



Nombre del informe

Informe de seguimiento a la gestión del conocimiento y la innovación en la SDP corte 2022.

Área(s) Auditada(s) - Responsable(s)

Dirección Institucional de
Planeación – Mónica Maloof Arias

Dirección de Talento Humano –
Laura Babativa Mayorga

Dirección de Tecnologías de la
Información y las
Comunicaciones - Ligia del
Carmen Galvis Amaya

Dirección Administrativa -
Mónica Roberto González

Oficina Asesora de
Comunicaciones - Bibiana
Salamanca Jiménez

1. Objetivo

Realizar seguimiento a la gestión del conocimiento y la innovación en la SDP que hace parte de la sexta dimensión del Modelo Integrado de Gestión - MIPG con corte a 2022.

2. Alcance

Seguimiento a las actividades de gestión encaminadas al desarrollo e implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación con corte a 2022.

3. Criterios

- ✓ Decreto 1499 de 2017 "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 2015s".
- ✓ Decreto 807 de 2019 "Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"
- ✓ Acuerdo 001 De 2020" Por el cual se adopta el Reglamento Interno de la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño"
- ✓ Resolución 1923 de 2022 "Por la cual se dictan otras disposiciones relacionadas con el Sistema de Gestión SG-MIPG de la Secretaría Distrital de Planeación y se deroga la Resolución 0998 de 2021"
- ✓ Decreto 432 de 2022 "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Planeación y se dictan otras disposiciones".
- ✓ Manual operativo del Modelo integrado de planeación y gestión V3, diciembre de 2019.



- ✓ Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) Versión 1, diciembre de 2020.

Fuentes de Información Consultadas:

- ✓ Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación SDP
- ✓ Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación SDP
- ✓ Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG 2022
- ✓ Plan de acción 2022
- ✓ Documentos del Sistema SIPA
- ✓ Página web de la entidad

4. Resultados del informe

Introducción.

De acuerdo con el *Decreto 1499 de 2017*, la gestión del conocimiento y la innovación es una política de gestión y desempeño institucional del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG); el cual se define como: *“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 (Función Pública, 2019).”*

Según lo anterior, la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación cumple un rol transversal y esencial en el fortalecimiento de las demás políticas del modelo, en tanto busca que las entidades generen, usen, apropien, analicen, difundan y apliquen el conocimiento.

La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar 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 (Función Pública, 2020)

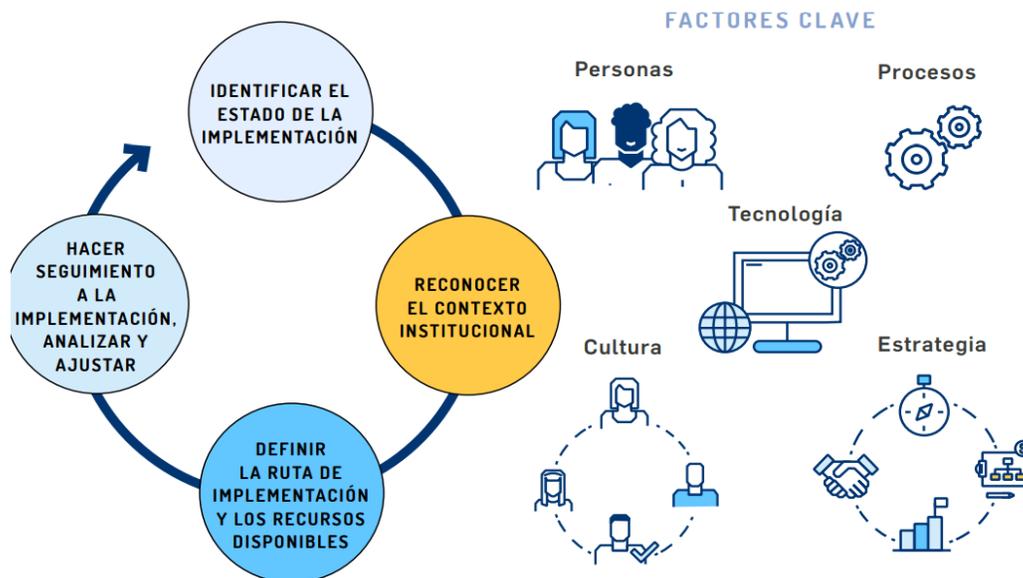
Conforme a la *Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) versión 1*, del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y cómo se menciona en el Manual Operativo del MIPG, la gestión del conocimiento fomenta el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre individuos, específicamente entre servidores públicos y demás colaboradores de las entidades, favorece la preservación de la memoria institucional en términos de transferir aprendizajes producto de las buenas prácticas y las lecciones aprendidas y promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento de la gestión institucional.

La mencionada Guía propone 4 etapas para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación, teniendo en cuenta que se concibe bajo el “ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar” (PHVA), cuyo propósito es la adecuada gestión de los recursos mediante la evaluación y mejora continua (ISO 9001, 2015):



1. Identificación del estado de la implementación.
2. Reconocimiento del contexto institucional, para ello, deben tener en cuenta cinco factores clave: personas, procesos, tecnología, cultura y estrategia.
3. Definición de la ruta de implementación.
4. Seguimiento a la implementación para analizar el avance y llevar a cabo ajustes.

Imagen 1: Ciclo de implementación de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno de la SDP, en desarrollo del Plan Anual de Auditoría 2023, con el fin de hacer seguimiento a la gestión del conocimiento y la innovación con corte 2022, consultó diferentes fuentes de Información como son el Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación SDP, Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación SDP, resultados del Reporte y Avance de Gestión – FURAG 2022, Sistema SIPA, SIPG, Plan de acción 2022, adicionalmente, como apoyo para el informe diseñó un cuestionario con base en las etapas señaladas anteriormente, para ser aplicado a la Dirección Institucional de Planeación, Dirección de Talento Humano, Dirección de Tecnologías de la Información, Dirección Administrativa y las Comunicaciones y a la Oficina Asesora de Comunicaciones y cuyos resultados hacen parte de este informe.

4.1 Identificación del estado de la implementación.

De acuerdo con los resultados de la aplicación del cuestionario y del análisis efectuado por la Oficina de Control Interno, se pudo evidenciar que en la SDP se identificaron los



líderes de la gestión del conocimiento y la innovación, mediante la *Resolución 1923 del 01* de noviembre de 2022, en su *artículo 2*, en el cual, se establecen las dependencias líderes de la política de Gestión y Desempeño Institucional, particularmente para la Gestión del conocimiento y la innovación, corresponde a la Dirección de Planeación Institucional, Dirección de Talento Humano y Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

De igual manera se evidencia en el *Artículo 12 de la Resolución 1923*, que se define el “Equipo Operativo” del Sistema de Gestión -MIPG”, el cual está conformado por los representantes designados por parte de cada uno de los líderes de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional (Incluida política de Gestión del conocimiento y la Innovación) y por los enlaces del Sistema de Gestión de cada proceso de la entidad.

4.1.1 Resultados del autodiagnóstico

Se pudo evidenciar que en la SDP se aplicó la herramienta de autodiagnóstico 2022 en el formato propuesto por el DAFP diseñado especialmente para que las entidades públicas, puedan determinar, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo.

El formato autodiagnóstico, es una herramienta que permite a cada entidad desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG), con el propósito de contar con una línea base respecto a los aspectos que la entidad debe fortalecer, los cuales deben ser incluidos en su planeación institucional.

Este puede ser utilizado en el momento en que lo considere pertinente, sin implicar esto reporte alguno a Función Pública, a otras instancias del Gobierno o a organismos de Control.

En general el autodiagnóstico está compuesto por:

- Componentes: son los grandes temas que enmarcan la política objeto de medición.
- Categoría: corresponde a las acciones que la entidad debe contemplar para el avance de la respectiva política
- Calificación: puntaje automático obtenido como resultado de la auto calificación.
- Puntaje: es la casilla donde la entidad se autocalificará de acuerdo con las actividades descritas, en una escala definida por el DAFP de 0 a 100 puntos
- Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:



S-FO-008 INFORME DE CONTROL INTERNO
Versión 11. Acta de mejoramiento 194 de agosto 01 de 2022 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Escala definida por el DAFP.

Puntaje	Nivel	Color
1 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Fuente: Formulario DAFP

El resultado final que se obtuvo después de aplicar el auto diagnóstico en la SDP, fue de **64.38 puntos**, los puntajes se muestran a continuación discriminados en las tablas siguientes por componentes, categorías y criterios:

Tabla 1: Resultados por criterios según escala definida por el DAFP

Categoría	No	Criterios	Puntaje (0 - 100)
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.	84
	2	Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado, de fácil acceso y articulado con la política de gestión documental.	82
	3	Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.	79
	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.	52
	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.	71
	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.	70
Ideación	7	Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.	61
	8	Contar con espacios de ideación e innovación.	57
	9	Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados.	53
Experimentación	10	Desarrollar pruebas de experimentación, documentar, analizar y tomar decisiones sobre los resultados.	40
Innovación	11	Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados.	61
	12	Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.	44
	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.	53
	14	Participar en eventos de innovación.	51
Investigación	15	Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.	70
	16	Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista.	65
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.	68
	18	Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.	64
	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.	54
	20	Contar con repositorios de conocimiento de fácil acceso y socializados al interior de la entidad.	73
	21	Contar con repositorios de buenas prácticas.	41
	22	Contar con repositorios de lecciones aprendidas.	43
	23	Gestionar los datos de la entidad.	84



S-FO-008 INFORME DE CONTROL INTERNO
Versión 11. Acta de mejoramiento 194 de agosto 01 de 2022 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Categoría	No	Criterios	Puntaje (0 - 100)
Ejecución de análisis y visualización de datos e información	24	Contar con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidas y usadas por el talento humano de la entidad.	51
	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.	76
	26	Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	50
	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.	73
Establecimiento de acciones fundamentales	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.	76
	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.	82
	30	Participar con las buenas prácticas en convocatorias o premios nacionales e internacionales.	69
	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.	76
	32	Generar espacios formales e informales de concreción que son reconocidos por el talento humano y los grupos de valor.	76
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.	74
	34	Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.	66
	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.	67
	36	Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.	52
	37	Mantener cooperación con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y facilitar su intercambio.	74
PUNTAJE FINAL AUTODIAGNOSTICO SDP 2022			64.38

Fuente: elaboración propia con base en el documento Autodiagnóstico 2021 de la SDP.

De la tabla anterior se observa que la SDP en promedio obtuvo un puntaje de 64.38 una vez aplicado el autodiagnóstico.

De los 37 criterios evaluados el 89. 19 % (33 criterios) están por debajo de 80 puntos, de acuerdo con la escala definida por el DAFP, el criterio 10 (*Desarrollar pruebas de experimentación, documentar, analizar y tomar decisiones sobre los resultados.*) es el más bajo de todos con un puntaje de 40 puntos.

Tabla 2: Resultados por criterios con puntajes menores de 60, según escala definida por el DAFP

No	Criterios	Puntaje (0 - 100)
10	Desarrollar pruebas de experimentación, documentar, analizar y tomar decisiones sobre los resultados.	40
21	Contar con repositorios de buenas prácticas.	41
22	Contar con repositorios de lecciones aprendidas.	43
12	Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.	44
26	Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	50
14	Participar en eventos de innovación.	51



S-FO-008 INFORME DE CONTROL INTERNO
Versión 11. Acta de mejoramiento 194 de agosto 01 de 2022 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

No	Criterios	Puntaje (0 - 100)
24	Contar con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidas y usadas por el talento humano de la entidad.	51
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.	52
36	Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.	52
9	Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados.	53
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.	53
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.	54
8	Contar con espacios de ideación e innovación.	57

Fuente: elaboración propia con base en el documento Autodiagnóstico 2021 de la SDP

De la tabla anterior se observa que 13 criterios (35.14%) de los 37 se encuentran en un nivel bajo.

Tabla 3: Resultados por criterios con puntajes entre 61 – 80 según escala definida por el DAFP

No	Criterios	Puntaje (0 - 100)
7	Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.	61
11	Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados.	61
18	Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.	64
16	Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista.	65
34	Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.	66
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.	67
17	Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento.	68
30	Participar con las buenas prácticas en convocatorias o premios nacionales e internacionales.	69
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.	70
15	Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.	70
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.	71
20	Contar con repositorios de conocimiento de fácil acceso y socializados al interior de la entidad.	73
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.	73
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.	74
37	Mantener cooperación con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y facilitar su intercambio.	74
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.	76
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.	76
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.	76
32	Generar espacios formales e informales de concreción que son reconocidos por el talento humano y los grupos de valor.	76
3	Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.	79

Fuente: elaboración propia con base en el documento Autodiagnóstico 2021 de la SDP

De la tabla anterior se observa que 20 criterios (54.05%) de los 37 se encuentran en un nivel aceptable.



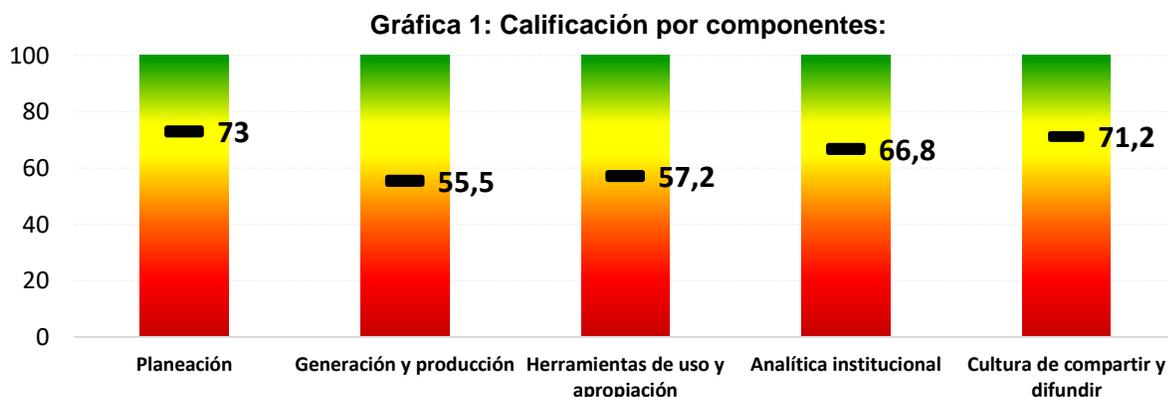
Tabla 4: Resultados por criterios con puntajes entre 81 a 100, según escala definida por el DAFP

No	Criterios	Puntaje (0 - 100)
2	Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado, de fácil acceso y articulado con la política de gestión documental.	82
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.	82
1	Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.	84
23	Gestionar los datos de la entidad.	84

Fuente: elaboración propia con base en el documento Autodiagnóstico 2021 de la SDP

De la tabla anterior se observa que 4 criterios (10.81%) de los 37 se encuentran en un nivel importante.

Frente al criterio número 2, resaltado en negrilla en la Tabla 4, se observó que a través del formato “registro de activos de información (RAI) con código A-LE-283”, se identificaron los activos del conocimiento y fueron actualizados en el SIPA según se evidencia en la versión 11, acta de Mejoramiento 287 de octubre 28 de 2022.



Fuente: Autodiagnóstico SDP Formulario DAFP

De la gráfica anterior se observa que los componentes “**Generación y Producción**” y “**Herramientas de uso y apropiación**”, son los que tienen los resultados más bajos, por lo que se deberían tomar acciones para mejorar en estos ítems, toda vez que en el Plan de acción de la política de gestión del conocimiento 2022 – 2023, no se consideraron todos los criterios que hacen parte de estos dos componentes.

Teniendo como referencia los resultados, se formuló el plan de acción de la política de gestión del conocimiento, la cual fue aprobada en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de acuerdo con el acta No. 11 de 2022.

Como resultado de las acciones efectuadas en el autodiagnóstico, se identificaron los campos que requieren mayor oportunidad de mejora en temas de la gestión del conocimiento, dentro de los cuales se encuentran: Generación y Producción, Herramientas de Uso y Apropiación y Analítica institucional.



S-FO-008 INFORME DE CONTROL INTERNO
Versión 11. Acta de mejoramiento 194 de agosto 01 de 2022 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

**Tabla 5: Plan de acción
política de gestión del conocimiento
2022 - 2023**

Criterio No.	Criterios	Puntaje	Alternativas de Mejora 2022	Alternativas De Mejora 2023	Mejoras Implementar
10	Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados	40	1. Construir bajo el esquema de exploración las matrices de riesgos de la SDP a través una herramienta tecnológica que permita ejecutar pruebas piloto durante el proceso de actualización de los mapas de riesgos de corrupción, gestión y seguridad de la información 2022.	1. Desarrollar un taller práctico sobre experimentación que permita identificar una metodología para implementar pruebas de experimentación en la Entidad. 2. Desarrollar e implementar una metodología que proporcione lineamientos y actividades generales para los procesos de experimentación y pruebas, de tal manera que cada área de la Entidad se ajuste a ella.	Vigencia 2022: Acción 1, para ser desarrollada en el segundo semestre de 2022. Vigencia 2023: Acción 1 y 2, para ser desarrollada en el primer semestre de 2023.
12	Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.	44	No Aplica para 2022	1. Documentar mínimo una acción desarrollada en materia de innovación, por Subsecretaría, que permita la mejora de uno de los procesos a los que se encuentre asociada; esta acción deberá incluirse en el POA de todas las Subsecretarías, las cuales, al interior de cada área, se puede asignar a una dirección en particular y rotarla año a año, o desarrollar una acción conjunta por toda la dependencia.	Vigencia 2023: Incluir esta actividad en todos los POA de las Secretarías.
14	Participar en eventos de innovación.	51	1. Establecer un espacio de divulgación de los proyectos de los mejores equipos de trabajo para ser compartido a través de los canales de comunicación de la SDP - Segundo semestre 2022. 2. Dar continuidad a las Escuelas de Pensamiento de la SDP- 2022. 3. Divulgar y/o participar en eventos de innovación desarrollados por el Distrito Capital u otros organismos - 2022.	1. Establecer un espacio de divulgación de los proyectos de los mejores equipos de trabajo para ser compartido a través de los canales de comunicación de la SDP - Segundo Semestre 2023. 2. Participar en el Premio Nacional de Alta Gerencia de Función Pública - Según fechas establecidas por DAFP. 3. Dar continuidad a las Escuelas de Pensamiento en las que además se socialicen proyectos e investigaciones de carácter misional que se desarrollan en la Entidad y publicar en la Intranet Corporativa - Segundo Semestre 2023. 4. Divulgar y/o participar en eventos de innovación desarrollados por el Distrito Capital u otros organismos - 2022	Vigencia 2022: Acción 1, Acción 2 y Acción 3, para ser desarrolladas en el segundo semestre de 2022. Vigencia 2023: Acción 1 y 3, para ser desarrollada en el segundo semestre de 2023. Acción 2, para ser desarrollada de acuerdo con las Fechas del DAFP Acción 4 para ser desarrollada cada vez que se presente durante la vigencia 2023.
21	Contar con repositorios de buenas prácticas	41	No Aplica para 2022	1. Identificar la ubicación del repositorio para la publicación de la información sobre buenas prácticas - I Semestre 2023 2. Socializar, difundir y potenciar el repositorio de buenas prácticas y su uso - I Semestre 2023. 3. Proyectar, adoptar, implementar y divulgar el protocolo que guie la documentación de buenas prácticas en la SDP. 4. Socializar los entregables de los proyectos en tecnología a través de boletines periódicos. I - II Semestre 2023	Vigencia 2023: Todas las acciones se realizarán el primer semestre de la vigencia 2023.
22	Contar con repositorios de lecciones aprendidas	43	No Aplica para 2022	1. Identificar y clasificar la información para publicar como lecciones aprendidas a nivel general (Equipo interdisciplinario con prensa y comunicaciones). 2. Identificar la ubicación del repositorio para la publicación de la información sobre lecciones aprendidas - I Semestre 2023. 3. Proyectar, adoptar, implementar y divulgar el protocolo y su instrumento	Vigencia 2023: Todas las acciones se realizarán el primer semestre de la vigencia 2023



S-FO-008 INFORME DE CONTROL INTERNO
Versión 11. Acta de mejoramiento 194 de agosto 01 de 2022 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Criterio No.	Criterios	Puntaje	Alternativas de Mejora 2022	Alternativas De Mejora 2023	Mejoras Implementar
				(formato) que guíe la documentación de lecciones aprendidas en la SDP. 4. Gestionar propuesta de lineamiento para que se realice socialización de los proyectos asociados a lecciones aprendidas, como parte de los entregables de los procesos contractuales (Equipo Interdisciplinario con Gestión Contractual). 5. Capacitar al personal de la Entidad en el manejo de la Wiki y el protocolo de publicación - I Semestre 2023.	
24	Contar con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidas y son usadas por el talento humano de la entidad.	51	No Aplica para 2022	1. Analizar la viabilidad técnica de contar con herramientas de analítica institucional y capacitar al personal en el acceso y uso de dichas herramientas.	Vigencia 2023: Acción 1, a desarrollarse durante el segundo semestre
26	Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	50	No Aplica para 2022	1. Conformar un equipo de analítica institucional de la SDP que contribuya a la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. 2. Capacitar en herramientas de analítica institucional y hacer uso de los registros administrativos con que cuenta la Entidad y que aún no son aprovechados.	Vigencia 2023: Acción 1, a desarrollarse durante el primer o segundo semestre

Fuente: elaboración propia con base en el documento Autodiagnóstico 2021 de la SDP

De la tabla anterior se observa que se definieron 4 acciones para la vigencia 2022 para los criterios números 10 y 14, para los otros 5 criterios, se observa que la mayoría de las acciones están para ser ejecutadas en el 2023.

En el documento de plan de acción entregado para este informe por parte de las áreas, no se pudo evidenciar la evaluación de la eficacia de las acciones implementadas, por lo que se sugiere se haga la respectiva evaluación una vez se implementen las acciones.

Es de precisar que este documento fue aprobado para el mes de diciembre del mes de 2022, por lo que es importante revisar la coherencia de estas herramientas con el fin de que en realidad aporten a la gestión y cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad.

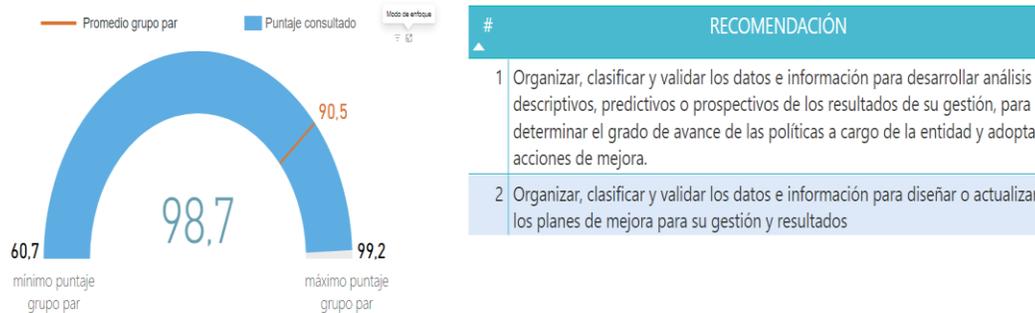
4.1.2 Resultados del formulario único de reporte y avance de gestión (FURAG).

En la medición efectuada para el año 2021, se logró un resultado de **98.7** puntos y se generaron dos recomendaciones de mejora frente a los resultados de la Política de Gestión del conocimiento. Los resultados fueron socializados el 18 de julio de 2022 al grupo de gestores y al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de acuerdo con lo evidenciado en el Acta Sesión N°8, orden del día numeral 7 (Presentación Resultados FURAG 2021).



Grafica 2: Resultados Evaluación FURAG - Vigencia 2021 Secretaría Distrital de Planeación.

Gestión del Conocimiento



Fuente: Resultados FURAG del DAFP

Se puede observar que en los puntajes obtenidos en el autodiagnóstico para la gestión del conocimiento (**64.38**) y el puntaje obtenido en la medición de FURAG para la política de gestión del conocimiento (**98.7**) existe una diferencia (**34.32**), la cual se podría explicar en que el diseño de los instrumentos de medición son diferentes, mientras el autodiagnóstico se evalúa por rangos, es decir podría ser más de carácter cuantitativo, el FURAG es más de carácter mixto (cualitativo / cuantitativo), adicionalmente, el FURAG se evaluó a través de (24) preguntas generales, mientras para el autodiagnóstico se evaluó sobre temas o criterios (37) más puntuales.

En conclusión, estas diferencias en el diseño de los instrumentos de medición pueden haber influido significativamente en las diferencias entre los resultados de cada instrumento de medición.

Para las dos recomendaciones del DAFP específicas para la política de gestión del conocimiento, aunque se remitió memorando (Radicado 3-2022-18836) a los Subsecretarios y Directores y se socializaron los resultados en el Comité de Gestión y Desempeño, con el propósito de mejorar los puntajes de las dimensiones y las políticas de MIPG para la medición de la vigencia 2022 y con el fin de que fueran revisadas y poder identificar desde cada una de las áreas las oportunidades de mejora, no obstante la oficina de control interno no pudo evidenciar si se tomaron acciones concretas por lo que se recomienda revisarlas y si es el caso atenderlas, con el fin de mejorar los aspectos señalados por el DAFP.

4.2 Contexto organizacional.

En concordancia con la *Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) versión 1*, una vez analizado el estado de la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación, se revisa el contexto organizacional en términos de los factores clave para la adecuada implementación: personas, procesos y tecnología:



4.2.1 Personas

Como se mencionó anteriormente, en el *Artículo 12 de la Resolución 1923*, se define el “Equipo Operativo” del Sistema de Gestión -MIPG”, el cual está conformado por los representantes designados por parte de cada uno de los líderes de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional (Incluida política de Gestión del conocimiento y la Innovación) y por los enlaces del Sistema de Gestión de cada proceso de la entidad.

Adicionalmente se evidenció que mediante memorando radicado 3-2022-01733 del 11 de enero de 2022, la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Planeación solicitaron la actualización de los **equipos de trabajo** los cuales son denominados enlaces quienes aportar al desarrollo implementación y cumplimiento de la Gestión del Conocimiento.

4.2.2 Procesos

La Oficina de Control Interno pudo evidenciar que en el documento Plan Estratégico 2020 - 2024 se identificó un objetivo estratégico denominado “*Gestión del conocimiento e innovación*”.

De igual manera, se evidenció que en la matriz de plan de acción 2022 se identificaron 53 acciones establecidas por los diferentes procesos, asociadas a la Gestión del conocimiento y la innovación, cuyas temáticas corresponden principalmente a transferencia de conocimiento a través de capacitaciones, consolidación del equipo de gestión del conocimiento y actualización de contenidos en sistemas de información (Wikitemas).

Se evidencia que el Plan Institucional de Capacitación contempla temas de capacitación enmarcadas en los ejes de formación de gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público, como los siguientes:

- Gestión del conocimiento y la innovación: Innovación, experimentación, lecciones aprendidas, buenas prácticas.
- Bases de Datos - Analítica Institucional.
- Escuelas de Pensamiento
- Inducción/Reinducción
- Gestión Documental. Sistema Integrado de Conservación y Preservación Digital
- Herramientas ofimáticas: Excel, Access, Power Point, Infografías, Word
- Herramientas virtuales

En el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigencia 2023, se evidenciaron, se establecieron en el componente No. 6 "*Participación e innovación en la gestión pública*", 3 acciones asociadas a las actividades de interacción, colaboración y co-creación con la



ciudadanía y otros sectores, basados en el uso de innovación pública, para la promoción del control social.

De otra parte, No obstante que en la respuesta al cuestionario enviado a las áreas, se respondió que “con la actualización de los mapas de riesgos de la entidad (gestión, corrupción y seguridad de la información) de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la versión 4 del 2018 y versión 5 del 2020, se identificaron los riesgos para los 15 procesos de la entidad, entre los cuales se encuentran aquellos que se asocian a la gestión del conocimiento, desde el punto de vista de la custodia y buen uso de la información, preservación digital, así como de los atributos de integridad, disponibilidad y confidencialidad de los activos de información”, no se pudo evidenciar la Identificación de riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad, en concordancia con el criterio 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.) del autodiagnóstico realizado en la SDP.

En la tabla siguiente se puede observar que existen 6 formatos, 2 documentos y 1 procedimiento, asociados a dos procesos de la SDP que se relacionan con temas de gestión del conocimiento y la innovación, no se evidenció un procedimiento o documento específico para la Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Tabla 6: Documentación registrada en SIPA relacionada con la Gestión del conocimiento

Nombre del Proceso	Código	Nombre	Versión
Antes: Administración del Talento Humano Ahora: Gestión del talento humano	A-LE-435	Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	1
Antes: Soporte Tecnológico Ahora: Gobierno de Tecnologías de la Información	A-FO-209	Formato Registro de Activos De Información (Rai)	13
Antes: Administración del Talento Humano Ahora: Gestión del talento humano	A-FO-191	Acta de Entrega Puesto de Trabajo	8
Antes: Administración del Talento Humano Ahora: Gestión del talento humano	A-FO-128	Entrega de Bienes y Documentos	17
Antes: Gestión Documental Ahora: Gestión administrativa	A-FO-058	Formato único de inventario documental	11
Antes: Administración del Talento Humano Ahora: Gestión del talento humano	A-FO-195	Evaluación de capacitación	6
Antes: Administración del Talento Humano Ahora: Gestión del talento humano	A-PD-018	Capacitación no formal	13
Antes: Administración del Talento Humano Ahora: Gestión del talento humano	A-FO-343	Ficha de necesidades de capacitación	2
Antes: Administración del Talento Humano Ahora: Gestión del talento humano	A-LE-019	Plan institucional de capacitación (PIC) 2023-2024	12

Fuente: Elaboración propia tomada de información del SIPA

4.2.3 Tecnología

Dentro de los repositorios y sistemas de información relacionados con la gestión del conocimiento se evidencian los siguientes:



- Sistema de información (Wikitemas): Herramienta que permite la consulta de contenidos jurídicos, tecnológicos, seguridad de la información, diseñada para contribuir al fortalecimiento del conocimiento de los servidores de la SDP.
- Repositorio de Evidencias de la gestión de la SDP cuyo ingreso y cargue se hace por medio de un formulario Google.
- La Gaceta de Urbanismo y Construcción de obra, que es el medio de comunicación, destinado a la publicación de las reglamentaciones urbanísticas que se adopten en el Distrito Capital y de las demás normas, estudios, anexos y mapas que a juicio de la Secretaría Distrital de Planeación que tengan incidencia o sean relevantes en el ordenamiento territorial de la ciudad.
- Departamos / Escuela de Pensamiento: Se trata de una serie de encuentros dirigidos a funcionarios de la entidad, orientados a generar un espacio de discusión institucional en temas misionales de la SDP.
- Sistemas de información internos: SIPA, SIPG, Base de Datos de Geográfica Corporativa, Sistemas de información transversales al Distrito como SEGPLAN.

4.2 Ruta de implementación.

Se evidencia que la entidad ha venido adelantando acciones para implementar y fortalecer la Gestión del conocimiento y la innovación, en coordinación con las diferentes áreas y facilitadores designados por los respectivos jefes en cada dependencia, que actúan como enlaces directos de las subsecretarías, direcciones y jefaturas a las cuales pertenecen como líderes de la política de gestión del conocimiento y la innovación, de acuerdo con la Resolución 1923 de 2022.

4.3 Seguimiento a la implementación.

De acuerdo con el Artículo 7 de la Resolución 1923 de 2022, son funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobar y hacer seguimiento al plan de acción para fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en la Secretaría Distrital de Planeación, en tal sentido se evidenció por parte de la Oficina de Control interno que teniendo como referencia los resultados de autodiagnóstico, se formuló el plan de acción de la política de gestión del conocimiento, la cual fue aprobada según acta de la sesión N°11 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

De otra parte, como se mencionó anteriormente, con el fin de hacer el seguimiento a gestión del conocimiento y la innovación en la SDP, la Oficina de Control Interno diseñó un formulario de preguntas, con base en la *Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) Versión 1* del DAFP, a continuación, se relacionan las respuestas remitidas por las áreas:



S-FO-008 INFORME DE CONTROL INTERNO
Versión 11. Acta de mejoramiento 194 de agosto 01 de 2022 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Anexo 1: Respuestas al Cuestionario

No.	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN DEL AUDITADO
1	Relacionar los acuerdos y/o actos administrativos internos de la SDP relacionados con la Gestión del conocimiento y la innovación	Mediante la Resolución 1923 del 1 de noviembre de 2022 se dictaron las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión en la SDP, específicamente, en su artículo 2 se establecen las dependencias líderes de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, en el caso de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación corresponde a la: Dirección de Planeación Institucional, Dirección de Talento Humano y Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En conjunto con la Dirección de Gestión Humana se generó el memorando 3-2022-01733 mediante el cual se socializa la conformación Equipo de Trabajo – Política de Gestión del Conocimiento
2	¿Existen dentro de la planeación estratégica de la entidad líneas /componentes / proyectos / programas o planes relacionados con la Gestión del conocimiento y la innovación? En caso de respuesta afirmativa, por favor relacionar y aportar evidencias.	En el documento de Plan Estratégico 2020 - 2024 se cuenta con un objetivo estratégico asociado a la Gestión del conocimiento e innovación, el cual también es mencionado en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2022. El Plan de acción 2022 establece las dependencias líderes de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, en el caso de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación corresponde a la: Dirección de Planeación Institucional, Dirección de Talento Humano y Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En la matriz de plan de acción 2022 se identificaron 53 acciones establecidos por los diferentes procesos, asociadas a la política de Gestión del conocimiento y la innovación, cuyas temáticas están asociadas a transferencia de conocimiento a través de capacitaciones, consolidación del equipo de gestión del conocimiento y actualización de contenidos en sistemas de información (Wikitemas). Se cuenta con el Plan Institucional de Capacitación 2022 el cual contiene actividades de capacitación enmarcadas en los ejes de formación de gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público. De acuerdo con lo establecido en la Ley 2195 de 2022 mediante el cual se realiza el cambio de la denominación de Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano al Programa de Transparencia y Ética Pública, se establece el componente N° 6 "Participación e innovación en la gestión pública", actualmente, la SDP cuenta con 3 acciones asociadas a las actividades de interacción, colaboración y co-creación con la ciudadanía y otros sectores, basados en el uso de innovación pública, para la promoción del control social.
3	¿Qué estudios o diagnósticos se han efectuado referente a la Gestión del Conocimiento y la Innovación? Por favor relacionar y aportar evidencias.	Se cuenta con el autodiagnóstico de gestión del conocimiento realizado en el 2022 por dependencias
4	Según los resultados de los estudios o diagnósticos ¿Se han formulado acciones y cuáles han sido sus resultados? Por favor relacionar y aportar evidencias tanto para las acciones como para los resultados.	Como resultado de las acciones efectuadas en el autodiagnóstico, se identificaron los campos que requieren mayor oportunidad de mejora en temas de la gestión del conocimiento, dentro de los cuales se encuentran: Generación y Producción, Herramientas de Uso y Apropriación y Analítica institucional. Teniendo como referencia estos resultados, se formuló el plan de acción de la política de gestión del conocimiento, la cual fue aprobada en la sesión N°11 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
5	¿Se han efectuado jornadas de socialización y capacitaciones cuya justificación se fundamente en la necesidad de la gestión del conocimiento en la SDP? Por favor relacionar y aportar evidencias.	Se realizó un proceso de socialización de la matriz de autodiagnóstico de gestión del conocimiento y la innovación, para tal fin se designó un equipo operativo de las diferentes dependencias. Se adelantó un proceso de socialización interna liderada por la Dirección de Talento Humano mediante el cual se promovieron temas asociados a capacitaciones en temas de innovación. De igual manera, se adelantaron jornadas de acompañamiento del archivo electrónico lideradas por la antigua Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental, a través del cual se busca socializar buenas prácticas en el manejo y custodia de los documentos producidos por la Entidad.
6	¿Cuáles son los mecanismos adoptados por la entidad y establecidos desde la gestión del conocimiento en relación con la transferencia, de la capacitación recibida por los funcionarios de la SDP?	La SDP cuenta con el formato A-FO-195 "Evaluación de Capacitación" en el cual establece como un requisito que, una vez se finalice el proceso de capacitación, generar evidencias de la socialización de los conocimientos adquiridos al interior de la dependencia.
7	Según la implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación ¿Cuáles estrategias han sido diseñadas para afrontar, retener, prevenir y mitigar la fuga del conocimiento en la Secretaría Distrital de Planeación? Aportar evidencias.	Las estrategias generadas para afrontar, retener, prevenir y mitigar la fuga del conocimiento en la Secretaría Distrital de Planeación son: Fortalecimiento de Repositorios de información: A través del desarrollo de las escuelas de pensamiento, se realiza la grabación de la sesión y la presentación que se alojan en un link de drive, se encuentran micrositio en la intranet para la consulta. (Link: http://portalinterno.sdp.gov.co/portal/page/portal/Departamos/Escuela%20de%20Pensamiento) Socialización de lineamientos: Mediante Circular 029 de 2022 "Implementación Rediseño", Circular 031 de 2022 "Lineamientos para la fase inicial de implementación de la estructura organizacional" y Circular 041 de 2022 "Socialización matriz de equivalencias por rediseño institucional", se emiten directrices asociadas al rediseño institucional de cara a los cambios en el manejo de las temáticas abordadas por las anteriores dependencias. Soporte Documental: Dentro de las estrategias se encuentra el diligenciamiento del formato A-FO-191 "Entrega de puesto de trabajo" para garantizar que se garantice una transferencia de conocimiento a un funcionario del área. Este formato hace parte del Procedimiento A-PD-021 "Desvinculación Laboral" en la cual se realiza la entrevista de retiro y la verificación de los soportes entregados por el servidor público Estrategia Camaleón: Estrategia institucional planeada a 2022 e implementada a 2023 Activos de Información: Asociado a los temas de seguridad y privacidad de la información, busca identificar y clasificar los activos a los cuales se les debe brindar mayor protección, en razón a que corresponden a información esencial para el desarrollo de las actividades de las dependencias.
8	¿De qué manera se ha documentado la conformación de equipos de gestión del	En conjunto con la Dirección de Gestión Humana se generó el memorando 3-2022-01733 mediante el cual se socializa la conformación Equipo de Trabajo – Política de Gestión del Conocimiento



S-FO-008 INFORME DE CONTROL INTERNO
Versión 11. Acta de mejoramiento 194 de agosto 01 de 2022 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

No.	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN DEL AUDITADO
	conocimiento de la SDP? Relacione y aporte evidencias.	
9	¿El comité institucional de gestión del desempeño ha efectuado seguimiento a la implementación de gestión del conocimiento y la innovación? Por favor relacionar y aportar evidencias.	En la sesión N°8 efectuada el día 18 de julio de 2022 se realiza la presentación de los resultados FURAG 2021, dentro de las cuales se encuentra la dimensión de Gestión del conocimiento en la cual se resaltó un avance frente al año inmediatamente anterior, correspondiente al puntaje obtenido de 98.7%. En la sesión N°11 realizada el día 21 de diciembre de 2022, se realizó la presentación de los resultados del autodiagnóstico de gestión de conocimiento, sometiendo a aprobación el Plan de acción de dicha política
10	¿De qué manera se encuentran establecidas y distribuidas las funciones y responsabilidades de las dependencias que lideran la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la SDP? Y ¿Mediante qué documento se encuentran establecidas? Aportar evidencia y ubicación para consulta.	Mediante la Resolución 1923 del 1 de noviembre de 2022 se dictaron las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión en la SDP, específicamente, en su artículo 2 se establecen las dependencias líderes de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, en el caso de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación corresponde a la: Dirección de Planeación Institucional, Dirección de Talento Humano y Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. La distribución de temas se encuentra relacionada con las competencias de cada una de las dependencias en el marco del Decreto 432 de 2022, que se encuentran detalladas en los artículos 44 (Dirección de Planeación Institucional), 45 (Dirección de Talento Humano) y 46 (Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones).
11	¿Cuáles son los mecanismos o herramientas implementa la entidad en transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad o migran a otras dependencias o puestos de trabajo?	La principal herramienta se encuentra en el soporte documental que se genera a partir del diligenciamiento de los formatos A-FO-191 "ACTA DE ENTREGA PUESTO DE TRABAJO", A-FO-128 "ENTREGA DE BIENES Y DOCUMENTOS" y A-FO-058 "FORMATO ÚNICO DE INVENTARIO DOCUMENTAL" para garantizar que se realice una transferencia de conocimiento en el momento de retiro del servidor del área.
12	Durante la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación ¿Qué factores o barreras se presentaron y que estrategias se implementaron para superarlos en la entidad? Explique su respuesta	A partir del diligenciamiento del autodiagnóstico, se encontraron algunos factores que son susceptibles de mejora, dentro de los cuales se encuentra: Repositorio de buenas prácticas, repositorio de lecciones aprendidas, desarrollos de pruebas de herramientas de analítica institucional. Con el fin de adelantar acciones para superar estos temas, se formula el plan de acción - 2023
13	¿La SDP ha sido requerida para reportar avances o ha recibido recomendaciones sobre la gestión del conocimiento por parte de organismos externos del orden Distrital o Nacional? Favor aportar evidencias en caso de que la respuesta sea afirmativa.	La SDP ha sido requerida para remitir reportes a través de los siguientes mecanismos de medición: FURAG: En el ejercicio de medición efectuada para el año 2021, se generaron unas recomendaciones de mejora frente a cada una de las políticas MIPG, incluyendo la Política de gestión del conocimiento, resultados que fueron socializados durante la vigencia 2022 índice de Innovación Pública: Este índice tiene preguntas asociadas a la gestión del conocimiento, la última medición se efectuó en el 2021, el periodo correspondiente a 2021-2022 se adelantará en el 2023, lineamiento que ya fue impartido a la SDP y actualmente, se encuentra en proceso de consolidación de insumos para su diligenciamiento. índice de Transparencia de Bogotá: Cuenta con una última medición correspondiente al periodo 2021, en lo que comprende 2022 y lo corrido del 2023, se han recibido comunicaciones para la designación de enlaces frente a adelantar la labor de medición durante el 2023. índice de Transparencia Activa: Cuenta con una pregunta asociada a temas de innovación enfocada en la búsqueda de soluciones a problemáticas públicas con el conocimiento de los grupos de valor. Para ello, cuenta con un micrositio: http://www.sdp.gov.co/transparencia/participa/colaboracion-innovacion , en el cual se encuentra la estrategia "Conoce, Propone y Prioriza"
14	¿Qué estrategias, planes, acciones o mecanismos se han adoptado para la actualización del conocimiento con motivo del rediseño institucional? Indicar una relación y breve descripción para cada uno, adjuntar evidencias y/o ubicación.	Mediante Circular 031 de 2022 se establecieron los lineamientos para adelantar un proceso de ajuste institucional frente al marco del Decreto 432 de 2022, dentro de los que se enuncian: Actualización documental del sistema de gestión: Se determinó la generación de una matriz de equivalencias para identificar el traslado de documentos de las dependencias que sufrieron modificaciones estructurales. Gestión del cambio: De acuerdo con lo establecido en el Procedimiento E-PD-025 "Identificación, Implementación y seguimiento de la Gestión del cambio" se requiere diligenciar el formato E-FO-056 "Planificación de los cambios que afecten el cumplimiento de los objetivos de la SDP" en la cual se incluye una pregunta asociada a la programación de formación del personal, en razón al cambio generado. Gestión Documental: La Dirección Administrativa socializó la estrategia de centralización de archivos, para lo cual se indicó a las dependencias que se requería adelantar una fase de alistamiento y posterior entrega al contratista "Documentos Inteligentes" de los documentos físicos.
15	¿Se han identificado riesgos asociados a la gestión del conocimiento? Favor relacionar los controles y en caso de materialización que acciones se implementaron.	Con la actualización de los mapas de riesgos de la entidad (gestión, corrupción y seguridad de la información) de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la versión 4 del 2018 y versión 5 del 2020, se identificaron los riesgos para los 15 procesos de la entidad, entre los cuales se encuentran aquellos que se asocian a la gestión del conocimiento, desde el punto de vista de la custodia y buen uso de la información, preservación digital, así como de los atributos de integridad, disponibilidad y confidencialidad de los activos de información. Un ejemplo de riesgo asociado a la gestión del conocimiento fue identificado por el proceso Gestión Documental en el mapa de riesgos de gestión, así: "Posibilidad de afectación económica y reputacional por pérdida o deterioro de documentos de archivo, debido a falencias en el diseño, despliegue e implementación de políticas de gestión documental" cuyos controles se encuentran formulados en el mapa correspondiente. Otro ejemplo de riesgo identificado en el mapa de seguridad de la información del proceso mencionado es "Posibilidad de Pérdida de Disponibilidad por fallas humanas del personal responsables de la producción, gestión, almacenamiento y custodia de la información a preservar digitalmente, debido a entrenamiento insuficiente en seguridad, uso incorrecto de software y hardware, Falta de una cultura organizacional en seguridad de la información y Hurto de información por Ausencia de mecanismos de monitoreo del Talento Humano". En el módulo del Sistema de Gestión en SIPA se encuentran a la fecha los mapas de riesgos de la mayoría de los procesos. En cuanto a las materializaciones, no se han reportado a la fecha ninguna asociada a la gestión del conocimiento.

Fuente: Respuestas de las áreas al cuestionario formulado por la OCI



S-FO-008 INFORME DE CONTROL INTERNO
Versión 11. Acta de mejoramiento 194 de agosto 01 de 2022 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

5. Fortalezas

- ✓ Se tienen definidos los líderes de la gestión y el conocimiento de acuerdo con lo señalado en la Resolución No. 1923 de 2022 *“Por la cual se dictan otras disposiciones relacionadas con el Sistema de Gestión SG-MIPG de la Secretaría Distrital de Planeación y se deroga la Resolución 0998 de 2021”*
- ✓ Se aplicó la herramienta de autodiagnóstico en el formato sugerido por el DAFP con el propósito de identificar acciones para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación en la SDP.
- ✓ La entidad viene adelantando jornadas de acompañamiento del archivo electrónico lideradas por la antigua Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental ahora Dirección Administrativa, a través del cual se busca socializar buenas prácticas en el manejo y custodia de los documentos producidos por la Entidad.

6. Situaciones susceptibles de mejora / oportunidades (observaciones)

N°	Descripción de situación susceptible de mejora / oportunidades (observación)	Numeral del informe Capítulo 4	Responsable
1.	Como se mencionó en el informe de Seguimiento al Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información de 2022, en el documento, relacionado con el autodiagnóstico no tiene diligenciada la columna puntaje o calificación para cada uno de los 37 criterios que permita identificar los resultados a partir de los cuales se formularon las acciones a realizar tanto para la vigencia 2022 como la vigencia 2023. Así mismo, en el Plan de Acción, no se diligencia la columna de Evaluación de la eficacia de las acciones y no se cuenta con información sobre el avance de estas.	4.1.1	Dirección Institucional de Planeación Dirección de Talento Humano Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
2.	Aunque se indicó que se han formulados riesgos asociados a la gestión del conocimiento, es indispensable revisar la redacción y/o formulación en el sentido que sea más directa la asociación a la gestión del Conocimiento y la innovación.	4.2.2	Dirección Institucional de Planeación Dirección de Talento Humano Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
La formulación de planes de mejoramiento es opcional para las situaciones de mejora identificadas, no obstante, la Oficina de Control Interno - OCI revisará las medidas adoptadas en la próxima auditoría y/o seguimiento.			

7. Situaciones críticas

N°	Reincidente (si/no)
Descripción de la situación crítica	
Criterio Incumplido (Estándar/norma/reglamento)	
Numeral del informe (capítulo 4)	



Responsable	
Posible efecto	
Palabra(s) clave(s) para identificar en SIPA (Máximo 5)	

- Con el fin de eliminar las causas que los procesos identifiquen en cada situación crítica, se deben identificar y formular acciones atendiendo lo establecido en el procedimiento S-PD-005 - Gestión del Plan de Mejoramiento.
- La Oficina de Control Interno efectuará el análisis y verificación de la efectividad alcanzada.

8. Recomendaciones

- ✓ Fortalecer mecanismos para compartir y difundir el conocimiento, con el fin de favorecer la preservación de la memoria institucional en términos de transferir aprendizajes producto de las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.
- ✓ Promover una cultura institucional afín a la innovación, fortaleciendo las competencias de los servidores a través de programas de capacitación que brinden herramientas que contribuyan a impulsar la innovación en la práctica.
- ✓ Fortalecer la generación de conocimiento y la innovación y la adecuada aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) para generar valor público.
- ✓ Formular acciones para darle prioridad a aquellos criterios que obtuvieron puntajes inferiores a 60 en el autodiagnóstico realizado por la SDP, de acuerdo a la escala definida por el DAFP.
- ✓ Revisar si se requiere la actualización del documento “*Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación*” A-LE-435 en concordancia con la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación, versión 1, en donde se especifique las actividades, responsabilidades, puntos de control, productos, salidas, etc., en el marco de la gestión del conocimiento y la innovación de la SDP.
- ✓ Fortalecer los mecanismos para mitigar la fuga de conocimiento, teniendo en cuenta los traslados o encargos de funcionarios como resultado del rediseño institucional.
- ✓ Evaluar la Inclusión como líderes de la gestión del conocimiento y la innovación a las áreas de Gestión Documental y Comunicaciones de conformidad con la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) Versión 1, por los aportes que podrían brindar a la gestión del conocimiento y la innovación desde el rol que tienen estas áreas.
- ✓ Atender las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, frente a los resultados del FURAG para la política de gestión del conocimiento.
- ✓ Aunque el autodiagnóstico arrojó un puntaje de 73 al Criterio 20 (*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.*), se recomienda fortalecer el tema de repositorios de conocimiento, que sean de fácil acceso y socializados al



interior de la entidad para conocimiento de los funcionarios.

- ✓ Incluir en la actualización documental 2023 lo pertinente a la gestión del conocimiento y la innovación, con el fin de:
 - *Orientar y facilitar la gestión de la entidad y gestionar el conocimiento, toda vez que la documentación proporciona información precisa y concisa sobre qué se hace y cómo se hacen las cosas, ello teniendo en cuenta que las dependencias tienen claro que una buena documentación facilita los procesos de inducción y reinducción de la entidad.*
 - *Ayudar a preservar la integridad, confiabilidad y disponibilidad de la información como parte de la memoria institucional, así como lo señala el memorando con radicación 3-2023-11325 de priorización para actualización documental 2023 del Sistema de Gestión – MIPG en SIPA, relacionada con la implementación del rediseño institucional.*
- ✓ Continuar promoviendo la participación de los servidores de cada una de las dependencias en el proceso implementación para que vivan este proceso como una oportunidad de mejora y aportar desde su experiencia.
- ✓ Implementar una estrategia a partir de las necesidades de conocimiento del talento humano y de sus grupos de valor articulada con las acciones de los POAs y plan de acción de MIPG.
- ✓ Fortalecer e implementar alianzas estratégicas de la SDP con diferentes entidades tanto de nivel distrital como nacional que puedan brindar herramientas para la gestión del conocimiento.

Nombres / Equipo Auditor	
Auditor líder	Robyn Daladier Riveros Altamar
Auditor(es)	Germán Parra Tique (acompañante)

Denis Parra Suárez
Jefe Oficina de Control Interno

Escriba el texto aquí