

## **CIRCULAR INTERNA No. 004 – 2024**

**PARA:** Directores, Jefes De Oficina del Departamento Administrativo de la Función Pública y todas, todos y todes servidores y servidoras.

**DE:** Secretaria General.

**ASUNTO:** Diseño e implementación de estrategia para la mitigación de fuga de conocimiento al interior del DAFP

**FECHA:** 29 de febrero de 2024.

En el espíritu de impulsar una transformación audaz y creativa en nuestra entidad, y alineados con la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en la constante tarea de mitigar la fuga de conocimiento en el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en Colombia, estamos seguros de que la planificación es crucial para identificar, retener y transmitir el conocimiento dentro de nuestra entidad, por lo tanto, proponemos la siguiente ruta:

### **Planificación:**

Nuestra misión de liderar, democratizar y hacer más eficiente, incluyente y humana la gestión pública, nos motiva a analizar los desafíos actuales. En ese sentido, bajo el enfoque de mejora continua, se considera oportuno integrar al Equipo Catalizador (Quíntuples), quienes ayudan a dinamizar la política de gestión del conocimiento y la innovación, que está conformado: I) el Grupo de Gestión Humana, II) la Oficina Asesora de Planeación, III) la Oficina Asesora de Comunicaciones, IV) La Oficina de las Tecnologías de la Información y V) el Grupo de Gestión Documental y estarán acompañados por la Secretaria General y la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la implementación, ejecución y fortalecimiento del ciclo del conocimiento al interior de la Entidad.

Con el Equipo Catalizador se fortalecerá la estrategia para la captura, retención, conservación y transferencia de conocimiento a través de la implementación de un proceso de diagnóstico y mapeo del conocimiento que nos permite identificar y visualizar de manera efectiva las áreas donde la fuga de conocimiento es más sensible y así, diseñar oportunidades para mejorar la retención y transferencia, en consecuencia, se propone a cada Dirección y Oficina:

#### **1. Identificación de temas:**

Identificar los temas que son esenciales para el funcionamiento y la entrega de servicios del DAFP, incluyendo conocimientos técnicos específicos, procesos internos, políticas públicas innovadoras, y habilidades de gestión y liderazgo.

## 2. Definición de Objetivos:

Establecer objetivos con base en las necesidades y temas sensibles de conocimiento, que sean medibles en un mapeo y diagnóstico del conocimiento de cada área, estos podrían incluir:

- Implementar estrategias para retener el conocimiento dentro de la entidad.
- Desarrollar mecanismos que permitan una transferencia efectiva de conocimiento entre servidores y servidoras, especialmente de aquellos con experiencia, a los nuevos o menos experimentados.
- Promover el valor del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación.
- Desarrollar e implementar herramientas y sistemas que apoyen la captura, almacenamiento y distribución del conocimiento dentro de la entidad.
- Asegurar que estén alineados con los objetivos estratégicos y la misión de la entidad.

## 3. Planificación de Recursos y Cronograma:

Determinar los recursos necesarios en tecnología, financiamiento, delegando servidores en cada área para la ejecución de acciones referentes a la gestión, retención y transferencia de conocimiento, estableciendo un cronograma con etapas que contemple, el inicio, la ejecución y la implementación.

## 4. Implementación:

Haciendo énfasis en la creación de un ecosistema de conocimiento e innovación, mitigamos la fuga de conocimiento con medidas preventivas y estrategias que transformen este reto en una oportunidad. En la siguiente tabla se presenta una implementación de fases, objetivos y herramientas que pretenden aportar a la gestión del conocimiento:

Fases	Objetivo	Herramientas
<b>1. Diagnóstico y Mapeo Estratégico del Conocimiento</b>	Realizar un análisis para identificar y mapear el conocimiento dentro de la entidad.	- Mapas de conocimiento.
<b>2. Plataformas de Innovación y Gestión del Conocimiento</b>	Implementar tecnologías que faciliten la gestión, generación y compartir conocimiento.	- Repositorio de conocimiento.
<b>3. Cultura de Aprendizaje e Innovación</b>	Fomentar un entorno que promueva el aprendizaje continuo, la experimentación y la innovación.	- Fomentar la Cultura de Mentoría y Colaboración.
<b>4. Evaluación de Impacto y Retroalimentación</b>	Medir el impacto de las iniciativas de gestión del conocimiento e innovación y ajustar basado en retroalimentación.	-Diálogos de saberes. -Café del conocimiento. -Reconocimiento a servidores y servidoras.

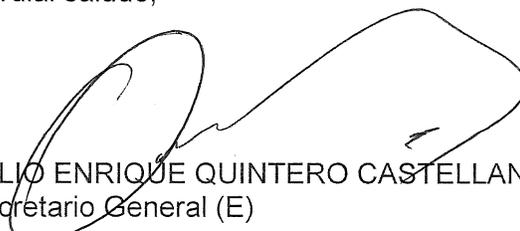
Por lo anterior expuesto, desde la Secretaria General, la Dirección de Gestión del Conocimiento y el Equipo Catalizador (Quíntuples) estamos en permanente fortalecimiento de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación – GESCO+I. Es por esto, que la Dirección de Gestión del Conocimiento, continuando con el levantamiento de los mapas de conocimiento de la entidad, solicitamos a todas las Direcciones y Oficinas, el diligenciamiento o si se requiere actualización de las herramientas de conocimiento:

1. Inventario de conocimiento explícito.
2. Inventario de conocimiento tácito.

Que se encuentran disponibles en nuestra intranet: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/formatos-gestion-del-conocimiento>, y por favor nos los hagan llegar antes del 15 de marzo a los correos electrónicos [fgarcia@funcionpublica.gov.co](mailto:fgarcia@funcionpublica.gov.co), [acorrea@funcionpublica.gov.co](mailto:acorrea@funcionpublica.gov.co), [clprieto@funcionpublica.gov.co](mailto:clprieto@funcionpublica.gov.co) y [sherrera@funcionpublica.gov.co](mailto:sherrera@funcionpublica.gov.co).

Instamos a servidores y servidoras públicas a contribuir activamente con el diligenciamiento de estas herramientas. La participación fortalece la creación de un ecosistema de conocimiento dinámico y colaborativo. La gestión del conocimiento es un pilar fundamental para construir una entidad pública que sea innovadora, resiliente y adaptativa a los desafíos del presente y futuro.

Cordial saludo,

  
JULIO ENRIQUE QUINTERO CASTELLANOS  
Secretario General (E)

  
PAULO ALBERTO MOLINA BOLIVAR  
Director Gestión del Conocimiento

Proyectó: Ana Yamile Correa Camacho - DGC  
Fernando García Lozano - DGC  
Soranyly Lucía Herrera Narváez - DGC

Revisó: Judy Magali Rodríguez Santana - DDG

12000 / SG