

**MEDICIÓN DE LOS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL
DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO**



JHON JAIME OSORIO RAIRAN

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP

CETAP: ARMENIA

2023

**MEDICIÓN DE LOS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL
DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO**

Monografía para obtener el título de Administrador Publico

Presentado por

Jhon Jaime Osorio Rairan

Asesor

Carlos Alfonso Pardo Torres

Escuela Superior de Administración Pública ESAP

CETAP

Armenia, junio de 2023

Agradecimientos

Le agradezco profundamente a mi padre celestial, a mi esposa e hijos, a mi familia quienes me apoyaron con su ánimo en las largas noches de estudio para lograr llegar a la meta propuesta.

Un agradecimiento muy especial a mi tutor profesor **Carlos Alfonso Pardo Torres**, por el compromiso asumido en el apoyo para el desarrollo de este trabajo que me permitieron terminar este documento que es requisito parcial para alcanzar el título profesional.

Igualmente hago un reconocimiento muy especial a la profesora Lida Patricia Rivillas por sus invaluable aportes en el desarrollo y formación profesional de este sueño. Y a los demás profesores que formaron parte de este proyecto llamado Administrador Publico.

A mis compañeros de trabajo del Instituto Departamental de Transito del Quindío, que de una u otra forma hicieron su aporte en el desarrollo de este trabajo de investigación, en especial a mi amigo, compañero y consejero Julián Humberto Ballen Espinosa.

Nota de Aceptación

Firma del presidente jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Armenia, junio de 2023

Tabla de contenido

Introducción.....	14
1. Título	16
1.1 Línea de investigación.....	16
1.2 Sub-línea de investigación.....	16
2. Planteamiento del problema	18
2.1 Descripción del Problema.....	18
2.2 Formulación del problema.....	20
3. Justificación	22
4. Objetivos.....	23
4.1 Objetivo General.....	23
4.2. Objetivos Específicos	23
5. Marco Referencial	24
5.1 Contexto institucional.....	24
5.2 Estado del Arte	25
5.3 Marco conceptual: definición conceptos	28
5.3.1 MIPG:	28
5.3.2 Sistemas de Gestión.....	30
5.3.3 Modelo de Gestión	31

5.3.4 Conocimiento	31
5.3.5 Gestión del Conocimiento	32
5.3.6 Estrategia	32
5.3.7 Eficacia:	33
5.3.8 Eficiencia	33
5.3.9 Provisionalidad:	33
5.3.10 Identificación y gestión del conocimiento:	34
5.3.11 Aprendizaje organizacional	34
5.3.12 Comunicación y difusión del conocimiento	34
Tecnologías de la información y la comunicación:	35
6. Metodología	39
6.1 Tipo de investigación	39
6.2 Instrumentos de Medición y Técnicas	39
6.3 Herramientas de uso y apropiación	40
6.4 Generación y producción de conocimiento	41
6.5 Cultura de compartir y difundir	42
6.6 Procedimientos	44
6.7 Resultados Esperados	44
7. Resultados	46

7.1 Análisis índices de desempeño Institucional FURAG del DAFP, en las vigencias 2018-2021	46
7.2 Relación entre gestión del conocimiento y desempeño institucional	52
7.2 Evaluación de la política MIPG por el talento humano del IDTQ.	54
7.2.1 Encuesta uno.....	54
7.2.2 Encuesta dos	60
8. Conclusiones.....	65
9. Recomendaciones	68
10. Bibliografía.....	70
11. Webgrafía	71

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Matriz de correlación de gestión del conocimiento con el desempeño institucional</i>	40
Tabla 2. <i>Matriz de correlación de gestión del conocimiento con el desempeño institucional</i> <i>IDTQ años 2018-2021</i>	46

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. <i>Operación Modelo Integrado de Planeación y Gestión</i>	29
Ilustración 2. <i>Sistemas de Gestión</i>	30
Ilustración 3. <i>Resultados generales del Índice de desempeño del IDTQ durante el año 2018</i>	48
Ilustración 4. <i>Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 año 2018</i>	48
Ilustración 5. <i>Indicadores de políticas de gestión y desempeño del IDTQ durante el año 2018</i>	49
Ilustración 6. <i>Resultados generales del Índice de desempeño del IDTQ durante el año 2021</i>	50
Ilustración 4. <i>Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 año 2021</i>	51
Ilustración 8. <i>Resultado del Índice de Gestión del conocimiento en el IDTQ durante el año 2021</i>	52
Ilustración 9. <i>Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 entre 2018 y el 2021</i>	53
Ilustración 10. <i>Conocimiento herramienta MIPG</i>	54
Ilustración 11. <i>Conocimiento de la gestión</i>	55
Ilustración 12. <i>Fomento del trabajo en equipo</i>	55
Ilustración 13. <i>Reconocimiento por proponer nuevas ideas o generar nuevos conocimientos</i>	56
Ilustración 14. <i>Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 entre 2018 y el 2021</i>	56
Ilustración 15. <i>Claridad en objetivos y metas corporativas</i>	57
Ilustración 16. <i>Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 entre 2018 y el 2021</i>	57
Ilustración 17. <i>Análisis de los problemas para situaciones futuras</i>	58

Ilustración 18. <i>Herramientas proporcionadas con fines pedagógicos.</i>	58
Ilustración 19. <i>Planteamiento de estrategias de incentivos</i>	59
Ilustración 20. <i>Alternativas novedosas para realizar el trabajo</i>	59
Ilustración 21. <i>Capacitación para el trabajo de hoy y el del futuro</i>	60
Ilustración 22. <i>Gestión del Conocimiento y la innovación utilidad en el desempeño del IDTQ</i>	61
Ilustración 23. <i>Estimulo a las personas que proponen nuevas ideas y conocimiento en el IDTQ</i>	61
Ilustración 24. <i>Estímulo a las personas que proponen nuevas ideas y conocimiento en el IDTQ</i>	62
Ilustración 25. <i>Tipo de capacitación que desean los encuestados</i>	63
Ilustración 26. <i>Procesos por modificar en el IDTQ</i>	63

Índice de Anexos

Anexo 1. <i>Entrevista al jefe de la oficina de Planeación del IDTQ</i>	72
Anexo 2. <i>Organigrama del IDTQ</i>	73
Anexo 3. <i>Tabulación de encuestas 1 y 2</i>	74

Resumen

La medición de los efectos en el desempeño institucional en la implementación de la dimensión gestión del conocimiento y la innovación en el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, es un trabajo que se desarrolla con el objetivo de establecer el impacto de la gestión del conocimiento y la innovación en el desempeño institucional del IDTQ, que se realizó mediante una metodología descriptiva, cuantitativa y que obtuvo como resultado la documentación de los efectos de antes y después de la implementación encontrando que la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), permite el mejoramiento continuo de las entidades estatales en general y del IDTQ, que llegó a tener una evaluación en la medición del desempeño del conocimiento, pasando de una calificación en la vigencia 2018 de 56.8 puntos a 76.6 puntos para la vigencia 2021 que equivale a un índice de crecimiento del 34.9%,

Palabras Clave: Desempeño Institucional, gestión del conocimiento y la innovación, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG

Abstrac

The measurement of the effects on institutional performance in the implementation of the knowledge and innovation management dimension in the Departmental Institute of Traffic of Quindío, is a work that is developed with the objective of establishing the impact of knowledge management and the innovation in the institutional performance of the IDTQ, which was carried out through a descriptive, quantitative methodology and which resulted in the documentation of the effects before and after the implementation, finding that the implementation of the Integrated Planning and Management Model (MIPG) allows the continuous improvement of state entities in general and of the IDTQ, which came to have an evaluation in the measurement of knowledge performance, going from a rating in 2018 of 56.8 points to 76.6 points for 2021, which is equivalent to an index growth of 34.9%,

Keywords: Institutional Performance, knowledge and innovation management, Integrated Planning and Management Model, MIPG

Introducción

El mundo actual se encuentra en cambio continuo lo que aumenta la competitividad, en el cual las organizaciones de tipo privada y públicas se enfrentan a nuevos retos, que requieren de un proceso constante de aprendizaje e innovación que permita adaptarse efectivamente al entorno de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, donde los lineamientos ya no responden a modelos rígidos estructurales de administración, y la entrada de nuevas tecnologías avanza más rápido que las prescripciones teóricas de las formas debidas teóricas de hacer las cosas. La gestión del conocimiento como la forma de interactuar con el capital humano de la organización y promover en éste una dinámica de aprendizaje continuo y sistémico que brinden climas organizacionales apropiados para la innovación. Surge como una necesidad para mantenerse a la vanguardia y responder adecuadamente a las demandas de los usuarios y del entorno.

En la administración pública de Colombia este fenómeno está también presente y no ha sido desatendido por las instituciones que establecen políticas de enfoque del ejercicio administrativo para su correcta adaptación. Nace entonces por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública un proyecto de ordenamiento administrativo para las entidades estatales; el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

“La Gestión del Conocimiento y la Innovación consiste en identificar, capturar, almacenar, compartir y utilizar el conocimiento que poseen las personas y la entidad para crear valor y obtener ventajas competitivas. Por su parte, la innovación implica la generación de nuevas ideas y la aplicación de soluciones creativas a problemas existentes, lo que puede llevar a la creación de nuevos productos, servicios y procesos que mejoran la eficiencia y eficacia de la entidad”. (Función Pública, 2021).

En resumen, trata de generar espacios donde el talento humano de la entidad pueda crear libremente propuestas como soluciones a las problemáticas que se presentan día a día y contar con las herramientas necesarias para que dicha creación intelectual no se pierda.

En este contexto, la monografía se plantea el reto de medir los efectos en el desempeño institucional al implementar la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el IDTQ.

1. Título

Medición de los efectos en el desempeño institucional al implementar la dimensión Gestión del Conocimiento y la innovación en el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío IDTQ.

1.1 Línea de investigación

Capacidad institucional en la Administración Pública.

Es un tema crucial, ya que involucra las instituciones del Estado en su capacidad para cumplir con sus misiones y objetivos de forma efectiva y eficiente; garantizando que el servicio público que se oferta este promoviendo el cumplimiento de la misionalidad de cada entidad, y a su vez garantizando condiciones de bienestar integral a los usuarios.

Por lo tanto, hacer esta monografía sobre la capacidad institucional en la gestión pública es importante porque contribuye, a la mejora de la gestión pública, puesto que, al examinar la capacidad institucional de la entidad, se pueden identificar las fortalezas y debilidades de la gestión pública y formular recomendaciones para mejorarla, logrando así que el IDTQ, cumpla con su misión al ofrecer servicios de calidad.

1.2 Sub-línea de investigación

Evaluación de políticas y programas públicos: al medir los efectos de la implementación de la dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación en el desempeño de la institución.

La evaluación de políticas y programas públicos es crucial porque permite asegurar el debido uso de los dineros públicos, además permite identificar oportunidades de mejora en el desempeño del IDTQ. Además, el implementar esta dimensión permite esperar impacto significativo en el desempeño del IDTQ, que se debe evaluar. El proceso permite además la identificación de las mejores prácticas y enfoques que permitan hacer una adecuada gestión al interior de esta institución.

2. Planteamiento del problema

2.1 Descripción del Problema

Entre las principales problemáticas que se observan en el IDTQ están la falta de satisfacción de los usuarios, el desarrollo de proyectos con bajo grado de excelencia y la inversión en áreas donde no hay recursos y con seguimiento insuficiente. Estas dificultades se pueden explicar por los bajos niveles de desempeño los empleados de la entidad, que a su vez se encuentra con muy poca motivación debido a la inexistencia de políticas para gestionar su conocimiento y apoyarlos en la innovación para la prestación de un servicio eficiente.

Estos eventos se reflejan en una fuerza laboral valorada negativamente por los usuarios, lo que conlleva a unos niveles de efectividad administrativa bajos. Este problema ha sido observado en diferentes instituciones del Estado que se han visibilizado por estudios desarrollados y por las investigaciones que asumen las instituciones de control estatal (Procuraduría y Contraloría) y que han ocasionado hasta la intervención de la Fiscalía para identificar la responsabilidad en el uso de dineros públicos.

El problema identificado en el IDTQ, tiene una amplia trayectoria que se ha visto reflejada en los informes de auditoría externa de Contraloría Departamental, hasta la vigencia de 2018 y en la observación realizada por el investigador en su calidad de funcionario de esta entidad, entre los años del 2009 al 2016 período en cual se realizaron una gran cantidad de hallazgos por parte de los entes de control que no se han subsanado.

Para entender el origen de la problemática en la efectividad de las entidades públicas en el país, es necesario analizar diferentes aspectos como lo plantea Molina (2008) “El estudio de la problemática pública contemporánea permite el abordaje de distintos aspectos

y elementos que terminan siendo constitutivos de los múltiples ámbitos en los cuales se mueve la sociedad colombiana actual” (p. 9).

La influencia de agentes sociales, económicos, políticos e históricos en la gestión pública desencadenan en la presencia de actos de corrupción en el ejercicio humano, como respuesta a una cultura de alguna forma arraigada, este uno de los detonantes de la poca efectividad de la institucionalidad.

El Diario El Espectador (21 de marzo de 2015), menciona; “la fuerza laboral actual del Estado colombiano, en muchas de sus entidades, está envejecida, poco motivada y valorada negativamente por los ciudadanos”. Ha esto no ha sido ajena la entidad objeto de estudio, de ahí la importancia de analizar e implementar el sistema de gestión propuesto por la oficina de la Función Pública Colombiana.

La problemática que conlleva a la ineficiencia de las entidades estatales se puede observar en diferentes fuentes de información tales como el trabajo investigativo de Trocha (2013), que diagnostica las causas de las fallas de los servidores públicos de Colombia sobre todo en práctica del autocontrol, el cual no se aplica tal como está establecido en la normatividad para los entes estatales.

Como se puede observar las entidades públicas en Colombia presentan inconvenientes más allá del cumplimiento normativo o el cumplimiento efectivo de sus objetivos misionales, pues el capital humano con el que desempeñan sus funciones no aporta de manera suficiente toda su capacidad laboral. No se habla entonces de motivación, sino más bien de como promover en el equipo, una estrategia que permitan capturar el conocimiento, compartirlo y desarrollarlo de manera efectiva para que siempre esté generando nuevas ideas de desarrollo y efectividad.

El problema del desempeño institucional en entidades públicas está tan generalizado en Colombia, que afecta a diferentes ámbitos sociales, económicos, políticos e históricos del país. Dentro de estas entidades, IDTQ, tiene más de 100 hallazgos de control en las vigencias 2018 y anteriores, en la auditoría realizada de modalidad general se hicieron observaciones sobre las siguientes áreas:

- Control de gestión; contractual, revisión y rendición de la cuenta, legalidad, tecnologías de la información y la comunicación, plan de mejoramiento, control fiscal interno.
- Control de resultados; cumplimiento de planes, programas y proyectos.
- Control Financiero; Estados contables, gestión presupuestal y gestión financiera. (Contraloría General del Quindío, 2019)

La percepción que se observa en las dimensiones académicas es que la gestión del conocimiento no se ha profundizado en el ejercicio de la administración pública, precisamente por brindar una mayor premura a los asuntos propios del cumplimiento normativo y legal.

2.2 Formulación del problema

De las consideraciones mencionadas se colige que debido a las dinámicas presentes en las instituciones del Estado que buscan cumplir el ordenamiento, además de la alta rotación de personal y el desconocimiento de las nuevas dinámicas propuestas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en su sexta dimensión que corresponde a la gestión del conocimiento, el cual no es un tema de estudios profundos, aunque en las entidades se desarrolla de manera empírica en su práctica, que no permiten lograr el uso de los mejores

niveles de desempeño institucional, lo que conlleva al desconocimiento de su verdadero potencial.

Lo anterior permite la siguiente formulación:

¿Cuál es el impacto de la gestión del conocimiento y la innovación en el desempeño institucional del Instituto Departamental de Tránsito del Quindío?

3. Justificación

Como futuro administrador público, esta investigación es muy importante porque permite llevar a la práctica en un caso real en el IDTQ, la implementación de un sistema de gestión del talento humano que permita asegurar que pueden disfrutar de un espacio laboral agradable donde el talento humano pueda brillar con luz propia, participar de los proyectos creativos que se den en la institución para innovar en los campos de acción en los que desempeñen sus funciones, fortaleciendo la dimensión de gestión del conocimiento para el mejor desempeño de la entidad.

Para los empleados del IDTQ, es un proyecto de gran importancia porque les permite adquirir el reconocimiento de su labor y potencializar sus capacidades para lograr que su trabajo se desempeñe en condiciones de respeto y con oportunidad de crecer en un ambiente donde puedan innovar y gestionar su conocimiento.

Para los estudiantes actuales y futuros de la Escuela Superior de Administración Pública, será un trabajo que les sirva de documento de consulta para evaluar y/o implementar el MIPG, en una entidad similar y que les de apoyo teórico al aprendizaje de lo que es la administración de la “dimensión gestión del conocimiento e innovación” desde lo establecido por la oficina de la Función Pública.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Establecer el impacto de la gestión del conocimiento y la innovación en el desempeño institucional del IDTQ.

4.2. Objetivos Específicos

- Analizar los índices de desempeño institucional mediante la herramienta de autodiagnóstico FURAG del Departamento Administrativo de la Función Pública, en dos vigencias específicas.
- Evaluar la política y programas públicos del MIPG, en el desempeño del IDTQ,

5. Marco Referencial

5.1 Contexto institucional

El IDTQ, es una entidad pública encargada de regular y controlar el tránsito y transporte terrestre en el departamento, fue creado en el año de 1987 por Ordenanza Departamental No. 04 del 29 de diciembre de 1986.

La institución se rige por la Constitución Política de Colombia, la Ley 769 de 2002 Código Nacional de Tránsito, la Ley 105 de 1993, Ley General de Transporte), la Ley 336 de 1996 Ley de Tránsito, entre otras normas relacionadas con la materia.

La misión es garantizar la movilidad segura y eficiente en el departamento del Quindío, mediante la regulación, control y supervisión del tránsito y transporte terrestre. Por su parte, la visión es ser una entidad líder en la gestión de la movilidad en el departamento, con enfoque en la seguridad vial y la calidad en la prestación del servicio. (IDTQ, 2019)

Entre sus funciones se encuentra “la expedición de licencias de conducción, la regulación y control del tránsito y transporte terrestre, la implementación de programas de educación vial, entre otras” (IDTQ, 2019).

La estructura organizativa de la institución se encuentra conformada por la Dirección Ejecutiva, Secretaría General, Dirección Administrativa y Financiera, la Dirección Técnica y de Control, Dirección de Servicios al Usuario, entre otras dependencias que se encargan del funcionamiento de la institución.

Los procesos y procedimientos se realizan de acuerdo con el modelo de operación por procesos que permite una gestión eficiente de las funciones de la entidad. Se encuentra entre

estos la expedición de licencias de conducción, la inscripción y matrícula de vehículos, la gestión de infracciones y sanciones, la educación vial, entre otros.

5.2 Estado del Arte

Una primera mirada interesante de revisión se encuentra en el texto “La Gestión del Conocimiento en la Administración Pública: Una Introducción” de (Aguilar, 2020) donde a partir de la introducción explica todo lo relacionado con el tema.

¿Por qué la Gestión del Conocimiento en la Administración Pública? en la Administración Pública ?, ¿ una propuesta administrativa frágil, episódica , pasajera, o es un requisito necesario para la función pública? y necesario por dos razones: primero, las actuales presiones autoritarias y populistas sobre los gobiernos democráticos exigen un liderazgo efectivo ; en segundo lugar, la digitalización en curso y la integración de la inteligencia artificial en las actividades de la administración pública requieren una gestión del conocimiento para sus proyectos, trámites y aplicaciones en beneficio de la población. (Aguilar, 2020)

Posteriormente la delimitación conceptual de (Acosta, 2021) en cuyo texto “los factores de gestión del conocimiento en entidad pública del sector de tránsito y transporte” donde realiza un trabajo juicioso de compilar autores que han trabajado en buen sentido la gestión del conocimiento en las entidades públicas de la siguiente manera:

“El conocimiento es esencial para el desarrollo de políticas y la prestación de servicios públicos modelos de prestación de servicios modelos” (Blackman y colegas, 2013, citado por Acosta 2021). “El desarrollo de estrategias, decisiones y acciones destinadas a crear valor se ve facilitado por la creación, adquisición, transferencia y uso de conocimiento

crítico Este proceso se conoce como gestión del conocimiento” (Valdés, 2004, citado por Acosta, 2014). Se ha establecido que la Gestión de Conocimiento (GC) es fundamental para garantizar que los ciudadanos tengan acceso a las instituciones del Estado a solicitar los bienes y servicios que ellos proveen, tales como participación cívica, apoyo social, salud, educación y gobierno en línea, entre otros; que existan funcionarios respetuosos de los derechos fundamentales y comprometidos con los procesos de gestión del conocimiento (Pee & Kankanhalli, 2016, citado por Acosta 2021); pero parece que en el sector público se carece de una verdadera memoria organizacional y, por lo tanto, no pueden utilizar el conocimiento creado por la práctica empresarial. Es necesario por ello cambiar y darle la importancia que tiene la “gestión” adecuada del” conocimiento” para la toma de decisiones y la prospectividad organizacional. Cuando se cuenta con medidas para permitir el manejo, almacenamiento y la innovación del “conocimiento” dentro de las instituciones, permitiendo que las decisiones de dirección comercial sean mucho más efectivas.

En la revisión se encontró el estudio de caso aplicado “Gestión del Conocimiento. Caso: Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas” se encontró que;

el mejor y más valioso recurso que las organizaciones tienen a su disposición es el conocimiento, que está estrechamente relacionado con la gestión de la información, el estilo de gestión, la estructura organizativa y la comunicación eficaz entre las partes interesadas. se dieron cuenta de que su principal fuente de ventaja competitiva es el conocimiento de sus empleados, al que algunos se refieren como capital intelectual o conocimiento tácito. Este entendimiento se relaciona con aspectos estratégicos de la gestión del conocimiento y está asociado con el valor intangible que una organización genera.

La gestión del conocimiento se centra en cómo maximizar este valor intangible. Para tener una gestión eficaz y eficiente del conocimiento será necesario medir previamente el capital intelectual porque todo lo que se puede medir se puede gestionar con aras a que la producción de conocimiento sea más eficaz y eficiente, es necesario señalar específicamente que la gestión del conocimiento es la síntesis de datos, información, sistemas de información, creatividad e innovación humana. Dicho de otro modo, la gestión del conocimiento es la relación entre tecnología y personas. Tecnología entendida como toda forma humana de intervención de la realidad. El desarrollo de ese conocimiento y su transformación en una ventaja competitiva requiere el uso de una infraestructura de información, lo que implica un entorno colaborativo donde la negociación y el crecimiento son los objetivos centrales del intercambio diario. Esto se puede ver en organizaciones donde se identifican los recursos disponibles, se evalúa el potencial de cada persona y se emplean elementos (Fuenmayor, 2007)

Con respecto a la planificación de las líneas de Investigación,

Se puede decir que hacerlo sin el apoyo de la comunidad académica y sin identificar una red de temas para conectar la investigación con el mundo real llevó al fracaso del proyecto porque no estaban adaptados a las necesidades del momento ni dirigidos hacia un objetivo claro. Los resultados permiten decir que la gestión de líneas no generó conocimiento porque no hubo interés en identificar el potencial intelectual de los docentes, planificar la gestión de sus capacidades, ni brindarles el más mínimo apoyo desde un punto de vista tecnológico o administrativo lo que provocó la desconexión de las organizaciones y sus equipos de trabajo.

De lo anterior se deduce un nivel de importancia relevante para este trabajo, pues bien, se tienen identificadas las bondades de realizar una gestión del conocimiento e innovación en las empresas, las entidades públicas no han sido cubiertas por este aspecto administrativo y de planeación, y como organización social de personas está sujeta a su implementación de igual manera.

5.3 Marco conceptual: definición conceptos

5.3.1 MIPG:

Es el documento de la oficina de la Función Pública colombiana que establece las directrices de planeación, ejecución, control y seguimiento de las entidades del Estado, de forma tal que se logre el cumplimiento de su misión y visión en condiciones de efectividad. La primera versión del manual se expidió en octubre de 2017, la segunda en julio de 2018, la tercera en diciembre de 2019 y la cuarta en marzo 2021, con esta versión se está trabajando actualmente en las entidades estatales, que se ha convertido en un documento vivo que se ha ido acondicionando a la forma como evolucionan los procesos debido al desarrollo tecnológico que permite el mejoramiento de los procesos.

El documento está diseñado para implementarse en siete dimensiones que se desarrollan en forma interconectada: “Talento Humano, Dirección Estratégica y Planificación, Gestión de Resultados Basada en Valor, Evaluación de Resultados, Gestión de Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y Gestión de Control Interno” (Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP 2021). El modelo está enfocado en la implementación de los procedimientos y prácticas que permiten a las empresas del

Estado utilizar los recursos para el logro de los resultados buscando la eficiente gestión institucional para lograr la creación de valor desde la esfera pública.

Ilustración 1. Operación Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Fuente: Diseño propio con datos del DAFP <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Para efectos de este trabajo se realizan algunos ajustes al diseño

Este gráfico incluye las siete dimensiones del MIPG, esta investigación se centra en la sexta dimensión que trabaja la “gestión del conocimiento y la innovación” que se trabaja de forma transversal, para fortalecer las otras dimensiones del modelo

buscando que las empresas del Estado hagan un análisis de la manera en que “genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión” (DAFP, 2021, p. 100)

5.3.2 Sistemas de Gestión

Según Hurtado (2008), el sistema de gestión es la orientación general que se realiza a la dirección de una empresa.

Definir el rumbo de la entidad a la que se gerencia y asegurar que ese rumbo se esté alcanzando, En relación con la teoría general de los sistemas, todos los sistemas tienen un propósito último o general al cual se dirigen.

Ilustración 2. *Sistemas de Gestión*



Fuente: DAFP <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

(Para efectos de este trabajo se realizaron algunos ajustes en el diseño)

En este gráfico se encuentra la importancia de la articulación de los ciclos de la administración el uso óptimo de los recursos en la elaboración de un producto o prestación de un servicio que genere satisfacción y bienestar a los usuarios.

5.3.3 Modelo de Gestión

El modelo de gestión para Navarro (2019) es el sistema mediante el cual se realiza una actividad determinada para subsanar un problema. Por lo tanto, se hace alusión al esquema o diseño teórico que permite llevar a feliz término un proceso. Teniendo la característica sistémica de un modelo de procedimiento basado en entradas, procesos y salidas que permiten dar unas soluciones a problemáticas identificadas en un tiempo finito.

Sin importar el tamaño o el sector en que la organización se desempeñe, se requiere la elaboración de estrategias que permitan el logro de los objetivos; estas decisiones se toman en las áreas funcionales de la empresa: administrativa, financiera, logística y recursos humanos, que se relacionan con el mercadeo.

5.3.4 Conocimiento

Se puede definir como la facilidad para entender o comprender algo, según la Real Academia de la Lengua Española, es: “1. Acción o efecto de conocer y 2. Entendimiento, inteligencia, razón natural” (RAE, 2022), esta conceptualización habla del conocimiento en general, pero este puede estar dirigido a algunas áreas del saber de las cuales se extrae de distintas formas entre las que se encuentran: la forma como se percibe, el uso de la razón, el uso de la memoria, los testimonios que sobre el tema dan otros, “la investigación científica, la educación” y el empírico logrado a través de la práctica.

5.3.5 Gestión del Conocimiento

Como eje fundamental del objeto de estudio de la presente investigación la gestión del conocimiento es uno de los pilares fundamentales en los que se centra este documento, por lo cual es de significativa importancia entender su origen, desarrollo y aplicación en diferentes momentos y organizaciones para entender de manera profunda cuál es su aporte e importancia dentro de la empresa y que se busca con su promoción y evolución en las personas.

5.3.6 Estrategia

Freedman (2023), lo define como “un plan general para lograr uno o más objetivos a largo plazo o generales en condiciones de incertidumbre”

Según Mintzberg (1978), es el conjunto de acciones para realiza una entrega única, también lo definía como la “combinación valiosa” de actividades diferentes a las de la competencia para realizar y una acción similar. o realizar actividades que son diferentes a las de los rivales. De otra parte, Max McKeown (2011) sostiene que “la estrategia se ocupa de dar forma al futuro” y que es el empeño humano por lograr “fines deseables con los medios disponibles”. Según Kvint (2009), una estrategia es "un sistema para encontrar, formular y desarrollar una doctrina que garantice el éxito a largo plazo” fue definida por el mismo autor como "un sistema para encontrar, formular y desarrollar una doctrina que garantice el éxito a largo plazo si se sigue fielmente” (Kvint, 2009). Por otro lado, desde las teorías de la complejidad, se define como el desglose de los procesos internos y externos de la organización traducidas en acciones que se desarrollan en un contexto socioeconómico.

Así pues, la estrategia se constituye en una prospectiva que planifica el futuro organizacional cumpliendo las etapas necesarias y teniendo en cuenta los aspectos relevantes para la toma de decisiones generando las soluciones más efectivas que permitan alcanzar de forma oportuna los objetivos planteados.

5.3.7 Eficacia:

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española la eficacia se define como “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera” (RAE, 2021). Es decir, es un concepto que se relaciona con el logro obtenido.

Por lo tanto, si se realiza un acercamiento de este significado al entorno profesional, se puede calificar de eficaz a la persona capacitada para alcanzar metas u objetivos, propios o diseñados por un jefe dentro de un tiempo previamente establecido.

5.3.8 Eficiencia

“2. f. Capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos” (RAE, 2021), esto indica que más allá del logro de los resultados se debe tener en cuenta los recursos aplicados para ello, porque si se incurre en desperdicio hay ineficiencia así se cumpla con lo proyectado, por ejemplo, para construir una casa si los recursos se calculaban inicialmente en 100 millones y al terminarla se gastaron 200 millones, así la casa esté terminada no hubo eficiencia.

5.3.9 Provisionalidad:

El nombramiento por provisionalidad es un procedimiento de contratación temporal para puestos de carrera que no requiere, pero no excluye, la elección del empleado a

través de un proceso de selección por méritos. Sin embargo, este procedimiento sólo se utiliza cuando no existe ningún empleado de carrera en la nómina que cumpla con los requisitos para cubrir el puesto vacante. (Martínez Cárdenas & Ramírez Mora, 2008)

5.3.10 Identificación y gestión del conocimiento:

Este eje hace referencia a la identificación de conocimientos y habilidades requeridas para desempeñar las funciones, así como a gestionar los recursos para que se encuentren disponibles al momento de necesitarlos. Por ello, es necesario identificar los conocimientos críticos, los procesos y las actividades requeridas en la gestión del conocimiento para establecer un sistema de seguimiento y evaluación.

5.3.11 Aprendizaje organizacional

Este eje se enfoca en el aprendizaje continuo de los empleados y en promoción de una cultura de mejora constante en la institución, también implica la implementación de diferentes estrategias, capacitaciones, intercambio de conocimientos entre áreas y colaboración entre funcionarios, para fomentar el aprendizaje y la innovación institucional.

5.3.12 Comunicación y difusión del conocimiento

Este eje busca facilitar el acceso al conocimiento en la organización, para lo cual se deben establecer canales de comunicación efectivos y promover la difusión de la información relevante. Se pueden utilizar diferentes medios, como intranet, boletines, redes sociales corporativas, entre otros.

Tecnologías de la información y la comunicación: en este eje se promueve la implementación de herramientas tecnológicas que faciliten la gestión del conocimiento y la colaboración entre empleados, también se establecen sistemas de gestión documental, plataformas de software de gestión de proyectos, entre otros.

Formulario Único de Reportes de Avances de la Gestión (FURAG) es un registro administrativo creado con el propósito de recolectar datos sobre el avance en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte del (MIPG). (DAFP, 2021).

Con este formulario se logra capturar información sobre el cumplimiento de los objetivos del MIPG, y el avance del Sistema de Control Interno de la entidades, La DAFP, se encarga de administrar el aplicativo y lleva a cabo el monitoreo para ello realiza indicadores de gestión que miden la capacidad de las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos de gestión hacia la mejor producción de bienes y prestación de servicios, buscando resolver de manera efectiva las necesidades de los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia. (DAFP, 2021).

El FURAG desarrolla preguntas que dan como resultados indicadores de gestión para determinar el desempeño de la institución, partiendo para ello del análisis de su estructura, capacidad de planeación mediante la elaboración de planes estratégicos en todas las áreas, planes de acción y de normativos. Incluye también perspectivas estratégicas para la dirección y futuro empresarial, buscando asegurar su misión y que permita el cumplimiento efectivo de la visión, así como la forma de cumplir con las acciones asignadas desde el plan de desarrollo en los distintos niveles del Estado (Nacional, departamental, municipal o territorial), proponiendo proyectos que se desagregan en actividades y metas que requieren

recursos y talento humano para su logro, a su vez son contemplados dentro del proceso de planeación, en los presupuestos anuales, planes plurianuales de inversión y los recursos con destinación específica de inversión para la entidad.

El aplicativo FURAG, contiene un cuestionario para la alta dirección o en para los responsables específicos de las áreas de planeación y control interno, que busca medir el nivel de desempeño institucional desde la gestión con valores concretos para cada resultado. Esto indica los niveles de ejecución física y financiera de las actividades programadas o proyectadas en la planeación y que con llevan al cumplimiento de proyectos institucionales y el plan de desarrollo del nivel correspondiente, los recursos públicos deben gestionarse de manera efectiva buscando su ejecución eficiente para cumplir con los objetivos planteados.

Las entidades a su vez evalúan su desempeño con el proceso de medición de los resultados que se obtienen a la implementación lo planeado, que debe estar a su vez estandarizado en “funciones, procesos y procedimientos internos que permitan elevar indicadores de gestión confiables y realizar su seguimiento respectivo a través de instrumentos de medición” (DAFP, 2021). Esto le permite identificar oportunidades de mejora, la proposición de planes de mejoramiento y su ejecución para subsanar de forma efectiva las fallas o hallazgos identificados, para corregirlos de forma correcta y con el compromiso de no repetirlos en el futuro.

Los seguimientos con posterioridad se convierten en insumos para la toma de decisiones en la alta dirección a través de ellas se puede evidenciar las desviaciones que se pueden estar dando en logro de los objetivos institucionales

Con el FURAG el IDTQ realiza la medición con indicadores de gestión alimentados por medio de preguntas de selección múltiple, enviadas mediante la dimensión de Información y Comunicación que evalúan el cumplimiento de la Ley de Transparencia, que

ordena la publicidad de la comunicación de logros organizacionales, información financiera y procesos participativos, la elaboración de los actos administrativos.

Además, en esta etapa se recaba información de la organización de los mecanismos que posee para comunicarse con los ciudadanos, los sistemas de información y como avanzan los procesos para la virtualización de los trámites. Desde el punto de vista interno se evalúa también que canales de información existen para la comunicación, circulares que se encuentran en la intraweb, comunicaciones directas entre otras.

Otras áreas donde se evalúan las estrategias son la gestión del conocimiento, los comités que se han implementados, las acciones de que se usan para la conservación de la información, que acciones se desarrollan para estandarizar los manuales de procesos y procedimientos, las reinducciones y las capacitaciones continuas.

Todo lo anterior se transversaliza con la verificación permanente de la oficina de control interno, que debe cumplir con los indicadores de gestión que se orientan al desempeño del área, como programar las auditorías internas, y llegan a elevar y medir los planes de mejoramiento internos de cada dependencia.

Se expuso una problemática de efectividad en las entidades públicas, que, según la hipótesis planeada es causada en parte por el desconocimiento de la importancia y aplicabilidad de la gestión del conocimiento en las mismas.

Por lo anteriormente expuesto y con la llegada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se consideró necesario la medición de la influencia de los procesos de gestión del conocimiento en las entidades públicas y la manera como conseguirlo de manera adecuada.

Las empresas del Estado deberían aplicar correctamente la gestión del conocimiento por los beneficios que reciben, ya que, al implementar las herramientas de cuantificación y

calificación de las acciones encaminadas a la gestión, se abre la posibilidad de desarrollar hipótesis de mejoramiento de la institución y con ello de la calidad laboral para el talento de las entidades del Estado en el país.

6. Metodología

6.1 Tipo de investigación

La metodología aplicada para el logro de los objetivos fue tipo descriptiva cuantitativa, porque la información recolectada será trabajada como una matriz de comparación de datos, alimentada con la información de la entidad referente a la gestión del conocimiento y su evaluación de desempeño, buscando la correlación entre estas dos variables.

6.2 Instrumentos de Medición y Técnicas

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales. Esta herramienta se encuentra bajo la administración del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, quien realiza el monitorio del avance en MIPG. ((DAFP, 2021).

Este documento permite de generar una correlación en puntaje cuantitativo de la incidencia del desempeño y el valor financiero y para establecer los niveles de interacción que se puedan dar.

El FURAG al alimentar la matriz permite encontrar un paralelo de la relación entre “las estrategias de gestión del conocimiento y el desempeño institucional y como en el avance de un periodo a otro evoluciona dicha sinergia” (DAFP, 2021).

Tabla 1. *Matriz de correlación de gestión del conocimiento con el desempeño institucional*

Generación y producción del conocimiento y la Innovación			Herramientas para el uso y apropiación			Resultados Gestión del Conocimiento y la Innovación	Resultados Desempeño Institucional
Descripción	Resultados Año 1	Resultados Año 2	Descripción	Resultados Año 1	Resultados Año 2	Resultados Año 1	Resultados Año 1
Descripción	Resultados Año 1	Resultados Año 2	Descripción	Resultados Año 1	Resultados Año 2	Resultados Año 2	Resultados Año 2
Cultura de compartir y difundir			Analítica institucional			Resultados Gestión del Conocimiento y la Innovación	Resultados Desempeño Institucional

Fuente: Elaboración propia

En ella se desarrolló detalladamente en el campo “Descripción” cada uno de los elementos objeto de análisis, permitiendo documentar la posición de la institución en cada área, se presenta a continuación un ejemplo:

6.3 Herramientas de uso y apropiación

Utilización de tecnología análoga y digital para generar la instrumentalización, difusión y aplicación del conocimiento. Esto incluye la revisión de:

- **Bancos de datos:** solidez de los reportes y confiabilidad de los datos recaudados de la entidad
- **Portales virtuales:** lugares virtuales para proveer información de interés para los grupos de valor
- **Tableros de control:** Con indicadores para el seguimiento de gestión de la entidad.
- **Gestor documental:** Sistemas desarrollado para conserva de forma sistemática la documentación física y electrónica de la institución
- **Mapas de conocimiento:** permite identificar los conocimientos tácitos y explícitos de los funcionarios de la institución.
- **Biblioteca:** Debe existir un espacio virtual y físico de publicaciones para consulta
- **CRM:** Herramientas virtuales de relacionamiento con los grupos de valor

6.4 Generación y producción de conocimiento

En este campo se evalúan las investigaciones realizadas por el talento humano de la entidad, que sirvan de marco para idear soluciones, innovar con propuestas y experimentar con ellas para lograr el mejoramiento continuo de la gestión y para ser implementadas en los productos y/o servicios que la entidad desarrolla.

- **Retos del conocimiento:** Realizar propuestas de retos a los servidores para que se encuentre una solución a los cuellos de botella de la institución
- **Investigación:** Fomentar la investigación intrainstitucional en temas de interés que permitan generar información competente para ella.
- **Herramientas de uso y apropiación.** Uso consciente de la tecnología análoga y digital para generar, instrumentalizar, difundir y aplicar el conocimiento en el marco de la cultura de compartir y difundir

- **Innovación:** Fomentar los procesos de innovación propuestos por los funcionarios y el desarrollo de ideación para mejorar la gestión
- **Publicaciones:** Planear, apoyar, desarrollar e identificar las publicaciones anuales de cada una de las áreas de la entidad y hacerles seguimiento, para establecer que tanto interés han despertado
- **Convenios interinstitucionales:** Fomentar convenios con otras entidades, instituciones académicas, centros de pensamiento, que logren promover investigaciones y otras actividades de generación del conocimiento.

6.5 Cultura de compartir y difundir

- **Memoria de la entidad:** es una herramienta viva que permite mantener actualizada:
 - La Línea de tiempo de la entidad
 - Realizar entrevistas a servidores que se retiran, para conocer el entorno laboral que abandonan
 - Entrevistas a exdirectores o servidores que tienen amplia experiencia o conocimiento sobre la entidad
 - Banco de buenas prácticas de la entidad: Esta herramienta es muy importante porque permite que las buenas prácticas no se pierdan, sino que se usen y hasta se mejoren para cuando lleguen nuevos funcionarios. (hay que tener en cuenta la alta rotación de personal)
 - **Compartir conocimiento:** lograr que los funcionarios participación en eventos nacionales e internacionales, y medios de comunicación para difundir externamente el conocimiento nuevo e internamente se pueden usar carteleras, artículos y presentaciones con la difusión de conocimiento nuevo.

- **Laboratorio Pedagógico:** Espacios de enseñanza-aprendizaje fortalezcan los saberes de la entidad
- **Tableros de indicadores:** Compartir mediante dinámicas de socialización los logros y aprender de los errores con para evitar repetirlos.
- **Grupos transversales:** Estos grupos se usan para fomentar el dialogo externo y la transferencia de conocimiento entre entidades que cumplen funciones similares.
- **Cafés del Conocimiento**
 - Café de producción del conocimiento – Fika
 - Cafés del mundo donde se compartan conocimientos de los eventos asistidos

Analítica institucional: es la profundización en los análisis de la información de los datos que generados por la entidad para fortalecer el conocimiento de su desempeño y de su propósito fundamental

- **Diagnóstico de datos:** Identificación, organización y actualización de los datos producidos por la entidad
- **Análisis de Datos:** Profundizar en los análisis de datos internos y externos, haciendo cruces que permitan extraer nuevas perspectivas de los datos y de la información
- **Tableros de Indicadores:** Generación de indicadores y monitoreo de la gestión de la entidad
- **Visualizaciones:** Visualización de datos para formular preguntas diferentes y contar historias a través de los datos. (DAFP, 2021).

6.6 Procedimientos

El levantamiento de la información necesaria para la realización de este trabajo fue concretar con el director general del IDTQ, una reunión en la cual se socializa los procedimientos a realizar, y con su aprobación se hizo una reunión con líderes de los procesos generales del instituto en la que se compartió la presente investigación, la con posterioridad fue con todos los colaboradores de la entidad.

Posteriormente se inició la identificación y análisis de las diferentes variables a considerar, iniciando con la aplicación de encuestas a los trabajadores y directivos, quien de primera mano deberán preguntarse sobre las diferentes dinámicas que atañen a la gestión del conocimiento y la innovación institucional. (Ver Anexo 1 y 3)

Después se analizó la información de diagnóstico de gestión que se encuentra reportada en el FURAG, para la vigencia 2018 la cual se elaboró en el año 2019, (como fechas tentativas) identificando los aspectos más relevantes relacionados con el rendimiento de la entidad y las estrategias implementadas en gestión del conocimiento y la innovación para dicha fecha.

Para realizar el comparativo se elaboró el diagnóstico FURAG de la vigencia 2021 que debe ser realizado en el año 2022, estableciendo un paralelo de gestión respecto a una vigencia anterior.

6.7 Resultados Esperados

La presente monografía se desarrolló como un proceso de investigación organizacional y académico partiendo de una premisa como hipótesis, que según la experiencia del investigador como funcionario público ha mejorado considerablemente la

gestión del IDTQ, a partir de la entrada en vigor de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La premisa que surge como hipótesis es que el desempeño institucional de la entidad ha mejorado en un grado de relación con las estrategias de gestión del conocimiento y la innovación que contiene el modelo MIPG. Dicho indicador de desempeño institucional es posible evidenciarlo en la herramienta de autoevaluación FURAG de Función Pública. Para ello se realizan dos observaciones a la entidad; una primera en una vigencia donde no estuviere implementado el MIPG, midiendo su desempeño institucional FURAG para dicho corte y una segunda en un año ya con estrategias de gestión del conocimiento y la innovación implementadas gracias a la implementación MIPG, midiendo igualmente su desempeño instruccional para este momento. Se realizará un paralelo con ambas mediciones con la base conceptual de las estrategias que se implementaron y se dará una relación no estadística de influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño institucional del IDTQ.

7. Resultados

7.1 Análisis índices de desempeño Institucional FURAG del DAFP, en las vigencias 2018-2021

Tabla 2. Matriz de correlación de gestión del conocimiento con el desempeño institucional

IDTQ años 2018-2021

Generación y producción del conocimiento y la Innovación			Herramientas para el uso y apropiación			Resultados Gestión del Conocimiento y la Innovación	Resultados desempeño institucional
Descripción	Resultados Año 2018	Resultados Año 2021	Descripción	Resultados Año 2018	Resultados Año 2021	Resultados Año 2018	Resultados Año 2021
Investigar, idear, innovar y experimentar para la mejora en la gestión y en la implementación de los productos y servicios.	La entidad no cuenta con procesos de investigación académica para la implementación de nuevos servicios, sin embargo, aplica la normatividad pertinente en cada momento. Aunque con ineficiencias en la rendición de la cuenta por procesos administrativos	La entidad no cuenta con procesos de investigación académica para la implementación de nuevos servicios, sin embargo, aplica la normatividad pertinente en cada momento.	Aprovechamiento de la tecnología análoga y digital para la generación, instrumentalización, difusión y aplicación del conocimiento	La entidad cuenta con un manual de procesos y procedimientos desactualizado o un plan de tecnologías en construcción	La entidad usa los medios tecnológicos para la difusión y levantamiento de la información, sin embargo, aún no ha dado el paso a una digitalización completa.	56,8	59,1
Espacios y herramientas que permitan el flujo de la información y el conocimiento en todas las direcciones.	La entidad se encuentra en la adopción e implementación de un comité Institucional de gestión y desempeño y herramientas de flujo de información como la web	La entidad cuenta con un comité Institucional de gestión y desempeño y herramientas de flujo de información como la web	Profundizar en los análisis de la información y los datos que genera la entidad para fortalecer el conocimiento de su desempeño y de su propósito fundamental	Con la rendición periódica de cuentas ante la contraloría departamental, se levantan los informes solicitados, se analiza y aplican planes de mejoramiento para subsanar los hallazgos evidenciados.	Con la rendición periódica de cuentas ante la contraloría departamental, se levantan los informes solicitados, se analiza y aplican planes de mejoramiento para subsanar los hallazgos evidenciados.	76,6	63,7
	Punt. 42	Punt. 60		Punt. 46	Punt: 72		
	Punt: 64	Punt: 90		Punt: 75	Punt: 84.5		

Fuente: Trabajo propio con datos del FURAG

En gestión del conocimiento, durante el año 2018, el IDTQ obtuvo 42 puntos por no contar con procesos de investigación académica para implementar nuevos servicios, en el año 2021 a pesar de que no se ha corregido la falla de la investigación académica se ha avanzado en la aplicación de la normatividad lo que le ha generado 60 puntos.

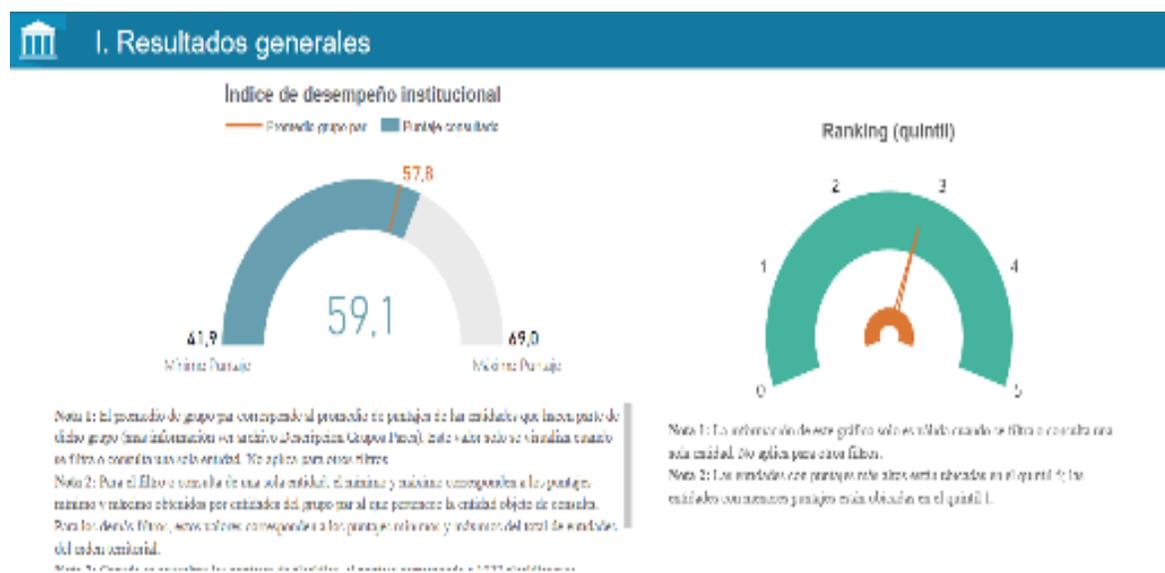
En el aprovechamiento de la tecnología el IDTQ, a pesar de tener un manual de procedimientos y el plan de tecnologías en construcción por ello obtuvo 46 puntos en 2018, para el 2021 ya se hacía uso de los medios tecnológicos para difundir y levantar información, pero no se han digitalizado todos los procesos esto le da 72 puntos.

En cuanto a los espacios y herramienta para que la información fluya, se obtuvo en el 2018 un total 64 puntos, porque apenas andaba adoptando el Comité Institucional de Gestión y desempeño y la herramienta para que existiera un flujo de información. En el 2021 el IDTQ ya tenía el comité funcionando y la web diseñada y operando para que la información fluyera en todos los sentidos, esto le da un valor de 90 puntos.

En la vigencia 2018 la entidad se encontraba en proceso de ajustes a la implementación efectivo del modelo MIPG obteniendo un puntaje global de desempeño institucional de 59.1 puntos, por encima de la media nacional para instituciones similares que se ubicaba en 57.8 puntos, esto debido al trabajo juicioso y la disposición administrativa por parte de la alta gerencia para la definición de políticas y actividades orientadas al cumplimiento de los lineamientos.

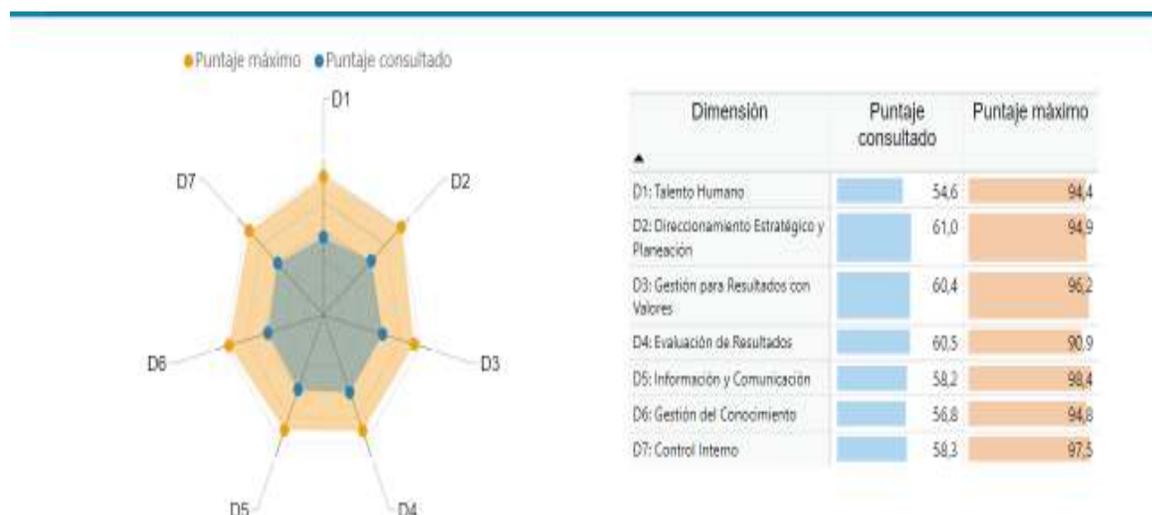
Sin embargo, la entidad aún estaba en un inicio por lo que carecía de mucha estructura y muchas acciones que mejorar respecto al objeto de estudio de esta monografía

Ilustración 3. Resultados generales del Índice de desempeño del IDTQ durante el año 2018



Fuente: FURAG 2018

Ilustración 4. Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 año 2018



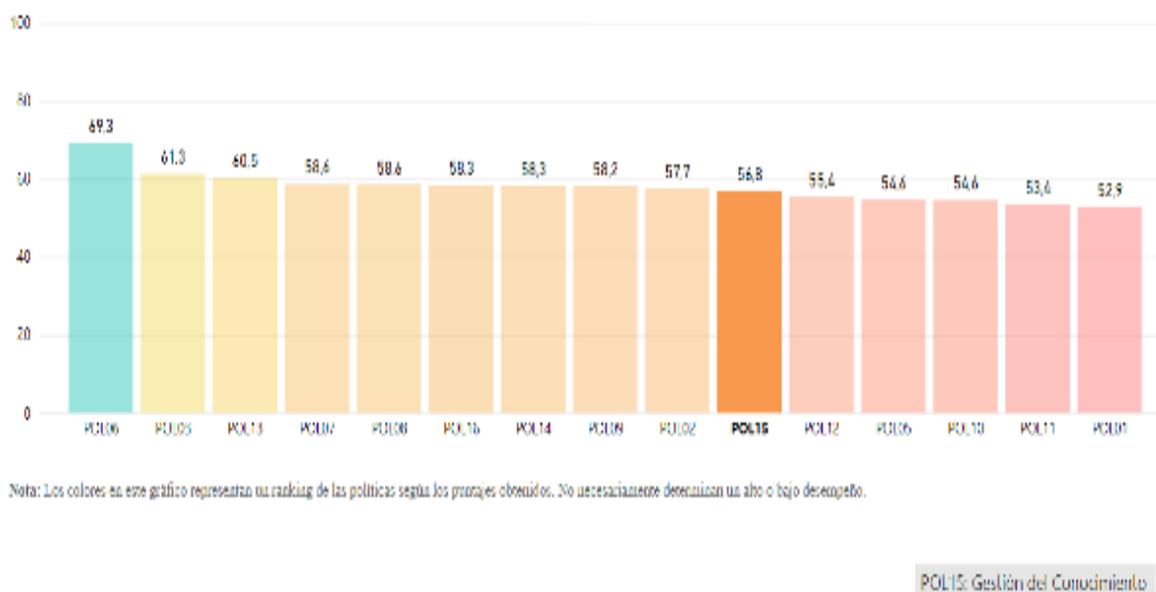
Fuente: FURAG 2018

En esta ilustración de manera detallada el puntaje de la dimensión gestión del conocimiento y la innovación, con un puntaje de 56,8 de los 94,8 puntos. Por áreas la calificación fue:

- Herramientas de uso y apropiación: 46 puntos

- Generación y producción de conocimiento: 42 puntos
- Cultura de compartir y difundir: 64 puntos
- Analítica institucional: 75 puntos

Ilustración 5. *Indicadores de políticas de gestión y desempeño del IDTQ durante el año 2018*



Fuente: FURAG 2018

En la ilustración 5 se observa que la política 15 “gestión del conocimiento”, es la que evaluaron para el IDTQ en el 2018 con un puntaje de 56,8, las demás barras corresponden a políticas de otras dimensiones.

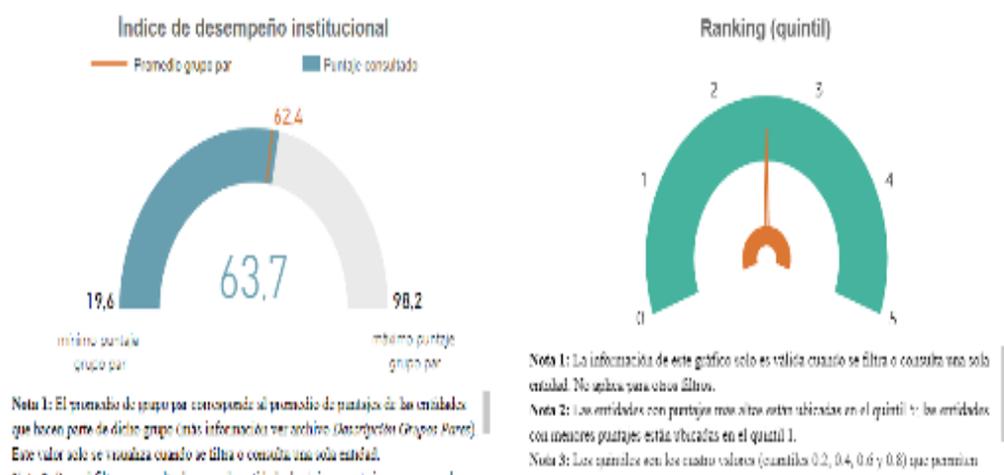
En la vigencia 2021, la medición del FURAG, mejoró para la dimensión 6, por la adopción del comité institucional de gestión y desempeño, había aplicado todo un movimiento administrativo para compartir los saberes de los funcionarios mediante actos de capacitación, dialogo y cumplimiento efectivo de la normatividad aplicable, la actualización de su página web institucional, así como los canales de comunicación con el cliente interno.

También asumió para este año el cumplimiento a la ley de transparencia que se puede evidenciar en <https://www.idtq.gov.co/>

Esto ha sido el resultado de toda la implementación sistémica del MIPG que parte el mejoramiento de los procesos de selección de personal, correcta planificación de la entidad, elaboración de los planes estratégico, financieros y operativos que le han permitido el cumplimiento efectivo de su misión, con ello el flujo de la información ha mejorado y los instrumentos de medición como los indicadores de gestión se encuentran estandarizados y adoptados mediante listado maestro de documentos.

Ubicando a la entidad en un puntaje de 63.7 igual a la media nacional para entidades de la misma naturaleza y con una diferencia a la vigencia 2018 de 59.1. Aumentando 4.6 puntos que, cabe mencionar es un indicador muy bueno para entidades descentralizadas de orden departamental y municipal, esto obedece a que la batería de preguntas del FURAG están diseñadas en un gran porcentaje para entidades nacionales por lo que muchas de estas deben ser respondidas en cero, al no poseer la estructura organización ni el tamaño administrativo que espera el aplicativo que tengan todas las entidades que lo diligencian.

Ilustración 6. Resultados generales del Índice de desempeño del IDTQ durante el año 2021



Fuente: FURAG 2021

Ilustración 7. Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 año 2021



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	60.0	98.4
D2: Planeación y Organización	71.3	99.2
D3: Gestión para Resultados	60.6	90.1
D4: Evaluación de Resultados	70.0	90.0
D5: Información y Comunicación	59.6	90.6
D6: Gestión del conocimiento	76.6	99.1
U7: Control Interno	62.8	98.2

Nota: Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponde al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo para el que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

Fuente: FURAG 2021

Dada la importancia de la evaluación se prestó vital atención a obtener el mejor rendimiento organizacional, implementando para ello las acciones referentes a la “dimensión de gestión del conocimiento y la innovación”, posicionando a la entidad con 76.6 puntos que demuestran el compromiso institucional y administrativo por mejorar en la implementación del MIPG. Representando para el IDTQ, un aumento respecto a la calificación de la misma dimensión del año 2018 de 19.8 puntos, un significativo avance que se encuentra distribuido en sus políticas de la siguiente forma:

Herramientas de uso y apropiación: 72 puntos

Generación y producción de conocimiento: 60 puntos

Cultura de compartir y difundir: 90 puntos

Analítica institucional: 84.5 puntos

Ilustración 8. Resultado del Índice de Gestión del conocimiento en el IDTQ durante el año 2021



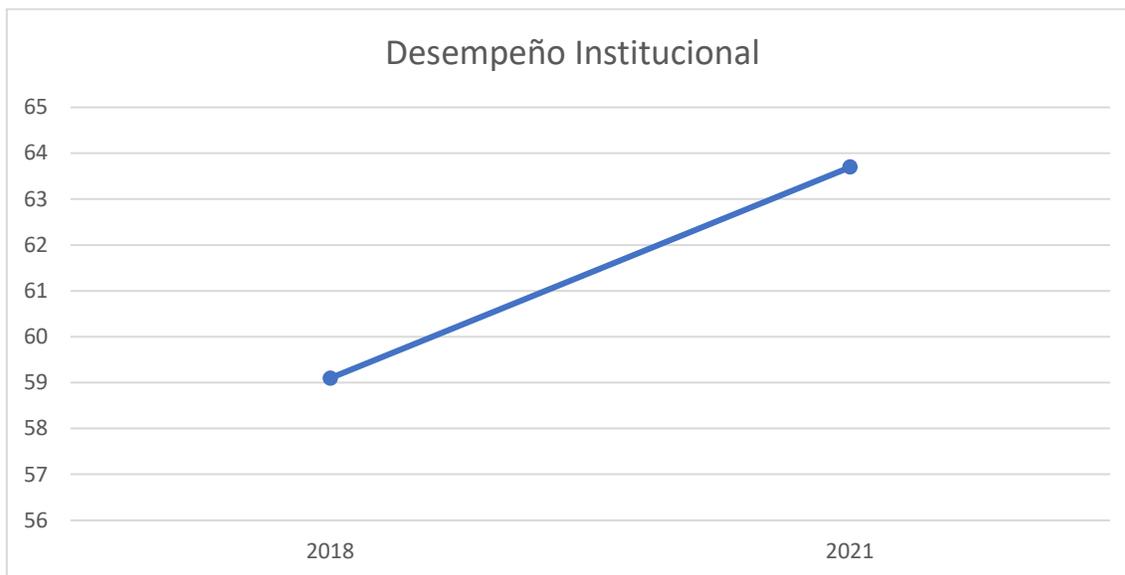
Fuente: FURAG 2021

La ilustración 8 muestra como el IDTQ en el Índice Gestión del Conocimiento en el año 2021 tuvo un valor de 76,6 puntos muy por encima del promedio del grupo par que estuvo en 63,8 y del promedio de 2018 que fue de 56,8; esto demuestra el interés del equipo de trabajo del IDTQ para estar en un proceso de mejoramiento continuo.

7.2 Relación entre gestión del conocimiento y desempeño institucional

Los resultados obtenidos en las dos variables de análisis que son del interés de este estudio, como se había ya mencionado anteriormente tuvieron un incremento significativo en la calificación, pasando de 56,8 en la vigencia 2018 a 76.6 puntos para el año 2021, lo que representó un índice de crecimiento del **34.9%**, que se usará para hallar la relación a continuación.

Ilustración 9. Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 entre 2018 y el 2021



Fuente: Construcción propia

Por su parte el índice de desempeño institucional general del resultado de autoevaluación del Instituto Departamental de Tránsito del Quindío también presenta un aumento pasando de un puntaje de 59.1 en la vigencia 2018 a 63.7 en la vigencia 2021, con un aumento de 4.6 puntos que representa una variación porcentual del **7.8%**.

Presentándose una relación de **1 a 4.47 veces de desempeño institucional a gestión del conocimiento**, esto quiere decir que cada 4 veces y media aproximadamente que se mejoren condiciones e implementaciones de la dimensión de gestión del conocimiento en la entidad se incrementara un punto porcentual de gestión del desempeño en toda la organización.

7.2 Evaluación de la política MIPG por el talento humano del IDTQ.

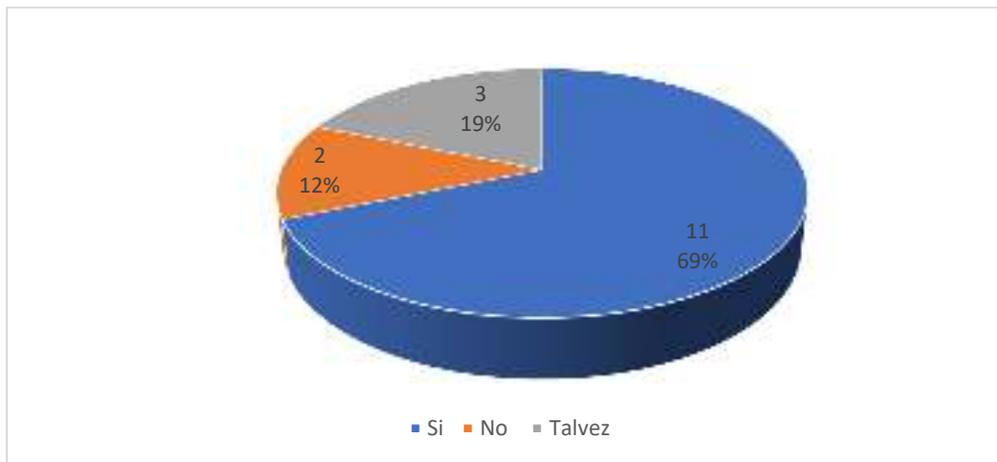
Para avanzar en este campo se aplicó dos encuestas a funcionarios del IDTQ, obteniendo las siguientes respuestas:

7.2.1 Encuesta uno

Aplicada a 16 funcionarios

1. Conoce usted la herramienta MIPG?

Ilustración 10. *Conocimiento herramienta MIPG*

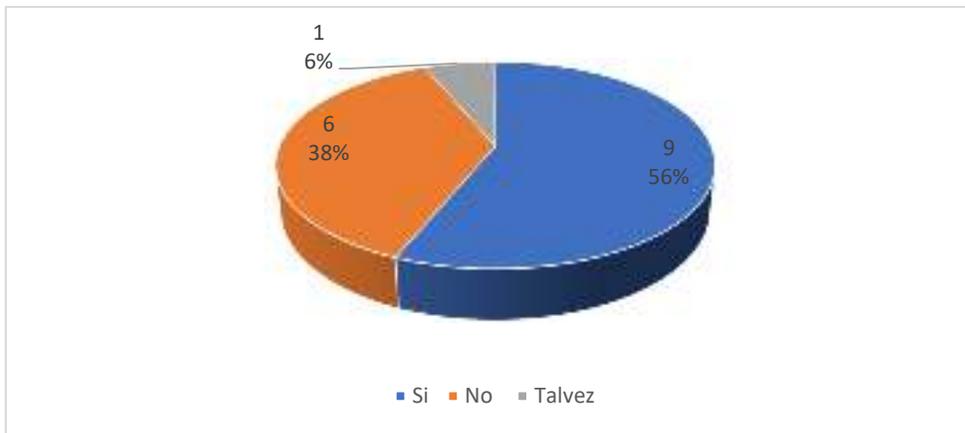


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

Hay un buen conocimiento de la herramienta MIPG, puesto que el 69% responden que sí, el 12% responde No, y un 19% responde talvez.

2. Sabe que es gestión del conocimiento e innovación

Ilustración 11. *Conocimiento de la gestión*

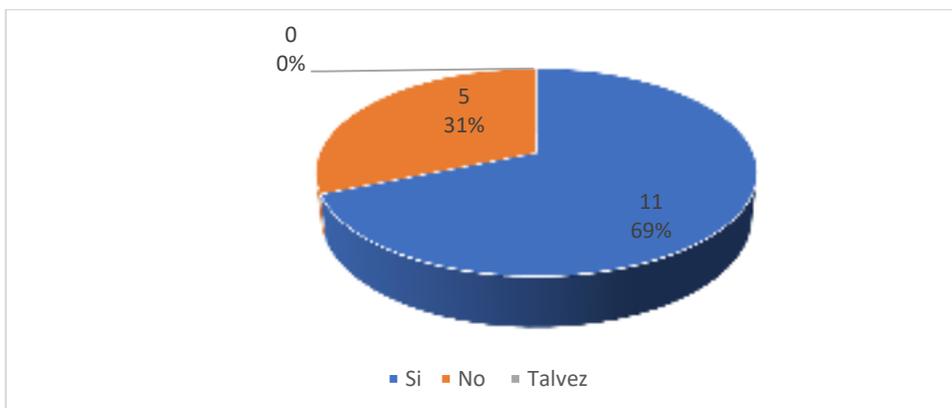


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

El 56% de los encuestados responde que, si lo sabe que es, el 38% responde que no y un 6% que talvez.

3. Los directivos inmediatos del IDTQ, fomentan el trabajo en equipo

Ilustración 12. *Fomento del trabajo en equipo*



Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

El 69% de los encuestados responden que sí, el 31 que no

4. Se reconoce en el IDTQ a las personas o equipos que propongan nuevas ideas o generen nuevos conocimientos?

Ilustración 13. Reconocimiento por proponer nuevas ideas o generar nuevos conocimientos

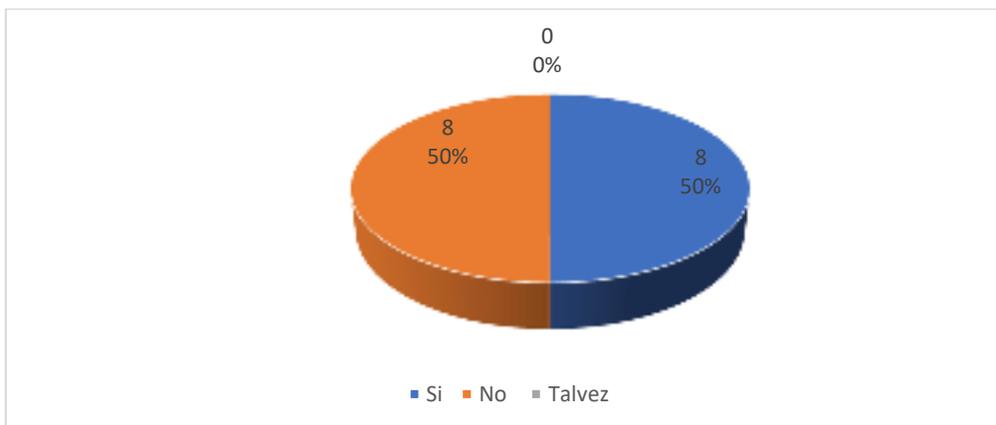


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

El 50% de los encuestados responden si, el 47% no y un 6% talvez

5. El IDTQ Fomenta Políticas de Estimulo y Reconocimiento a los funcionarios

Ilustración 14. Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 entre 2018 y el 2021

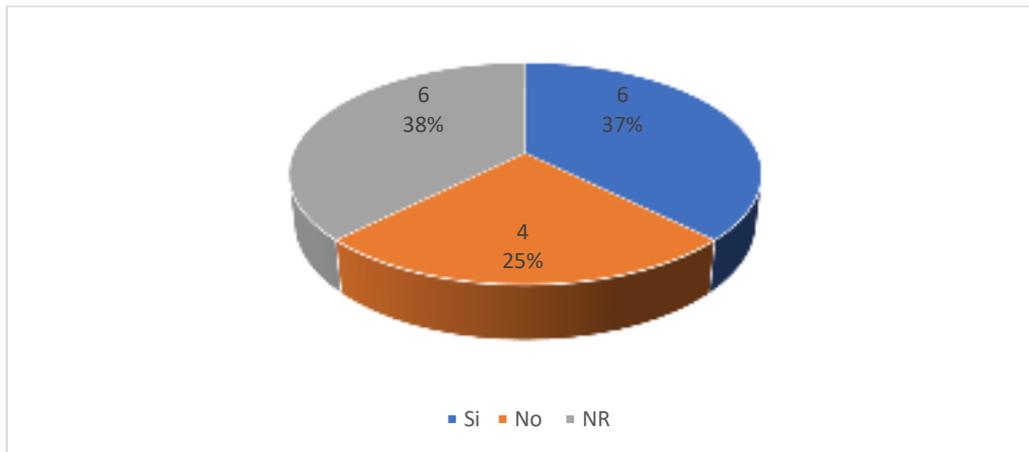


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

Por partes iguales responden que sí y no.

6. ¿Existe total claridad en los objetivos y metas corporativas en el equipo de trabajo, mencione cuáles?

Ilustración 15. *Claridad en objetivos y metas corporativas*

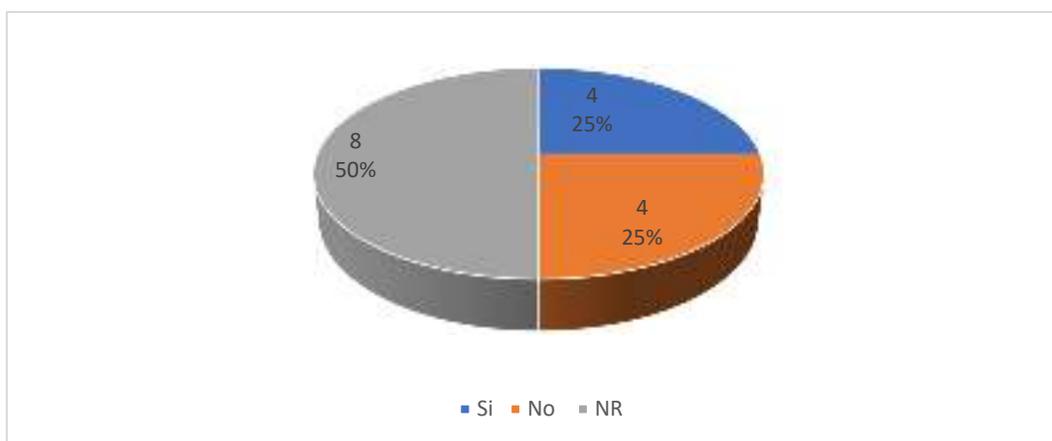


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

Los encuestados respondieron en un 37% que sí, en un 38% No y un 4% talvez; dentro de los sí mencionan se encuentran: Brindar un buen servicio, y simultáneamente recaudar los recursos para el funcionamiento y sostenimiento de este; Solo existe claridad en el objetivo financiero, el cual corresponde al cumplimiento presupuestal del ingreso. Fortalecer el desempeño Institucional.

7. Los objetivos y metas del IDTQ están enfocados en hacer un continuo aprendizaje que generen nuevos conocimientos, ¿cuáles conoce?

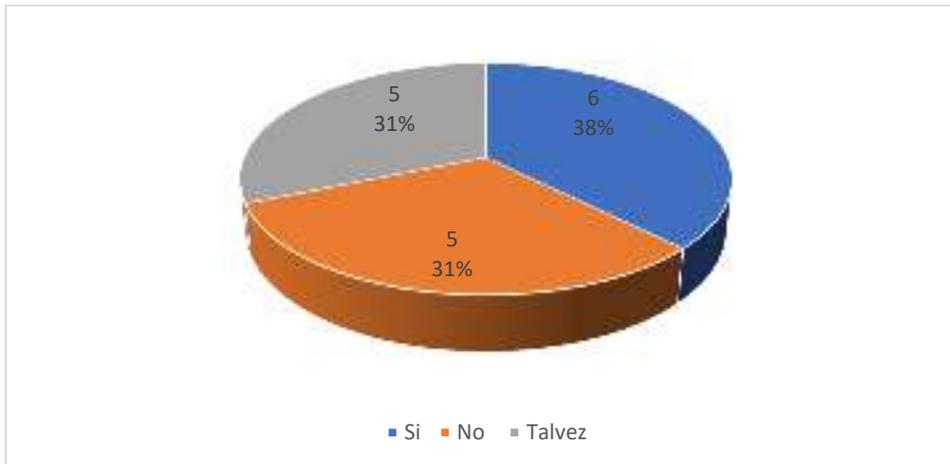
Ilustración 16. *Índice de desempeño del IDTQ dimensión 6 entre 2018 y el 2021*



Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

8. ¿Para prevenir situaciones futuras el personal del instituto analiza desde diferentes puntos de vista los problemas de los que puede verse afectados?

Ilustración 17. *Análisis de los problemas para situaciones futuras*

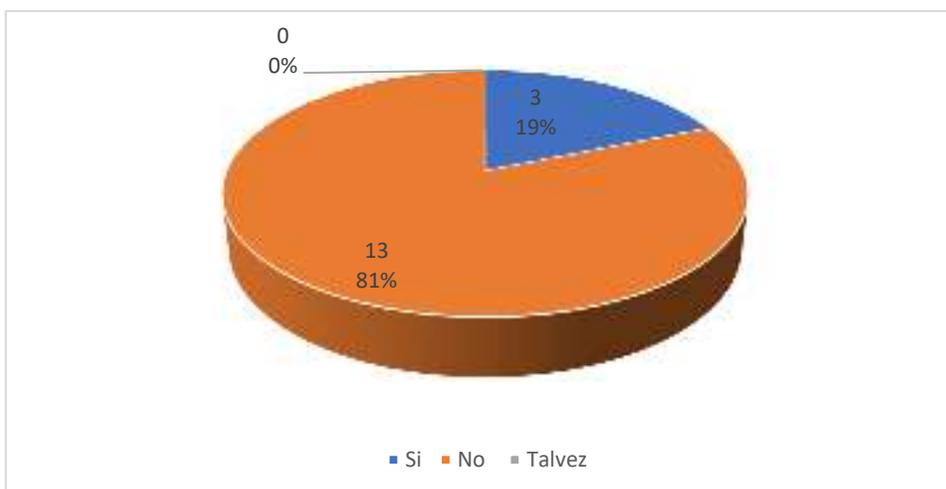


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

Solo un 38% de los encuestados afirma hacer análisis de los problemas, el 31% responde no y el 5% talvez.

9. El IDTQ proporciona herramientas con fines pedagógicos que pueda utilizarse para el aprendizaje organizacional, cuáles conoce?

Ilustración 18. *Herramientas proporcionadas con fines pedagógicos.*

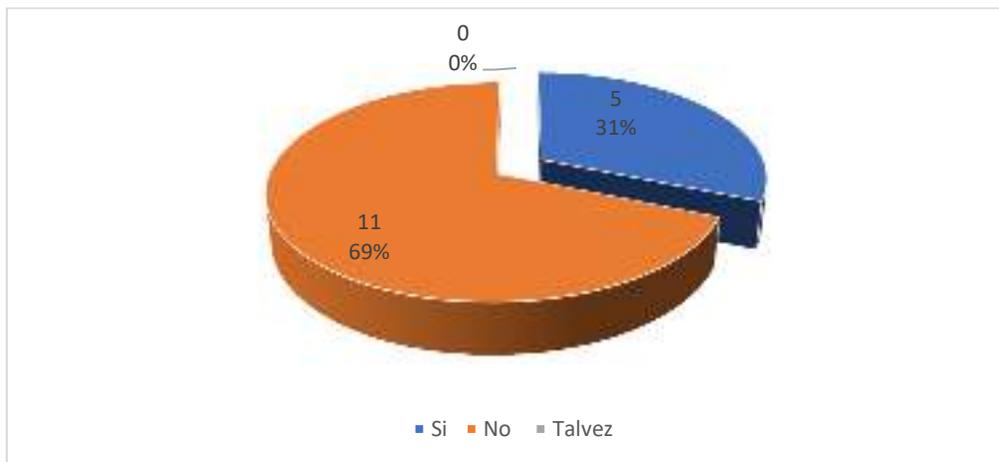


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

El 81% de los encuestados responden que no hay herramientas proporcionadas, solo el 13% responde que sí y manifiestan que hay capacitaciones por participación e incentivos de días compensatorios

10. ¿El IDTQ lleva a cabo el planteamiento de estrategias de incentivos teniendo en cuenta las operaciones del personal?

Ilustración 19. *Planteamiento de estrategias de incentivos*

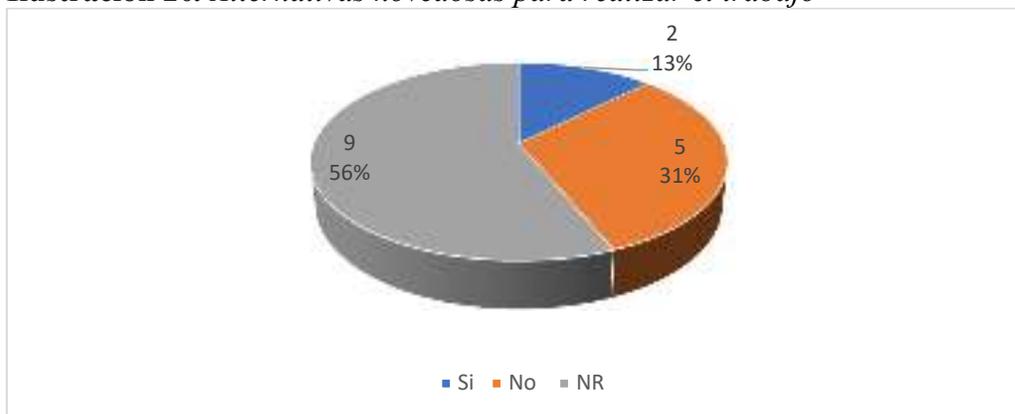


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

Para el 69% de encuestados responden que no existen estrategias de incentivos y un 31% responde que sí, entre las estrategias que mencionan esta que

11. ¿Los directivos buscan alternativas novedosas para realizar el trabajo?

Ilustración 20. *Alternativas novedosas para realizar el trabajo*

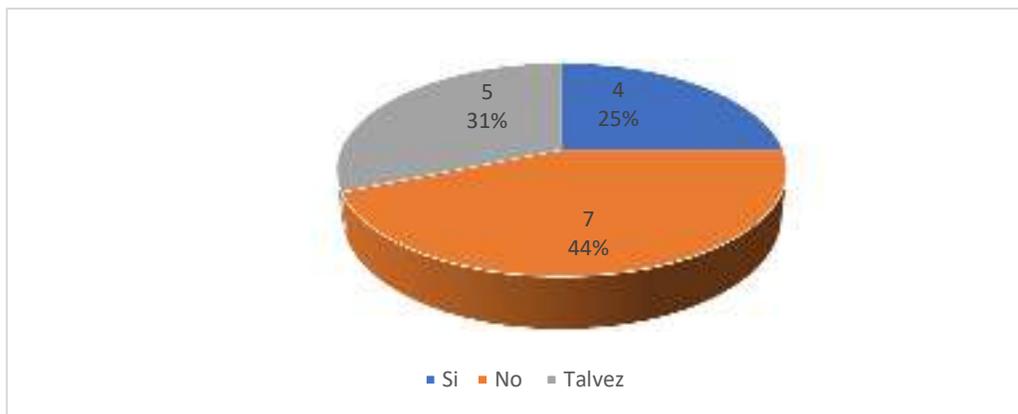


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

El 56% no respondió a esta pregunta, el 31 respondió que no y el 13% dijo que sí.

12. ¿La dirección del IDTQ, se preocupa por capacitar a sus funcionarios para necesidades futuras y no solo para el trabajo del momento?

Ilustración 21. *Capacitación para el trabajo de hoy y el del futuro*



Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

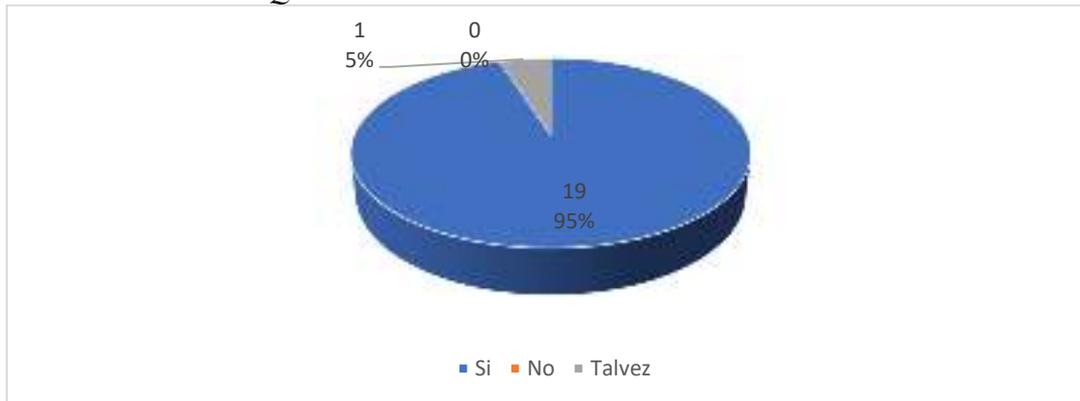
El 25% responde que sí a esta pregunta, el 44% responde que no, el 31% talvez. Este es un valor muy pequeño.

7.2.2 Encuesta dos

Esta encuesta fue respondida por 20 funcionarios

1. Cree usted que la gestión del conocimiento y la innovación es útil para el desempeño institucional del IDTQ?

Ilustración 22. *Gestión del Conocimiento y la innovación utilidad en el desempeño del IDTQ*

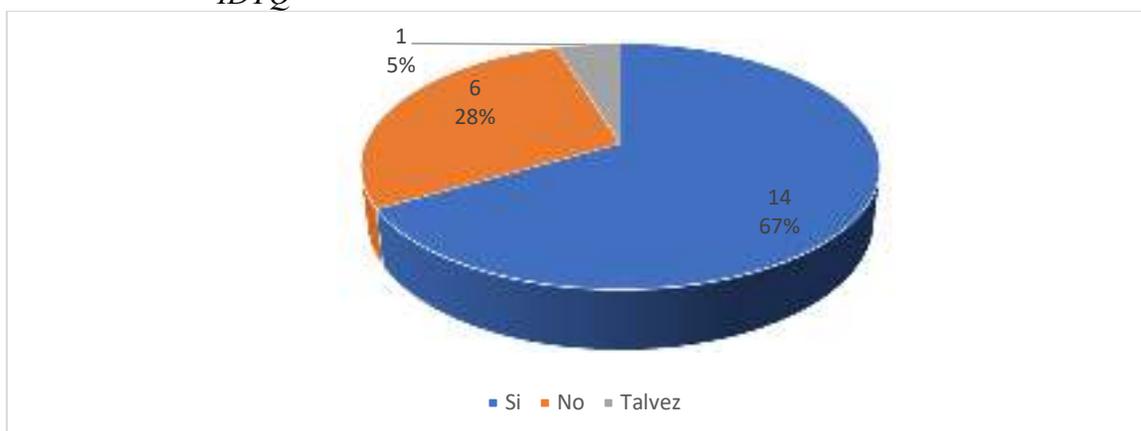


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 2.

Para casi la totalidad de los encuestados es muy útil la “Gestión del conocimiento y la innovación, puesto que el 95 respondieron si a esta pregunta.

2. Siendo uno de los objetivos de MIPG el fortalecimiento y el liderazgo en el talento humano; ¿se estimula o incentiva a las personas que propongan nuevas ideas y conocimiento en el IDTQ?

Ilustración 23. *Estímulo a las personas que proponen nuevas ideas y conocimiento en el IDTQ*

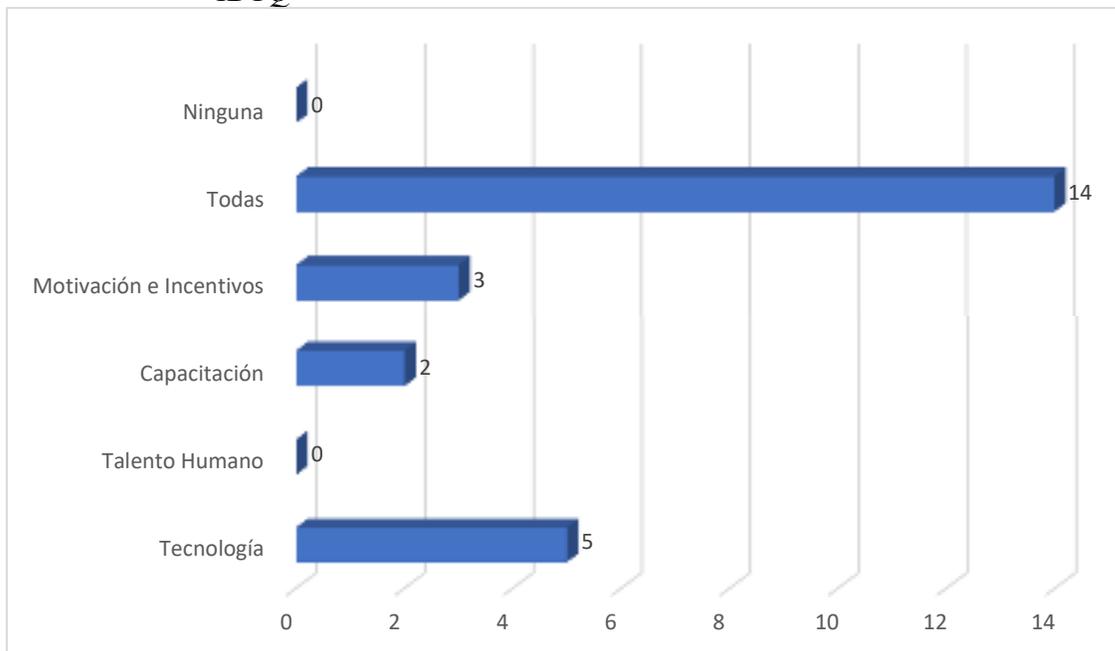


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 2.

El 67% de los encuestados consideran que si existen estímulos a los proponentes de nuevas ideas y conocimientos en la institución.

3. Qué clase de innovación le gustaría se implementara en el IDTQ?

Ilustración 24. *Estímulo a las personas que proponen nuevas ideas y conocimiento en el IDTQ*



Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

Para 14 de los encuestados que equivale al 58,3 del total se deben establecer todos los estímulos propuestos, la tecnología con 5 respuestas que equivale al 20,8% de los encuestados, y la motivación e incentivos con 3 respuestas que participan del 12,5.

Se puede considerar que en las “todas” está considerado el Talento Humano como un estímulo porque en la escala esta opción no fue escogida por alguno los que respondieron.

4. ¿Qué tipo de capacitación le gustaría que oriente el IDTQ?

Ilustración 25. Tipo de capacitación que desean los encuestados

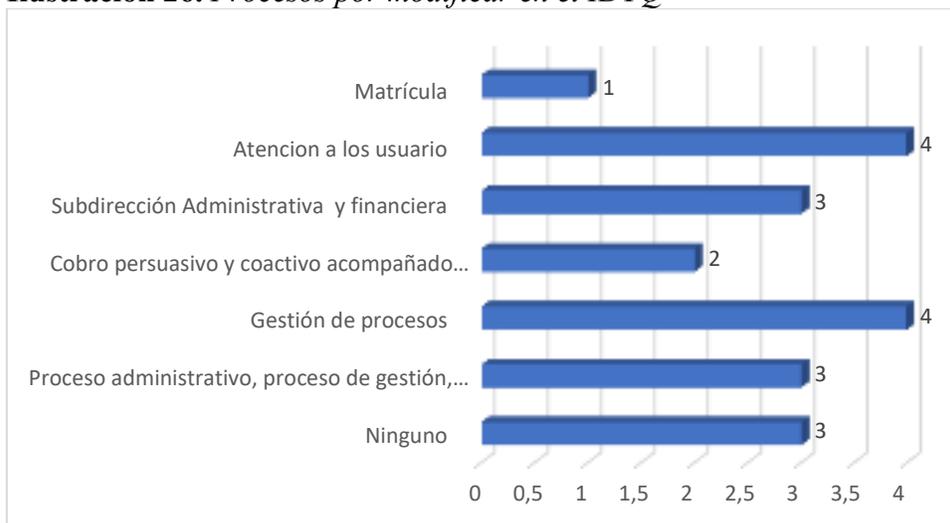


Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 2.

Para 9 de los encuestados que equivalen al 45% del total la tecnología es en lo que más se debe capacitar en el IDTQ; le sigue el servicio al cliente (usuario) con 5 respuestas que equivalen al 25%; En funcionamiento de la entidad – capacitación general dos respuestas que corresponden al 10%, y el resto de las opciones que equivale a una respuesta el 5%

5. Que procesos le gustaría que se modificara en el IDTQ?

Ilustración 26. Procesos por modificar en el IDTQ



Fuente: Trabajo propio tabulación encuesta 1.

La modificación en Atención al usuario y gestión del proceso fueron elegidos por 4 respuestas cada uno lo que corresponde al 20%, le sigue la modificación de la subdirección administrativa y financiera, los Procesos administrativos, de gestión y productivos y ningún cambio con 3 que corresponden al 15%. El cobro persuasivo con 2 respuestas que equivale al 10% y la Matricula con una respuesta el 5%.

La evaluación del MIPG que es una política pública, da en general una respuesta distinta en el formulario uno y dos, en el primero obtienen más porcentaje lo que indica que el IDTQ no apoya, estimula, provee herramientas para el desarrollo del talento humano ni en el aprovechamiento de él como persona creativa o que innova. Mientras que en el dos existe la valoración del conocimiento, consideran que se valora este tipo de gestión, entre otros

8. Conclusiones

En la presente monografía se puede concluir que ha mejorado considerablemente la gestión del IDTQ, a partir de la entrada en vigor de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El impacto de la gestión del conocimiento y la innovación en el desempeño institucional del IDTQ, se midió con el FURAG, que permitió encontrar:

En gestión del conocimiento, durante el año 2018, el IDTQ obtuvo 42 puntos por no contar con procesos de investigación académica para implementar nuevos servicios, en el año 2021 a pesar de que no se ha corregido la falla de la investigación académica se ha avanzado en la aplicación de la normatividad lo que le ha generado 60 puntos.

En el aprovechamiento de la tecnología el IDTQ, a pesar de tener un manual de procedimientos y el plan de tecnologías en construcción por ello obtuvo 46 puntos en 2018, para el 2021 ya se hacía uso de los medios tecnológicos para difundir y levantar información, pero no se han digitalizado todos los procesos esto le da 72

En cuanto a los espacios y herramienta para que la información fluya, se obtuvo en el 2018 un total 64 puntos, porque apenas andaba adoptando el Comité Institucional de Gestión y desempeño y la herramienta para que existiera un flujo de información. En el 2021 el IDTQ ya tenía el comité funcionando y la web diseñada y operando para que la información fluyera en todos los sentidos, esto le da un valor de 90 puntos.

En la vigencia 2018 la entidad se encontraba en proceso de ajustes a la implementación efectivo del modelo MIPG obteniendo un puntaje global de desempeño institucional de 59.1 puntos, por encima de la media nacional para instituciones similares que se ubicaba en 57.8 puntos, esto debido al trabajo juicioso y la disposición administrativa por

parte de la alta gerencia para la definición de políticas y actividades orientadas al cumplimiento de los lineamientos.

Los índices de desempeño institucional mediante la herramienta de autodiagnóstico FURAG del Departamento Administrativo de la Función Pública, en dos vigencias específicas, permitieron encontrar los siguientes resultados:

Para el año 2018, la dimensión gestión del conocimiento y la innovación, obtuvo un puntaje de 56,8 de los 94,8 puntos posibles. Por áreas la calificación fue:

- Herramientas de uso y apropiación: 46 puntos
- Generación y producción de conocimiento: 42 puntos
- Cultura de compartir y difundir: 64 puntos
- Analítica institucional: 75 puntos

En el año 2021 el IDTQ, obtuvo un puntaje de 63.7 igual a la media nacional para entidades de la misma naturaleza y con una diferencia a la vigencia 2018 de 59.1. Aumentando 4.6 puntos que, cabe mencionar es un indicador muy bueno para entidades descentralizadas de orden departamental y municipal, debido a que el aplicativo se ha diseñado especialmente para instituciones de carácter nacional

Las variables de la “dimensión 6 gestión del conocimiento y la innovación”, le permitieron posicionar la entidad con 76.6 puntos que demuestran el compromiso institucional y administrativo por mejorar en la implementación del MIPG. Representando para el IDTQ, un aumento respecto a la calificación de la misma dimensión del año 2018 de 19.8 puntos, un significativo avance que se encuentra distribuido en sus políticas de la siguiente forma:

Herramientas de uso y apropiación: 72 puntos

Generación y producción de conocimiento: 60 puntos

Cultura de compartir y difundir: 90 puntos

Analítica institucional: 84.5 puntos

Los resultados obtenidos en las dos variables de análisis que son del interés de este estudio, como se había ya mencionado anteriormente tuvieron un incremento significativo en la calificación, pasando de 56,8 en la vigencia 2018 a 76.6 puntos para el año 2021, lo que representó un índice de crecimiento del 34.9%.

Por su parte el índice de desempeño institucional general del resultado de autoevaluación del Instituto Departamental de Tránsito del Quindío también presenta un aumento pasando de un puntaje de 59.1 en la vigencia 2018 a 63.7 en la vigencia 2021, con un aumento de 4.6 puntos que representa una variación porcentual del 7.8%.

Presentándose una relación de 1 a 4.47 veces de desempeño institucional a gestión del conocimiento, esto quiere decir que cada 4 veces y media aproximadamente que se mejoren condiciones e implementaciones de la dimensión de gestión del conocimiento en la entidad se incrementara un punto porcentual de gestión del desempeño en toda la organización.

La evaluación del MIPG que es una política pública, da en general una respuesta distinta en el formulario uno y dos, en el primero obtienen más porcentaje las respuestas que indica que el IDTQ, no apoya, estimula, provee herramientas para el desarrollo del talento humano ni en el aprovechamiento de él como persona creativa o que innova. Mientras que en el cuestionario dos existe la valoración del conocimiento, consideran que se valora este tipo de gestión, entre otros

9. Recomendaciones

- Recopilar información sobre el conocimiento que requieren sus dependencias para identificar las necesidades de nuevo conocimiento e innovación.
- Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional.
- Generar productos y servicios teniendo en cuenta el aprendizaje organizacional (construir sobre lo construido) para conservar la memoria institucional.
- Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para establecer necesidades de nuevo conocimiento.
- Priorizar la necesidad de contar con herramientas para una adecuada gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.
- Realizar inventarios para identificar la ubicación del conocimiento explícito y evitar la pérdida de este conocimiento en la entidad.
- Contar con repositorios de conocimiento explícito en la entidad para evitar su pérdida.
- Definir las actividades de innovación en las que la entidad va a trabajar en la vigencia correspondiente.
- Gestionar alianzas con semilleros, grupos o equipos de investigación internos o externos y establecer las acciones que deberán adelantarse para el efecto.
- Socializar y publicar los resultados de las investigaciones realizadas por la entidad.
- Planear e implementar actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) que le permitan a la entidad obtener nuevo conocimiento acorde a sus competencias y necesidades.

- Se recomienda que en los planes estratégicos del IDTQ, se desarrollen estrategias por dimensiones y se incluya la “sexta dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación”

10. Bibliografía

- Acosta, E. O. (2021). *Factores de gestión del conocimiento en entidad pública*. REVISTA DE MÉTODOS CUANTITATIVOS PARA LA, 101.
- Aguilar, L. F. (2020). *La Gestión del Conocimiento en la Administración Pública: Una Introducción*. INAP
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP (2021). *Manual Operativo MIPG*.
- Drucker (1993). *El conocimiento por encima del capital o la mano de obra es el único recurso económico con sentido en la sociedad del conocimiento*. p. 81
- Freedman, L. (2023). *Estrategia*. Prensa de la Universidad de Oxford.
- Fuenmayor, B. (2007). *Investigación y gestión del conocimiento*. Laurus Revista Universitaria, 23.
- Molina, J. M. (2008). *Problemática Pública Colombiana*. Escuela Superior De Administración Pública . Bogotá 9-45
- Guzmán, R. A. (1993). *Introducción a la Administración Pública*. McGraw Hill.
- Hurtado, F. A. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Universidad de Antioquia.
- Kvint, V. (2009). *El Mercado Emergente Global: Gestión Estratégica y Economía*.
- Mintzberg, H. (1978). *Patrones en la formación de estrategias*. SAP.
- Trocha, V. M. (2013). *Causas por las cuales los servidores públicos de Colombia, presentan fallas en la práctica del autocontrol y no lo aplican tal como lo establecen las normas estipuladas para las organizaciones públicas*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, 4-9

11. Webgrafía

- Definitions, M. &. (1998). *Léxico Dictionaries*. «Definitions, Meanings, & Spanish Translations | Lexico.com». *Léxico Dictionaries | English (en inglés)*. Archivado desde el original el 6 de diciembre de 1998.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Manual operativo MIPG (versión 2 ed.)*. <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/manual+operativo+mipg.pdf>
- Espinosa, C. I. (2018). *la corrupción en Colombia* (vol. tomo 1). Bogotá. Obtenido de https://books.google.com.co/books/about/corrupci%C3%B3n_en_colombia_tomo_1_corrupci.html?id=eidwaaqbaj&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false 1-41
- Gallegos Muñoz, C., & Medina Giacomozzi, A. (2011). *Determinación del valor económico añadido: un modelo alternativo*. *Contabilidad y Negocios*, 6(11), 31-48. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/439>
- Instituto Departamental de Tránsito Quindío. IDTQ. (2019). Web institucional. <https://www.idtq.gov.co/>
- OECD/CAF/CEPAL. (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018 Repensando las instituciones para el desarrollo*. París: Editions OCDE. <https://dx.doi.org/10.1787/leo-2018-es>
- Tiemposmodernos. (S.F.). *Tiemposmodernos*. (2015). e <https://www.tiemposmodernos.eu/estilos-de-direccion-ret/>

Anexo 1. Entrevista al jefe de la oficina de Planeación del IDTQ

Cuatro Ejes de la Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Preguntas al Doctor Julián Humberto Ballen jefe de la oficina de planeación del IDTQ

¿Desde cuándo se está implementando el MIPG en el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío?

Respuesta:

El MIPG, se implementa en el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, desde el año 2018 a mediados del mes de diciembre, con unas primeras aproximaciones, se crea el comité Institucional de Gestión y Desempeño, y se empieza a ejecutar desde el año 2019.

¿Cómo esta implementado el MIPG en el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío?

Respuesta:

Se tiene el plan estratégico institucional, basado completamente en las siete dimensiones del MIPG, y todos los instrumentos de planificación y administración de lo público. Plan estratégico de talento humano, incentivos, pensionados. capacitaciones, se tienen los indicadores de gestión, el plan operativo anual de inversiones, plan anual de caja, plan de compras, gestión para el análisis de resultados, se hace seguimiento, y se comunica efectivamente, se trata de hacer los procesos de gestión del conocimiento a través del comité institucional, de la actualización de manuales de procesos y procedimientos, actualización del manual de funciones, se le hace control mediante la oficina de control interno.

Capacitación, el año 2022 la función pública dicto un curso de capacitación de MIPG obligatorio virtual.

El MECI se integra con el MIPG, ya que el MECI es el modelo estándar de control interno. Básicamente se integra en la dimensión siete, la dimensión de control interno, desde allí se establecen las líneas de defensa, la política de integridad, el código de ética, y desde allí se integra todo el MECI.

(Fuente. Oficina de planeación IDTQ)

Anexo 2. Organigrama del IDTQ



Fuente: trabajo propio con archivo institucional

Anexo 3. Tabulación de encuestas 1 y 2

Se anexa [archivo en Excel](#)

En PDF: [Encuesta gestión del conocimiento 1](#)

[Encuesta gestión del conocimiento 2](#)