

**"PRIMER ENCUENTRO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EL SECTOR PÚBLICO" RELATORIA**  
**Formato de registro**

<b>Fecha:</b> 15 de noviembre de 2016	<b>Lugar:</b> Auditorio MINTIC.
<b>Panel:</b> Experiencias en gestión del conocimiento (mañana)	
<p><b>Participantes:</b></p> <p>María Cristina Arenas - Corona</p> <p>Juan Carlos Arias – Microsoft</p> <p>Natalia Valencia – Fundación Saldarriaga Concha</p> <p>Oscar Guerra – Ecopetrol</p>	

**1. Temas abordados** (Anotar de manera breve y concreta los temas tratados y/o momentos del taller, registrar las ideas expuestas, presentando los puntos de vista de todos los participantes)

- *Gestión de Conocimiento desde las entidades Públicas y privadas.*
- *Como las entidades privadas pueden ayudar a dar una guía a las entidades públicas para que se inicie o continúe en la gestión de conocimiento.*

**ECOPETROL**

- El conocimiento y la innovación hacen parte de los pilares de la organización.
- Definición: Medio para lograr un fin. El fin de Ecopetrol es la estrategia empresarial.
- Se debe gestionar el conocimiento que está adentro y fuera de la organización.
- Desarrollo del modelo: Identificar – Incorporar – Desarrollar – Asegurar – Capitalizar.
- Objetivos finales: 1. Cultura de colaboración y transferencia. 2. Asegurar conocimiento clave de la entidad. 3. Asegurar tecnologías claves.
- Ecopetrol busca consolidar un ecosistema de conocimiento. Cuenta con un modelo de madurez compuesto por 10 elementos.
- Todas las actividades que se generen para el logro de los objetivos de la GC, están asociadas a las actividades cotidianas y a los procesos de la organización.
- Los beneficios se ven reflejados en mejora de procesos, rendimiento y productividad, disminución de costos, reformulación de estrategias, aprendizaje organizacional, propiedad intelectual, cultura y reconocimiento corporativo.

¿Que implica?

- Metas monetarias asociadas a la gestión de conocimiento.

#### **EVOLUCION:**

- Transferencia interna del conocimiento y dominio del conocimiento existente a través del conocimiento local y colectivo 2004.
- Desarrollo de la Universidad corporativa como estrategia a la gestión de conocimiento
- Panes de trabajo flexibles para adecuarlos a las necesidades de la organización
- Comunidades de prácticas e historias de éxito comité de innovación e integración tecnológica control seguimiento y monitoreo trimestral.
- Políticas y modelo de implementación.
- Mapa de ruta, mapa de conocimiento crítico.
- Modelo de aseguramiento.
- Comunidades de práctica
- ¿Como la gestión del conocimiento se vuelve base de la innovación?

#### **MICROSOFT**

- Teoría reinventing organization.
- Era de la información, era del conocimiento, era de la sabiduría.
- El problema no es como fluye la información, sino como se usa, como se genera interacción.
- 3 perspectivas: a. Personas. b. Equipos de trabajo. c. Cultura y estrategia organizacional.
- 4 pilares: a. Colaboración. b. Movilidad. c. Inteligencia. d. Confianza.
- 3 procesos transversales: a. Gestión documental. b. Gestión de la comunicación. c. Gestión de tareas.
- Flujo de información, flujo de decisiones, flujo de acciones.
- Una de las estrategias fue generar mecanismos rápidos de consulta.
- Redes interactivas: Gestión colectiva de conocimiento (memoria colectiva).
- El reto es saber cómo apropiar aquello que está disponible para todos.

#### **CORONA**

- Centro de Desarrollo de Conocimiento (Decidieron no llamarse Universidad Corporativa.
- Empezar a probar prácticas, estilos.
- Es importante considerar como asegurar el aporte de cada persona.
- Se debe invertir en un ecosistema del conocimiento.
- Soluciones de aprendizaje – corresponsabilidad.
- Monitoreo de tendencias.

- Red de emprendedores.
- Canalizar y afianzar alianzas (aliados).
- Disponibilidad del conocimiento.
- Desarrollo de comunidades de práctica.
- Se debe hacer todo lo posible para activar el conocimiento.
- Invertir en procesos y prácticas – Retos de aprendizaje.
- Sí la curva de aprendizaje es rápida no puede ser instruccional.
- Se debe trabajar en la flexibilidad en las organizaciones.
- Aprender haciendo – Existe poca tolerancia al error – se debe invertir en la cultura organizacional.

### **SALDARRIAGA CONCHA**

- Trabajan en la participación e inclusión social de personas mayores.
- Sociedad del conocimiento.
- Construcción de la estrategia.
- Uso de la herramienta organizacional (knowledge assessment)
- Es necesario trabajar en la documentación de las lecciones aprendidas.
- Desarrollo de la metodología de sistematización de experiencias.
- Objetivo: Generar procesos de innovación, aprendizaje y mejora continua; con eficiencia, conectividad e innovación.
- Iniciativas: Sistematización de experiencias (conocimiento técnico de utilidad para la compañía). 1. Biblioteca digital – criterios de búsqueda más intuitivos. 2. Cultura del aprendizaje – café del conocimiento (1 vez al mes – buenas prácticas en el mes – Ruedas de proyectos , aprendizajes de los proyectos). 3. Banco del conocimiento – memorial institucional.
- Se creó un comité de ideas, el cual realiza la consulta sobre estudios o trabajos ya realizados al iniciar un nuevo proyecto (al Banco del conocimiento).
- Hacen parte de ReDeSoc de la CEPAL.

### ***2. Aspectos claves de la discusión (registrar las preguntas más relevantes y anotar los temas que generaron debate, discusión o inquietud durante las actividades)***

#### **RED DE CONOCIMIENTO**

- Aprender de redes que ya vienen trabajando (Red de Medellín). El conocimiento es el activo más costoso de la organización.
- Darle importancia a la estrategia.
- Ya no hay fronteras – Una red abierta, no solo pública.
- Que no sea una red solo de compartir experiencias.
- Es importante tener humildad.
- Clausura cognitiva (yo sé lo que sé – yo sé lo que no sé pero sé quién lo sabe – lo que no sé).

- Tener metas claras.
- Tener gente comprometida.

### **COMO MOTIVAR A LAS PERSONAS**

- Que las personas identifiquen que no es una tarea adicional.
- Ir mostrando lo que se hace.
- Las actividades deben hacer parte de la conectividad (after action review).
- La gente usa lo que genera valor.
- Tocar a la gente desde lo personal – más desde lo personal que desde lo empresarial – Se debe trabajar en la confianza para compartir.

### **3. Conclusiones** *(consensos y disensos)*

Para concluir, se hicieron algunas **recomendaciones** al respecto:

- Debe haber compromiso de las directivas – Trabajar en la Gestión del Conocimiento es trabajar con intangibles.
- Es importante tener victorias tempranas.
- Hay que tener clara la información de la entidad.
- Que la Gestión del Conocimiento sea un habilitador estratégico.
- Tener claridad de lo que se pretende conseguir. Que procesos se van a apalancar con la gestión del conocimiento.
- Se debe tener métrica (sistema de indicadores).
- Esto no debe ser una moda, debe atacar necesidades.
- Se debe invertir en saber que motiva a las personas.