



Lineamientos para la *Gestión del Conocimiento* en la Policía Nacional





Gestión del Conocimiento

Nueva Capacidad Institucional



Decreto 1499 del 2017

Función Pública Política Gestión del Conocimiento y la Innovación GESCO+I

Decreto 113 del 2022

GESCO función transversal de todas las unidades

Resolución 0258 de 2023

Creación Grupo GESCO - ARCAP

Resolución 1207 del 2023

DITAH Líder Política GESCO+I

Resolución 0179 del 2024

Lineamientos de implementación GESCO+I



Propósito de la Gestión del Conocimiento en la Policía Nacional

El propósito de la Gestión del conocimiento en la Policía Nacional, es hacer del **conocimiento** una capacidad institucional, articulando de manera sistémica los diferentes escenarios organizacionales en los que se produce y moviliza el conocimiento, para que, a través del **aprendizaje** individual, colectivo y organizacional, se consolide la Institución como una organización que aprende de sí misma y de su entorno, con el fin de alcanzar sus **objetivos** estratégicos y aportar a la mejora e innovación del Servicio de Policía.

Principios de la Gestión del Conocimiento en la Policía Nacional

Para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Policía Nacional, se definieron tres principios fundamentales:

- 1. Cultura de aprendizaje:** en la Policía Nacional se propenderá por la integración del aprendizaje a la cultura de la Institución, de manera que incluya dentro de sus valores y prácticas la adopción de comportamientos y hábitos para la socialización, transferencia y uso del conocimiento.
- 2. Apropiación del conocimiento:** la Gestión del Conocimiento debe ir más allá de la adquisición de éste, lo cual implica interiorizarlo de modo que se traduzca en patrones de acción generalizados en todas las dependencias de la Institución, posibilitando su uso de manera sistémica, con el fin de contribuir en la toma oportuna de decisiones y alcanzar los resultados que se esperan del Servicio de Policía.
- 3. Cultura de innovación:** con la Gestión del Conocimiento se movilizará la cultura de la innovación policial, para resolver problemas y proporcionar soluciones escalables en la Institución, mediante la simplificación de procesos y la co-creación de respuestas ágiles, prácticas y disruptivas, que agreguen valor al Servicio de Policía.





Objetivos de la Gestión del Conocimiento en la Policía Nacional

La integración de la Gestión del Conocimiento y la Innovación en el quehacer institucional tiene los siguientes objetivos específicos:

1. Documentar y sistematizar el **conocimiento** experto que genera la Institución fruto del aprendizaje organizacional de sus **funcionarios**, el cual hace posible el cumplimiento de la misión constitucional y las acciones estratégicas vinculadas a esta (**plan estratégico**).
2. Promover el **acceso** y uso del conocimiento de la Institución, mediante la utilización de tecnologías emergentes que permitan obtener, organizar, sistematizar, automatizar, guardar y compartir **fácilmente** los datos, la información y el mismo conocimiento.
3. Orientar la toma de decisiones basada en **evidencias** a través del análisis y la visualización de datos e información, conforme al conocimiento que genere la ejecución y los **resultados** de los procesos y servicios.
4. Mitigar la fuga de conocimiento a través de la **preservación** del aprendizaje organizacional y la cultura de compartir, usar y difundir el conocimiento.
5. Promover el desarrollo de la **innovación** institucional, para crear y potenciar soluciones efectivas basadas en el conocimiento aplicado al Servicio de Policía, mediante **métodos** y técnicas que favorezcan dicha práctica.



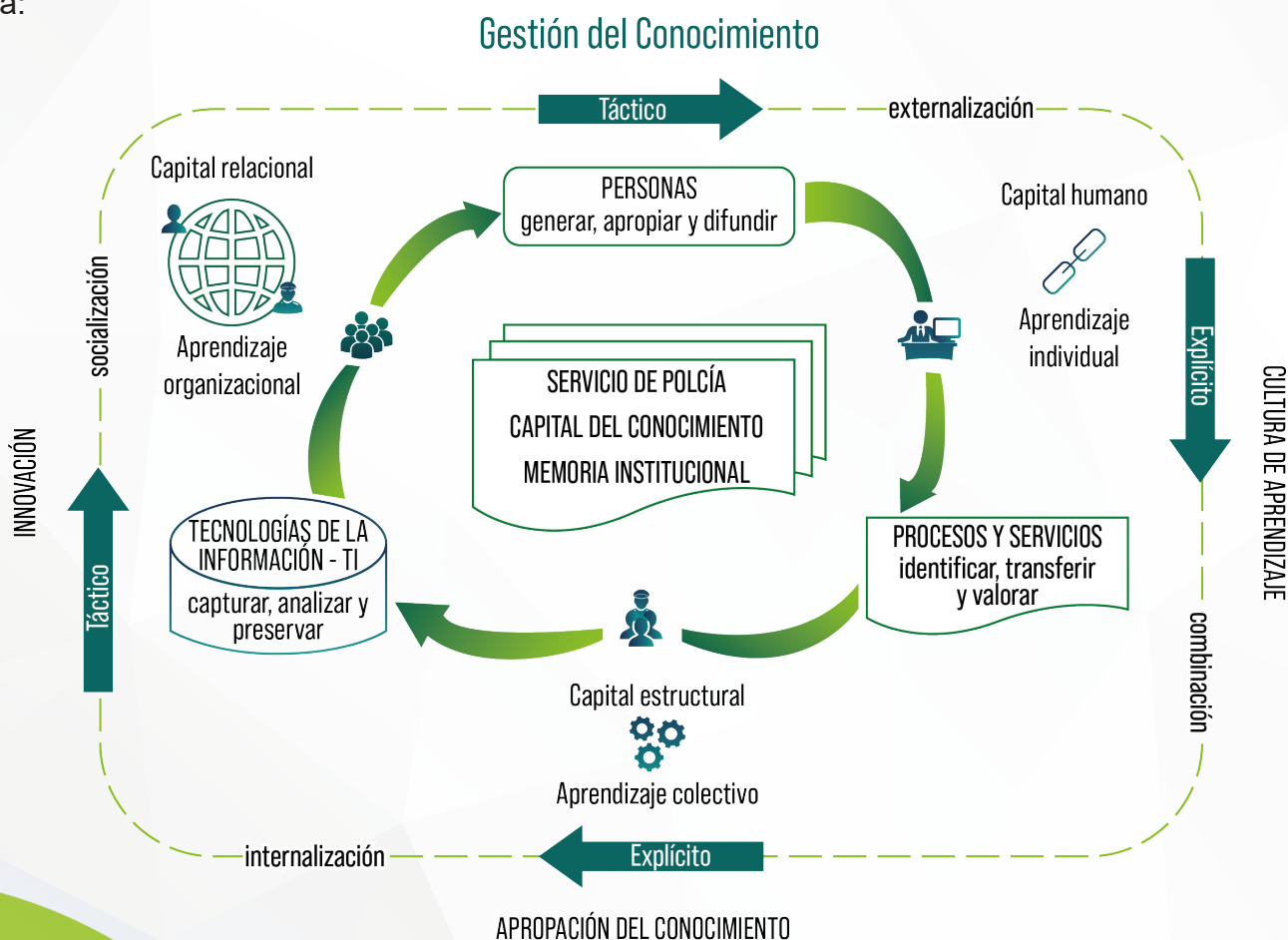
Mobilización de la Gestión del Conocimiento

¿Cuáles son las fuentes de conocimiento en la Policía Nacional?

En la Policía Nacional el conocimiento se manifiesta en: los servicios que se prestan a las personas y al Estado, el Plan Estratégico Institucional, los resultados de la gestión, los documentos del Sistema de Gestión Integral, las lecciones aprendidas, las buenas prácticas, los procesos de innovación, la capacidad de la Institución para relacionarse con el entorno y grupos de valor, las publicaciones, las investigaciones científicas que adelanta, las alianzas estratégicas, los productos del centro de pensamiento y de los observatorios, los procesos de formación y capacitación, los informes de entes de control, los resultados de las auditorías, la gestión legal, la gestión documental, los productos de comunicación estratégica como revistas, páginas web, micrositos, piezas gráficas, infografías, entre otros.

¿Cómo fluye el conocimiento en la Policía Nacional?

La Resolución Nro. 0179 del 26 de enero de 2024 “Por la cual se determinan los lineamientos generales para la implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Policía Nacional” describe, el ciclo e interacción del conocimiento misional que genera la Institución, gráficamente de la siguiente manera:





En el centro del ciclo está el capital del conocimiento, focalizado en el Servicio de Policía, considerándose el principal activo intangible de la Institución por ser esencial para el logro de la misión y estrategia, al contribuir a preservar y enriquecer la memoria institucional.

La capacidad para aprender moviliza el capital del conocimiento, la cual se da en tres niveles: individual, colectivo y organizacional, a través de un proceso interactivo de desarrollo en espiral; de esta manera el capital del conocimiento es la principal ventaja competitiva de la Policía Nacional.

Facilitadores para la Gestión del Conocimiento

¿Cuáles son los pilares para la implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Policía Nacional?

- 1. Personas:** el conocimiento inicia por las personas, es individual (tácito). Según el estilo de aprendizaje de la Institución, el conocimiento se genera principalmente de la observación, la casuística, la intuición, la experiencia, la socialización y el aprendizaje a partir del contacto con el conocimiento científico (formación, capacitación). Este componente da paso a los planes de sucesión del conocimiento y la apropiación de mecanismos para la retención del conocimiento, una vez concluya el ciclo de vida laboral del personal uniformado y no uniformado. Este pilar se centra en la generación, apropiación y difusión del conocimiento.
- 2. Procesos y servicios:** el conocimiento se moviliza en la Institución a través de los procesos y servicios. Es mediante dichos elementos que el conocimiento puede representarse, cartografiarse, interpretarse y validarse (mapas de conocimiento). Por ello, se asume el mapa de procesos como el mapa de conocimiento institucional y a partir de éste, se desarrollarán los ejercicios de mapeo e inventario del conocimiento explícito en el nivel táctico, con la participación del nivel estratégico y operacional. Este pilar se centra en la identificación, transferencia y valoración del conocimiento.
- 3. Tecnologías de la información (TI):** las TI se toman como herramientas y canales que facilitan la difusión y apropiación del conocimiento. Por lo tanto, con la incorporación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I) en la Policía Nacional se adelantarán acciones para facilitar la captura, el almacenamiento, procesamiento de datos e información, simulando procesos de razonamiento a través de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) para la solución de problemas con base en el conocimiento tácito y explícito, haciendo más eficiente la toma de decisiones y mejorando la capacidad de respuesta de la Institución. Este pilar se centra en la captura, análisis y preservación del conocimiento.

