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista	100
Herramientas de uso y apropiación	Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento.	17	Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento.	81
		18	Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.	80
		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.	81



COMPONENTES	CATEGORÍAS	#	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE
		20	Contar con repositorios de conocimiento de fácil acceso y socializados al interior de la entidad	81
		21	Contar con repositorios de buenas prácticas	90
		22	Contar con repositorios de lecciones aprendidas	81
Analítica Institucional	Ejecución de análisis y visualización de datos e información	23	Gestionar los datos de la entidad.	90
		24	Contar con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidas y son usadas por el talento humano de la entidad .	90
		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 evidencia.	90
		26	Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	90
		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.	90
		Cultura de compartir y difundir	Establecimiento de acciones fundamentales	28
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.			85
30	Participar con las buenas prácticas en sus proyectos de gestión en convocatorias o premios nacionales e internacional.			90
31	Desarrollar proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) dentro de su planeación anual de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad. Evaluar los resultados para llevar a cabo acciones de mejora.			100
32	Generar espacios formales e informales de cocreación que son reconocidos por el talento humano y los grupos de valor			90
Consolidación de la cultura de compartir y difundir	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.	90
	34		Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.	100
	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.	100
	36		Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.	100
	37		Mantener cooperación con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y facilitar su intercambio.	100

### 7.3. Ruta de Implementación

El Departamento Administrativo de la Función Pública, recomienda a las entidades que para la definición y puesta en marcha de un plan de implementación considere, entre otras, las estrategias contenidas en particular para esta Política en la hoja de ruta indicada en la versión 3 del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, así:



Gráfica 2: Estrategias Ruta de implementación propuesta por el DAFP Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

- **Estrategia 1:** Serie de acciones encaminadas a evitar la fuga de conocimiento.
- **Estrategia 2:** Conjunto de acciones dirigidas a producir conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la Entidad.
- **Estrategia 3:** Serie de acciones destinadas a tomar decisiones basadas en el análisis y evaluación de datos e información, siendo así más propensas a conseguir los resultados deseados.
- **Estrategia 4:** Conjunto de acciones orientadas al desarrollo de alianzas que fortalezcan a la Entidad y su relacionamiento con el Entorno.
- **Estrategia 5:** Serie de acciones enfocadas a contar con herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento.

El desagregado de las estrategias se visualiza en la Matriz Operativa del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, presentada al final de este documento y de la cual, a continuación, se incluye una breve descripción para facilitar su comprensión.



### 7.3.1. Matriz Operativa del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación

La unión de los diferentes instrumentos de planeación desde el proceso de formulación del plan, se constituyó en un factor indispensable para consolidar una planeación integradora. Así, la identificación de las acciones se priorizó con base en aquellos compromisos registrados en los diferentes instrumentos de planeación indicando de este modo que ya se tenía prevista su implementación.

A continuación, se presentan los principales planes que fueron insumo en la construcción del Plan:

#### Planes tomados como base para la Elaboración:

- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Plan de Gestión de la Información
- Plan de Acción Institucional
- plan de capacitación, bienestar e incentivos
- Otras acciones

Partiendo de lo anterior, se estructuró la matriz operativa tal y como se representa a continuación para visibilizar el despliegue de las acciones y dar cumplimiento al objetivo del plan.

estrategia	orientacion para su implementacion	Acciones a Desarrollar	Instrumento que plantea la accion a desarrollar	Responsable	Fecha limite de Cumplimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corresponde a las 5 definidas en la ruta de la implementacion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emitidas por el DAFP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuaciones Generales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El plan que contiene la accion a desarrollar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependencia que adelantara las acciones a Desarrollar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maxima que se programará para cumplir con las acciones</li> </ul>

## 8. RECURSOS

La Entidad cuenta para la vigencia con seis de proyectos de inversión, que se orientan principalmente en el fortalecimiento misional de la CORPOURABA, y las acciones hacia la capacitación, y formación, es así que desde las dependencias responsables se articulan los objetivos y productos de los proyectos de inversión con las actividades orientadas a la consecución de los objetivos del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

## 9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

La Subdirección de Planeación y Ordenamiento Territorial y la subdirección administrativa y financiera son las responsables del seguimiento a la implementación del presente plan y éste se efectuará de manera articulada con el seguimiento a los diferentes instrumentos de planeación que se constituyeron en insumo para su formulación, según lo enunciado.



Toda vez que el presente Plan está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el seguimiento se realizará cuatrimestralmente y se reportará el resultado de cada período, en el instrumento de seguimiento al Plan de Acción, en el compromiso asociado al Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

### 9.1. INDICADORES

Nombre indicador	Objetivo	Fórmula	Meta 2025
Cumplimiento de las estrategias del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Medir el porcentaje de cumplimiento de las acciones definidas por cada una de las estrategias en el Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación	$(\text{Acciones ejecutadas por estrategia} / \text{Acciones programadas por estrategia para el periodo}) * 100$	85%

**MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

<b>Estrategia</b>	<b>Orientaciones del DAFP para su implementación</b>	<b>Acción a desarrollar</b>	<b>Instrumento que plantea la acción a desarrollar</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha límite de cumplimiento</b>	<b>Producto o Soporte</b>
<b>Preservar Conocimiento</b>	Definir e implementar estrategias para la transferencia del conocimiento por retiro del cargo	Socializar en el proceso de inducción y reinducción el procedimiento de entrega de cargo y los formatos asociados.	No aplica	Subdirección Administrativa y financiera Talento Humano	Diciembre 2025.	Procedimiento de entrega de cargo y formatos asociados socializados.
	Definir espacios de colaboración y salvaguarda del conocimiento de la entidad	Definir aplicativos y licencias requeridas para la colaboración y la salvaguarda de la información institucional	No aplica	Subdirección de planeación y ordenamiento Territorial - área de TI	Diciembre 2025.	Aplicativos y licencias incluidos en PETI
	Definir cual es la producción de información y documentación de la entidad	Actualizar la TRD y la tabla de Activos de Información	Ley de Archivo	Secretaría General	Diciembre 2025.	TRD y la tabla de Activos de Información actualizados.
	Definir espacios y estrategias para compartir el conocimiento	Desarrollo de Lunes técnicos	Plan de Acción Institucional	Dirección General	Diciembre 2025.	Lunes técnicos realizados
<b>Generar conocimiento estratégico</b>	Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados.	Desarrollar las competencias investigativas en los servidores de la Entidad.	Plan de Acción Institucional	Dirección General	Diciembre 2025.	
	Consultar a los grupos de valor a través de los mecanismos de los cuales disponga la entidad.	Diseñar, aplicar y sistematizar los datos de una encuesta para conocer los temas a priorizar en la audiencia pública de rendición de cuentas y divulgarla a través de la página web y de las redes sociales.	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Lidera Oficina de Planeación con apoyo de la Oficina de Comunicaciones	Diciembre 2025.	Una encuesta diseñada, divulgada y aplicada
	Analizar resultados de rendición de cuentas para la generación de nuevo conocimiento a disponer para los grupos de valor	Realizar y divulgar el informe de evaluación de la audiencia pública de rendición de cuentas, que incluya las respuestas a las preguntas efectuadas por la ciudadanía durante la audiencia.	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Subdirección de planeación y ordenamiento Territorial	Diciembre 2025.	Un informe de evaluación de la audiencia pública de rendición de cuentas

**MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

<b>Estrategia</b>	<b>Orientaciones del DAFP para su implementación</b>	<b>Acción a desarrollar</b>	<b>Instrumento que plantea la acción a desarrollar</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha límite de cumplimiento</b>	<b>Producto o Soporte</b>
	Mantener espacios de colaboración entre los funcionarios, contratistas y comunidad en general	Contratos de Google Workspace (Gmail, Drive, Meet, Chat, etc) para funcionarios y contratistas.	PETI	Subdirección de planeación y ordenamiento Territorial - área de TI	Diciembre 2025.	Renovación de las licencias de Google Workspace.
	Recopilación de los productos entregados como parte de los proyectos de inversión.	Entregables de productos entregados y dispuestos para su consulta	No Aplica	Lidera SPOT / ejecutan todos los coordinadores de proyectos	Diciembre 2025.	Información compilada en carpeta corporativa
	Analizar resultados de evaluaciones de desempeño y establecer planes de capacitación o fortalecimiento de competencias técnicas y comportamentales.	Generar informe de Evaluación de Desempeño por áreas y establecer capacitaciones de fortalecimiento institucional	EDL	Subdirección Administrativa y financiera Talento Humano	Diciembre 2025.	Informe Evaluación de Desempeño
<b>Decisiones basadas en evidencia</b>	Aplicativos disponibles y con información veraz y oportuna	Consolidar y publicar la información estadística disponible	Plan de Gestión de la Información	Subdirección de planeación y ordenamiento Territorial / Técnicos responsables de tareas en los aplicativos.	Diciembre 2025.	Publicación de la información estadística disponible
	Licencias de ofimática, cartografía y/o análisis de datos vigentes	Adquirir y/o renovar licencias requeridas	PETI	Subdirección de planeación y ordenamiento Territorial	Diciembre 2025.	Licencias disponibles
	Analizar y evaluar los datos y la información	Elaborar, reportar y publicar oportunamente los informes que dan cuenta de la gestión de la Entidad, tanto en la web institucional, como en los aplicativos y sistemas oficiales establecidos por las autoridades competentes.	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Subdirección de planeación y ordenamiento Territorial	Diciembre 2025.	Informes institucionales divulgados
	Analizar las peticiones, quejas y reclamos para prestar un mejor servicio.	Elaborar los Informes estratégicos de la gestión de las PQRSD y	Plan de Acción Institucional - Dirección de	Subdirección de planeación y ordenamiento	Diciembre 2025.	Informes estratégicos elaborados y

**MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

<b>Estrategia</b>	<b>Orientaciones del DAFP para su implementación</b>	<b>Acción a desarrollar</b>	<b>Instrumento que plantea la acción a desarrollar</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha límite de cumplimiento</b>	<b>Producto o Soporte</b>
		presentarlos a la Alta Dirección	Atención al Ciudadano	Territorial / control Interno.		presentados a la Alta Dirección
	Implementar diferentes acciones de diálogo, acordes a la realidad de la entidad, para el proceso de rendición de cuentas.	Realizar una audiencia pública de rendición de cuentas	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Lidera Dirección General y Oficina de Planeación con apoyo de todas las dependencias y Territoriales.	Diciembre 2025.	Una audiencia pública de rendición de cuentas realizada
<b>Alianzas Efectivas</b>	Revisar e identificar alianzas que fortalezcan a la Entidad	Participar en convenios que permitan la proyección institucional.	Plan de Acción Institucional	Lidera Dirección General / Subdirección Administrativa y financiera Talento Humano.	Diciembre 2025.	Acuerdos suscritos en la vigencia.
		Desarrollo del programa Estado joven	Plan de capacitación, bienestar e incentivos	Lidera Dirección General / Subdirección Administrativa y financiera Talento Humano.	Diciembre 2025.	Soporte de Ejecución del programa de Estado Joven en la Entidad.
<b>Consolidación y Acceso al Conocimiento</b>	Fortalecer los mecanismos para compartir el conocimiento al interior de la entidad	Actualización del plan de capacitación, bienestar e incentivos	Plan de Acción Institucional	Subdirección Administrativa y financiera Talento Humano.	Diciembre 2025.	Actualización del plan de capacitación, bienestar e incentivos
	Fortalecer los mecanismos para compartir el conocimiento al exterior de la entidad	Mantener los aplicativos disponibles y con información actualizada	No Aplica	Subdirección de planeación y ordenamiento Territorial.	Diciembre 2025.	Aplicativos institucionales implementados y con información actualizada
	Publicar artículos, investigaciones, etc. De interés para los usuarios de la entidad	Promover la visión de la entidad como gestora del conocimiento	No Aplica	Dirección General / Subdirección de planeación y ordenamiento Territorial.	Diciembre 2025.	Artículos, investigaciones, etc, publicados.
	Participación en foros y otros eventos académicos	Promover la visión de la entidad como gestora del conocimiento	No Aplica	Dirección General.	Diciembre 2025.	Participación como peñista en foros y otros eventos académicos