

## ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO – COLABORACIÓN E INNOVACIÓN

INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO, PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CALDAS -  
INFI

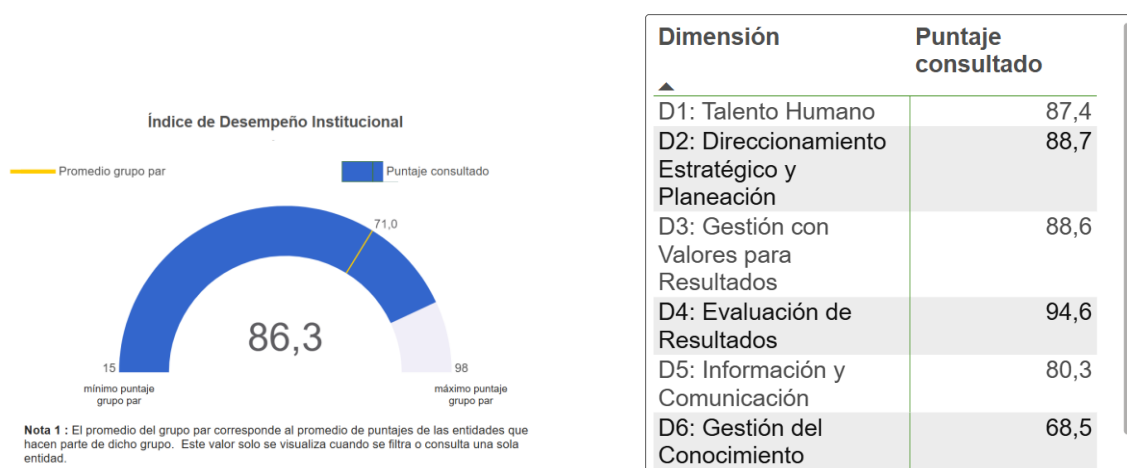
2025 – 2027

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO .....	2
3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL .....	3
4. JUSTIFICACIÓN ESTRATÉGICA .....	4
5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA .....	5
6. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA .....	6
7. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO .....	6
7.1 MAPEO DE CONOCIMIENTO .....	7
7.2 TECNOLOGÍA INTEGRADA .....	7
7.3 CENTRO DE DATOS .....	8
7.4 BANCO DE PRÁCTICAS.....	8
7.5 SOCIALIZACIÓN.....	9
7.6 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	9
7.7 INTEGRACIÓN DE SISTEMAS .....	9
7.8 INNOVACIÓN Y PROSPECTIVA ESTRATÉGICA.....	10
8. MODELO DE IMPLEMENTACIÓN .....	10
9. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN .....	11
10. RECURSOS Y CAPACIDADES .....	14
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	14
12. GESTIÓN DE RIESGOS .....	14
13. CONCLUSIONES .....	15

## 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Caldas - INFI, como entidad descentralizada del orden departamental, ha consolidado su posición como actor estratégico en el desarrollo económico y social del departamento de Caldas. Desde su creación el 29 de noviembre de 1972, la entidad ha evolucionado hacia un modelo de banca de desarrollo que contribuye significativamente al fomento económico, cultural y social mediante la prestación de servicios de crédito, inversiones patrimoniales y gestión de proyectos.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, INFI ha demostrado un desempeño institucional sobresaliente, alcanzando un Índice de Desempeño Institucional (IDI) de 86,3 puntos en la vigencia 2024, superior al promedio del grupo par que registra 71,0%. Sin embargo, la evaluación específica de la dimensión de gestión del conocimiento refleja un puntaje de 68,5 puntos, evidenciando oportunidades significativas de mejoramiento que requieren una intervención estratégica y sistemática.



La presente estrategia integral de gestión del conocimiento surge como respuesta a esta necesidad institucional y se alinea con los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico 2024-2027 "Potenciando el desarrollo sostenible de las regiones". Particularmente, se articula con el objetivo O21 "Implementar acciones enfocadas a la gestión del conocimiento e innovación de la entidad" y el objetivo O22 "Implementar herramientas tecnológicas para la gestión de la información de la entidad".

Esta estrategia reconoce que el conocimiento constituye el activo más valioso de la organización y que su gestión efectiva es fundamental para mantener la competitividad, la innovación y la excelencia en el servicio. En un contexto donde INFI mantiene la certificación ISO 9001:2015, busca la certificación ISO 37001 (Sistema de Gestión Antisoborno) y trabaja hacia la ISO 27001 (Sistema de Seguridad de la Información), la gestión del conocimiento se convierte en el eje transversal que potencia estos sistemas de gestión y garantiza la sostenibilidad institucional.

## 2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

La gestión del conocimiento en el sector público colombiano se fundamenta en un robusto marco normativo que establece las directrices para la implementación de políticas orientadas a la captura, sistematización, transferencia y uso efectivo del conocimiento organizacional.

- El Decreto 1499 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, constituye el marco principal que define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Este

modelo establece la gestión del conocimiento como una de las siete dimensiones fundamentales para el desempeño institucional, reconociendo su carácter transversal y estratégico.

- La Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas, desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, proporciona el marco metodológico para la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos asociados a la gestión del conocimiento. Esta guía, armonizada con la norma ISO 31000, permite a INFI estructurar un enfoque sistemático para la protección y preservación de sus activos de conocimiento.
- El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG constituye el instrumento de medición que evalúa anualmente la implementación del MIPG, generando el Índice de Desempeño Institucional que refleja la efectividad con que las entidades públicas optimizan la producción de bienes y servicios bajo principios de legalidad, eficiencia y transparencia.
- En el contexto específico de INFI, la gestión del conocimiento se articula con el marco de gobierno corporativo y el sistema de gestión de calidad certificado ISO 9001, creando un ecosistema que potencia la capacidad institucional para responder ágilmente a los desafíos del entorno mientras mantiene estándares éticos y de cumplimiento normativo.

### 3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El Instituto de Financiamento, Promoción y Desarrollo de Caldas ha desarrollado a lo largo de sus más de cinco décadas de operación un acervo significativo de conocimiento organizacional que requiere ser sistematizado, preservado y potenciado estratégicamente. El análisis del estado actual de la gestión del conocimiento revela tanto fortalezas consolidadas como oportunidades de mejoramiento que demandan intervención inmediata.

#### 3.1 Fortalezas Identificadas

- INFI cuenta con una base sólida de sistemas y procesos que facilitan la gestión del conocimiento. El sistema ERP institucional maneja integralmente la información contable y financiera, proporcionando una fuente confiable de datos para la toma de decisiones estratégicas. La plataforma SIICO, aunque básica en sus funcionalidades actuales, opera efectivamente el plan de acción institucional, realiza seguimientos sistemáticos y genera tableros de visualización que apoyan el monitoreo del desempeño organizacional.
- La entidad ha establecido repositorios documentales que preservan la memoria institucional y facilitan el acceso a información crítica. El sistema de comunicaciones internas y externas, gestionado a través de WorkManager, garantiza la trazabilidad y control de las comunicaciones organizacionales. Adicionalmente, la estrategia de implementación de herramientas tecnológicas como la aplicación móvil INFI y el desarrollo de capacidades de inteligencia artificial demuestran el compromiso institucional con la innovación tecnológica.
- Por su parte, el área de planeación ha consolidado su rol como generador de conocimiento estratégico, produciendo informes especializados para diferentes grupos de interés, incluyendo contralorías, asamblea departamental, informes de gestión para rendición de cuentas e informes para calificadoras de riesgo, entre otros. Esta capacidad de síntesis y análisis constituye un activo valioso para la gestión del conocimiento organizacional.

#### 3.2 Limitaciones Identificadas

- El Instituto, una vez analizados los resultados del MIPG, refleja las siguientes limitaciones para la gestión del conocimiento que requieren intervención estratégica inmediata. La ausencia de un inventario sistemático del conocimiento crítico, tácito y explícito limita la capacidad institucional para identificar, preservar y transferir el conocimiento clave. Esta

situación genera riesgos significativos asociados a la pérdida de conocimiento por rotación de personal o jubilaciones.

- La falta de programas estructurados de capacitación en gestión del conocimiento impide el desarrollo de competencias específicas en el personal, limitando la adopción de mejores prácticas y metodologías especializadas. La ausencia de una hoja de ruta clara para la gestión del conocimiento genera dispersión de esfuerzos y dificulta la alineación de iniciativas con los objetivos estratégicos institucionales.
- Los procesos de socialización y transferencia de conocimiento operan de manera informal, sin metodologías estructuradas que garanticen la efectividad de estos procesos. Esta situación limita la capacidad de aprendizaje organizacional y la consolidación de lecciones aprendidas.
- La estructuración del plan estratégico de tecnologías representa una oportunidad estratégica para integrar el desarrollo tecnológico con la gestión del conocimiento. Esta integración permitirá potenciar las capacidades analíticas y de procesamiento de información, creando sinergias que fortalezcan ambos frentes de trabajo.
- La implementación progresiva de herramientas de inteligencia artificial, actualmente en fase inicial con tres procesos de los diez procesos institucionales, ofrece posibilidades significativas para automatizar la captura, procesamiento y análisis de conocimiento organizacional. La proyección hacia fases más avanzadas en 2026 y 2027 permitirá evolucionar hacia capacidades predictivas que potencien la toma de decisiones estratégicas.

#### 4. JUSTIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La implementación de una estrategia integral de gestión del conocimiento en INFI responde a imperativos estratégicos, normativos y operacionales que determinan la sostenibilidad y competitividad institucional en el mediano y largo plazo.

##### 4.1 Imperativo Normativo y de Cumplimiento

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece la gestión del conocimiento como dimensión fundamental para el desempeño institucional. El puntaje actual de 68,5 puntos en esta dimensión evidencia la necesidad de intervención para mantener la posición de liderazgo de INFI en el contexto de las entidades financieras territoriales.

El compromiso institucional con la excelencia, materializado en la certificación ISO 9001:2015 y los procesos de certificación en ISO 37001 e ISO 27001, requiere un enfoque sistemático de gestión del conocimiento que soporte estos sistemas de gestión y garantice su sostenibilidad.

##### 4.2 Imperativo Estratégico

El Plan Estratégico 2024-2027 **"Potenciando el desarrollo sostenible de las regiones"** establece objetivos específicos que demandan capacidades avanzadas de gestión del conocimiento. El objetivo O21 de implementar acciones enfocadas a la gestión del conocimiento e innovación y el objetivo O22 de implementar herramientas tecnológicas para la gestión de la información requieren un marco estratégico integrado que oriente estas iniciativas hacia resultados medibles y sostenibles.

Así mismo, la consolidación de INFI como banca de desarrollo con impacto social y ambiental demanda capacidades de aprendizaje organizacional, innovación y adaptación que solo pueden desarrollarse mediante una gestión efectiva del conocimiento. La complejidad creciente del entorno financiero y regulatorio exige que la entidad desarrolle capacidades de inteligencia competitiva y análisis predictivo basadas en el conocimiento acumulado.

##### 4.3 Imperativo Operacional

La gestión de activos de conocimiento crítico, incluyendo información financiera, comercial, de inversiones patrimoniales y de desarrollo de proyectos, requiere sistemas y procesos que garanticen su preservación, accesibilidad y utilización efectiva.

Los riesgos asociados a la pérdida de conocimiento por rotación de personal, especialmente en posiciones clave como áreas misionales y estratégicas, justifican la implementación de mecanismos de captura, codificación y transferencia de conocimiento tácito.

#### **4.4 Imperativo de Innovación y Competitividad**

La transformación digital del sector financiero y la evolución hacia modelos de banca de desarrollo más sofisticados demandan capacidades de innovación basadas en el conocimiento. La implementación de herramientas de inteligencia artificial y analítica avanzada requiere una base sólida de gestión del conocimiento que alimente estos sistemas con información de calidad y contexto organizacional relevante.

Ahora bien, la necesidad de desarrollar nuevas soluciones financieras, como establece el objetivo O23 del plan estratégico, requiere capacidades de investigación, desarrollo e innovación que se fundamentan en la gestión efectiva del conocimiento organizacional y del entorno.

### **5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA**

La estrategia integral de gestión del conocimiento se articula coherentemente con los marcos estratégicos institucionales, garantizando su contribución efectiva al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

#### **5.1 Alineación con el Plan Estratégico Institucional 2024-2027**

La estrategia se alinea directamente con el eje estratégico de "**Gestión Organizacional**", específicamente con el objetivo transversal de "Consolidar una gestión organizacional enmarcada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y Gobierno Corporativo". Esta alineación se materializa a través de la contribución directa a los objetivos O21 y O22, que establecen metas específicas para la implementación de acciones de gestión del conocimiento e innovación y herramientas tecnológicas para la gestión de la información.

La estrategia potencia el cumplimiento del objetivo O17 de "Mantener el índice de Desempeño Institucional sobre la línea de medición sobresaliente", contribuyendo específicamente al mejoramiento de la dimensión de gestión del conocimiento del FURAG.

#### **5.2 Alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**

La estrategia se estructura en coherencia con las siete dimensiones del MIPG, estableciendo conexiones específicas con cada una de ellas.

- En la dimensión de direccionamiento estratégico, contribuye al fortalecimiento de la capacidad de análisis del entorno y la toma de decisiones basada en evidencia.
- En talento humano, desarrolla competencias específicas en gestión del conocimiento y facilita procesos de aprendizaje organizacional.
- En la dimensión de información y comunicación, fortalece los sistemas de gestión de información y mejora los procesos de comunicación interna y externa.
- En gestión para resultados con valores, proporciona herramientas para el monitoreo y evaluación basados en conocimiento sistematizado.
- En evaluación con resultados, facilita procesos de autoevaluación y mejoramiento continuo basados en lecciones aprendidas.

#### **5.3 Integración con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI**

La estrategia se integra de manera complementaria con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI institucional. En este marco, las iniciativas relacionadas con inteligencia

artificial, analítica predictiva y desarrollo de tableros de datos con herramientas como Power BI, se enmarcan específicamente dentro del PETI como estrategias tecnológicas especializadas.

Esta integración garantiza la coherencia entre ambos planes estratégicos, evitando duplicidades y optimizando recursos, mientras que la gestión del conocimiento se enfoca en los aspectos organizacionales, culturales y de procesos que complementan las soluciones tecnológicas definidas en el PETI.

## 6. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA

### 6.1 Objetivo General

Implementar una estrategia de gestión del conocimiento que fortalezca las capacidades institucionales de INFI para la captura, sistematización, transferencia y utilización efectiva del conocimiento organizacional, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional, la innovación y la sostenibilidad competitiva en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

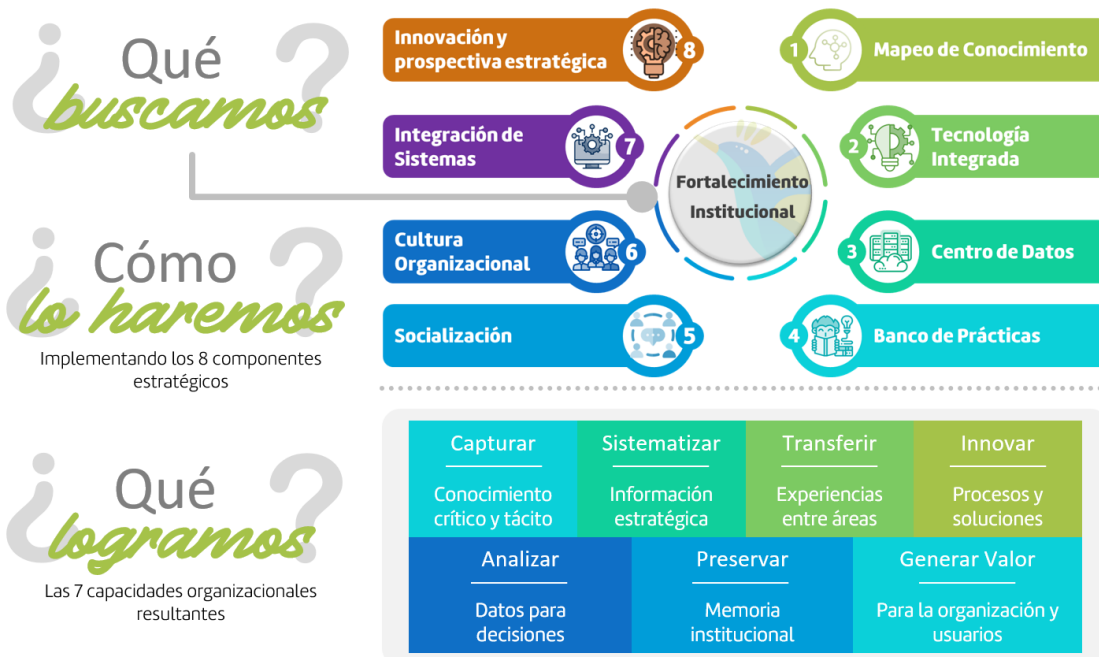
### 6.2 Objetivos Específicos

- a) Desarrollar un mapeo del conocimiento crítico, tácito y explícito de la entidad, estableciendo un inventario sistemático que facilite su preservación, acceso y utilización estratégica, articulado con sus procesos de calidad, gestión documental y demás sistemas del instituto.
- b) Implementar procesos y herramientas tecnológicas avanzadas que faciliten la captura, codificación, almacenamiento y recuperación del conocimiento organizacional, integrándose con el plan estratégico de tecnología del instituto PETI.
- c) Establecer mecanismos efectivos de socialización y transferencia de conocimiento que promuevan el aprendizaje organizacional, la innovación y el desarrollo de competencias institucionales.
- d) Crear un centro de datos institucional que consolide la información crítica de la entidad y facilite procesos de analítica avanzada, generación de informes y toma de decisiones basada en evidencia.
- e) Desarrollar capacidades de inteligencia organizacional mediante la implementación progresiva de herramientas de inteligencia artificial y analítica predictiva integrándose con el plan estratégico de tecnología del instituto PETI.
- f) Fortalecer la cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento, la innovación y el aprendizaje continuo.
- g) Establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el impacto de la gestión del conocimiento en el desempeño institucional y la consecución de objetivos estratégicos.

## 7. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La estrategia de gestión del conocimiento de INFI se estructura en ocho (8) componentes interrelacionados que abordan de manera sistemática y progresiva los diferentes aspectos de la gestión del conocimiento organizacional. Cada componente se diseña con un enfoque de implementación gradual que permite la consolidación de capacidades y la generación de resultados medibles en el corto, mediano y largo plazo.

*Ilustración 1. Modelo de Gestión del Conocimiento*



Fuente: Oficina de planeación de INFI

## DIMENSIONES DE LA ESTRATEGIA

### 7.1 MAPEO DE CONOCIMIENTO

Este componente establece las bases para la estrategia mediante la identificación sistemática del conocimiento crítico, tácito y explícito existente en la organización. Es por ello, que se requiere identificar de manera sistemática el conocimiento crítico que posee la organización, tanto explícito como tácito, abarcando todos los procesos institucionales y unidades funcionales para establecer las bases de una gestión efectiva del conocimiento institucional.

**Objetivo Principal:** Identificar, clasificar y mapear el conocimiento crítico institucional en todos los procesos de la entidad y unidades funcionales para establecer las bases de la gestión del conocimiento en INFI.

#### Actividades Clave:

- Identificar conocimiento crítico y estratégico para la operación en cada área misional y de apoyo
- Realizar inventario integral del conocimiento existente en todos los procesos de la entidad y unidades funcionales
- Mapear procesos de conocimiento por todas las unidades organizacionales
- Clasificar tipos de conocimiento (explícito, tácito, individual, organizacional) en cada proceso
- Evaluar riesgos de pérdida de conocimiento crítico en todos los niveles organizacionales
- Documentar brechas de conocimiento identificadas en cada unidad funcional

**Responsable:** Secretaria General – Apoyo técnico de Gestión documental

### 7.2 TECNOLOGÍA INTEGRADA

Este componente se articula con el plan estratégico de tecnologías institucional, estableciendo una hoja de ruta integrada que potencia las inversiones tecnológicas mediante su orientación hacia la gestión del conocimiento. Es fundamental establecer mecanismos sistemáticos para capturar el conocimiento tácito de los funcionarios y preservar el conocimiento institucional, fortaleciendo el sistema ERP como fuente principal de datos financieros y desarrollando herramientas tecnológicas avanzadas.

**Objetivo Principal:** Desarrollar e integrar herramientas tecnológicas avanzadas que faciliten la captura, codificación, almacenamiento, recuperación y transferencia del conocimiento organizacional, integrándose con el plan estratégico de tecnologías institucional.

**Actividades Clave:**

- Fortalecer módulos y usabilidad del sistema ERP como fuente principal de datos financieros
- Expandir herramientas de inteligencia artificial hacia nuevos procesos institucionales
- Mejorar funcionalidades del sistema SIICO mediante módulo de gestión del conocimiento
- Desarrollar portal de conocimiento institucional accesible para todas las áreas
- Crear herramientas colaborativas para intercambio de conocimiento entre funcionarios
- Integrar sistemas existentes para garantizar interoperabilidad y flujo efectivo de información.
- Integración con el Plan Estratégico de Tecnología PETI

**Responsable:** Gerencia General - Profesional Especializado de Sistemas

### 7.3 CENTRO DE DATOS

El desarrollo del centro de datos institucional constituye un elemento central de la estrategia, proporcionando la infraestructura necesaria para la consolidación, procesamiento y análisis de la información organizacional. Por lo anterior, se requiere desarrollar un centro de datos integrado que, complementando los sistemas ERP y SIICO existentes, y repositorios institucionales, facilite el acceso a datos actualizados y disponibles para las áreas estratégicas del instituto.

**Objetivo Principal:** Desarrollar un centro de datos que permita tener información actualizada y disponible para las áreas estratégicas del instituto, facilitando la generación ágil de informes y la gestión efectiva del conocimiento institucional.

**Actividades Clave:**

- Desarrollar centro de datos integrado para áreas estratégicas del instituto.
- Integrar repositorios de conocimiento con sistemas ERP y SIICO existente
- Integrar bases de datos manejadas desde el repositorio general del instituto en formato Word, Excel, etc.
- Establecer infraestructura técnica y procedimientos operativos para funcionamiento.
- Desarrollar capacidades de business intelligence y analítica avanzada.
- Crear tableros de control y análisis predictivos integrados.
- Implementar herramientas para generación ágil de informes y reportes especializados.
- Garantizar escalabilidad, seguridad y disponibilidad de la información.

**Responsable:** Gerencia General – Profesional Especializado de Planeación y Sistemas

### 7.4 BANCO DE PRÁCTICAS

El banco de prácticas constituye un repositorio de conocimiento organizacional que facilita la captura, sistematización y transferencia de experiencias, metodologías y lecciones aprendidas en los diferentes procesos institucionales. Este componente se desarrollará utilizando la plataforma SIICO, aprovechando sus capacidades de gestión de información y generación de reportes.

**Objetivo Principal:** Establecer un repositorio de experiencias, metodologías y lecciones aprendidas que facilite la transferencia de conocimiento experiencial y el mejoramiento continuo de procesos institucionales.

**Actividades Clave:**

- Diseñar la herramienta para el banco de practicas
- Diseñar metodologías, formatos y procesos para captura sistemática de conocimiento experiencial.
- Establecer protocolos de documentación de experiencias y lecciones aprendidas.
- Crear categorías específicas para diferentes tipos de conocimiento por área.
- Establecer sistema de validación y actualización continua de prácticas documentadas.
- Implementar el banco de prácticas y socializarlo

**Responsable:** Subgerencia de Banca de Desarrollo

## 7.5 SOCIALIZACIÓN

Este componente establece los mecanismos y procesos necesarios para garantizar que el conocimiento capturado y sistematizado se transfiera efectivamente a través de la organización, promoviendo el aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias institucionales. Es necesario establecer mecanismos efectivos para que el conocimiento sea efectivamente transferido y socializado entre los funcionarios para su aplicación práctica.

**Objetivo Principal:** Implementar procesos efectivos de transferencia y socialización del conocimiento para su aplicación en la operación institucional y el desarrollo de competencias organizacionales.

### Actividades Clave:

- Diseñar metodologías específicas de transferencia de conocimiento entre funcionarios.
- Implementar programa de capacitación especializada basado en conocimiento interno.
- Crear talleres de socialización de experiencias exitosas y mejores prácticas.
- Desarrollar material didáctico y guías de conocimiento para procesos críticos.
- Implementar sesiones de intercambio interdisciplinario entre áreas.
- Crear boletines y comunicaciones especializadas de conocimiento organizacional.

**Responsable:** Gerencia General – Contratista de apoyo de Comunicaciones

## 7.6 CULTURA ORGANIZACIONAL

La transformación hacia una organización basada en conocimiento requiere cambios culturales profundos que promuevan la valoración del conocimiento como activo estratégico, la colaboración en su generación y transferencia, y la innovación como resultado de su aplicación efectiva. El éxito de la gestión del conocimiento depende fundamentalmente del cambio cultural hacia una organización que valore, comparta y utilice el conocimiento.

**Objetivo Principal:** Promover una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo, la innovación y el intercambio de conocimiento, estableciendo las bases culturales necesarias para el éxito de la estrategia.

### Actividades Clave:

- Diseñar programa de sensibilización en gestión del conocimiento.
- Implementar sistemas de incentivos y reconocimientos para compartir conocimiento.
- Establecer espacios regulares de intercambio de experiencias y lecciones aprendidas.
- Desarrollar programa de mentoría institucional para transferencia de conocimiento
- Implementar reconocimientos por contribuciones significativas al conocimiento organizacional.
- Promover cultura de experimentación, innovación y mejoramiento continuo.

**Responsable:** Secretaria General – Profesional de apoyo de Talento Humano

## 7.7 INTEGRACIÓN DE SISTEMAS

Este componente garantiza la articulación efectiva de la gestión del conocimiento con los sistemas de gestión existentes en la organización, incluyendo el sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, el sistema de gestión antisoborno ISO 37001 en proceso de implementación, y el sistema de seguridad de la información ISO 27001 en desarrollo.

**Objetivo Principal:** Establecer un sistema integral de monitoreo y evaluación que permita medir el impacto y efectividad de la gestión del conocimiento en el desempeño institucional, articulándose efectivamente con los sistemas de gestión existentes.

### Actividades Clave:

- Integrar gestión del conocimiento con sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015.
- Articular con sistema de gestión antisoborno ISO 37001 en implementación.
- Alinear con sistema de seguridad de la información ISO 27001 en implementación.
- Definir indicadores específicos de gestión del conocimiento alineados con MIPG
- Implementar sistema de medición y seguimiento integrado con sistemas existentes
- Realizar evaluaciones periódicas de impacto en el desempeño organizacional

- Generar reportes especializados de gestión del conocimiento para diferentes audiencias.

**Responsable:** Gerencia General – Apoyo técnico de Gestión documental – Profesional Especializado de riesgos y sistemas.

## 7.8 INNOVACIÓN Y PROSPECTIVA ESTRATÉGICA

La gestión del conocimiento trasciende la captura y transferencia de información existente para convertirse en un motor de innovación y anticipación estratégica. En un entorno financiero caracterizado por la transformación digital, nuevos modelos de negocio y cambios regulatorios constantes, INFI requiere capacidades de inteligencia prospectiva que le permitan no solo adaptarle, sino liderar la evolución del sector.

Este componente se articula estratégicamente con el objetivo O23 del Plan Estratégico 2024-2027: *"Desarrollar nuevas soluciones financieras que contribuyan al desarrollo sostenible del territorio"*, estableciendo las bases metodológicas y operativas para la innovación sistemática basada en conocimiento.

**Objetivo Principal:** Desarrollar capacidades institucionales de innovación sistemática y análisis prospectivo que permitan a INFI anticiparse a las tendencias del sector financiero, generar soluciones innovadoras y mantener su posición de liderazgo mediante la transformación del conocimiento en ventajas competitivas sostenibles.

### Actividades Clave:

- Establecer el Laboratorio de Innovación INFI como espacio de experimentación y desarrollo de soluciones enfocada en los servicios financieros
- Implementar el Observatorio de Tendencias Sectoriales para análisis prospectivo del entorno financiero
- Desarrollar metodologías de innovación abierta que integren conocimiento interno y externo.
- Crear el Programa de Retos e Innovación para canalizar la creatividad organizacional hacia soluciones específicas
- Implementar herramientas de análisis predictivo basadas en inteligencia artificial y big data.
- Establecer alianzas estratégicas con universidades, centros de investigación y entidades del ecosistema de innovación.
- Desarrollar capacidades de vigilancia tecnológica para identificar tecnologías emergentes aplicables al sector.
- Crear espacios de co-creación con clientes y stakeholders para el desarrollo de soluciones centradas en el usuario.

**Responsable:** Subgerencia de Banca de Desarrollo y Secretaria General

## 8. MODELO DE IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la estrategia integral de gestión del conocimiento se estructura mediante un modelo de fases progresivas que garantiza la construcción sistemática de capacidades, la generación de resultados tempranos y la sostenibilidad de las intervenciones realizadas. Este modelo se diseña considerando las capacidades institucionales actuales, los recursos disponibles y la necesidad de mantener la operación normal de la entidad durante el proceso de transformación.

### Fase I: Fundamentación y Diseño (2025).

Esta fase inicial se enfoca en el establecimiento de las bases conceptuales, metodológicas y tecnológicas necesarias para la implementación exitosa de la estrategia. Durante esta fase se desarrollarán los instrumentos, procedimientos y capacidades básicas que soportarán las fases posteriores.

El desarrollo del inventario de conocimiento crítico, táctico y explícito constituye la actividad central de esta fase. Se diseñará y aplicará una metodología sistemática para la identificación, categorización y priorización del conocimiento organizacional, utilizando como base la información sistematizada en el archivo Excel institucional y expandiéndola mediante técnicas de mapeo de conocimiento.

### Fase II: Consolidación y Expansión (2026).

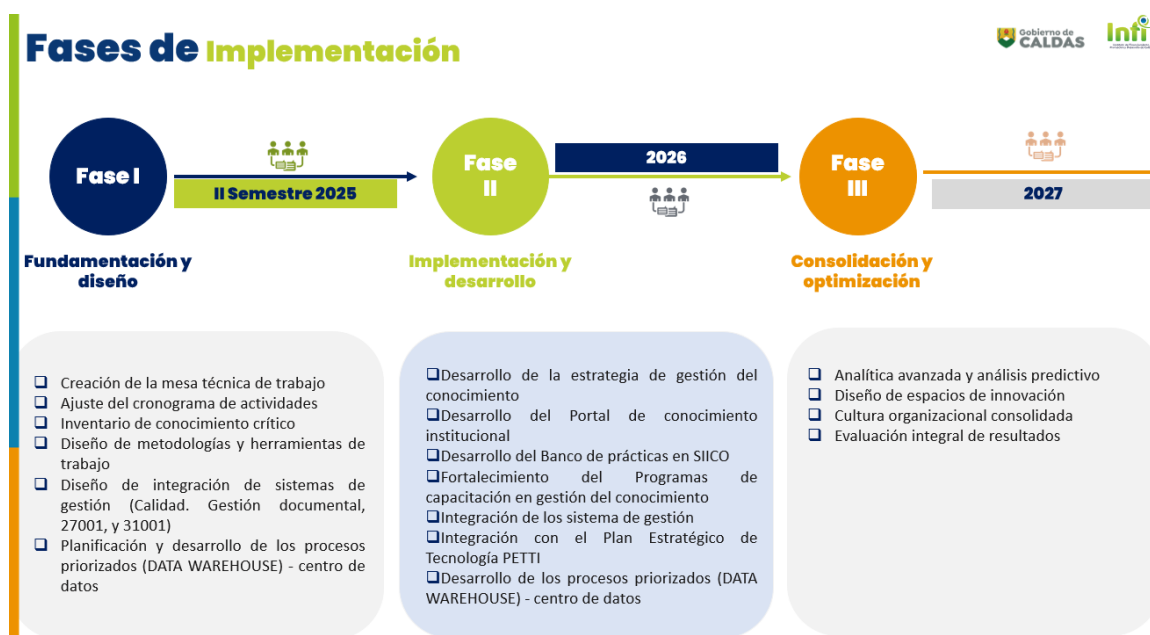
La segunda fase se caracteriza por la consolidación de las capacidades desarrolladas en la fase anterior y su expansión hacia nuevos procesos y áreas organizacionales. Durante esta fase se implementarán los componentes más complejos de la estrategia y se iniciarán los procesos de transferencia y socialización de conocimiento.

La implementación del banco de prácticas iniciará con procesos piloto en áreas críticas, desarrollando metodologías específicas para la captura de lecciones aprendidas y mejores prácticas. Se establecerán los primeros casos de uso que demuestren el valor de la sistematización del conocimiento.

### Fase III: Maduración y Optimización (2027)

La fase final se enfoca en la maduración de todos los componentes implementados, la optimización de procesos y la consolidación de la cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento. Durante esta fase se completará la cobertura de todos los procesos institucionales y se desarrollarán capacidades avanzadas de análisis y predicción.

Ilustración 2. Fases de implementación



Fuente: Oficina de planeación de INFI

## 9. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la estrategia se desarrollará en tres fases distribuidas en un horizonte temporal, organizadas de la siguiente manera:

FASE	COMPONENTE ESTRATÉGICO	ACTIVIDAD	AÑO PROYECTADO
FASE 1: FUNDAMENTACIÓN Y DISEÑO	Mapeo de Conocimiento	1.1 Diagnóstico integral del conocimiento institucional	2025
	Mapeo de Conocimiento	1.2 Inventario de conocimiento por procesos y unidades funcionales	2025

	Mapeo de Conocimiento	1.3 Clasificación de tipos de conocimiento (explícito, tácito)	2025
	Mapeo de Conocimiento	1.4 Evaluación de riesgos de pérdida de conocimiento crítico	2025
	Tecnología Integrada	2.1 Diseño de metodologías para captura de conocimiento	2025
	Tecnología Integrada	2.2 Planificación de fortalecimiento del sistema ERP	2025
	Tecnología Integrada	2.3 Diseño del módulo de gestión del conocimiento en SIICO	2025
	Centro de Datos	3.1 Planificación del centro de datos integrado	2025
	Centro de Datos	3.2 Definición de requerimientos técnicos y funcionales	2025
	Centro de Datos	3.3 Diseño de arquitectura de información	2025
	Centro de Datos	3.4 Desarrollo del centro de datos integrado	2026
	Banco de Prácticas	4.1 Diseño del modelo del banco de prácticas	2025
	Banco de Prácticas	4.2 Desarrollo de formatos y plantillas para captura	2025
	Socialización	5.1 Diseño de metodologías de transferencia de conocimiento	2025
	Socialización	5.2 Planificación de programas de capacitación especializada	2025
	Cultura Organizacional	6.1 Diseño de programa integral de sensibilización	2025
	Cultura Organizacional	6.2 Definición de sistemas de incentivos y reconocimientos	2025
	Integración de Sistemas	7.1 Definición de indicadores alineados con MIPG	2025
	Integración de Sistemas	7.2 Diseño de sistema de seguimiento integrado	2025
FASE	COMPONENTE ESTRATÉGICO	ACTIVIDAD	AÑO PROYECTADO
<b>FASE 2: IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO</b>	Mapeo de Conocimiento	1.5 Documentación de brechas de conocimiento identificadas	2026
	Mapeo de Conocimiento	1.6 Priorización de conocimiento según impacto institucional	2026
	Tecnología Integrada	2.4 Fortalecimiento de módulos y usabilidad del sistema ERP	2026
	Tecnología Integrada	2.5 Implementación del módulo de gestión del conocimiento en SIICO	2026
	Tecnología Integrada	2.6 Desarrollo del portal de conocimiento institucional	2026
	Tecnología Integrada	2.7 Creación de herramientas colaborativas	2026
	Tecnología Integrada	2.8 Expansión de herramientas de inteligencia artificial	2026
	Centro de Datos	3.4 Continuidad del desarrollo del centro de datos integrado	2026
	Centro de Datos	3.5 Integración de repositorios con sistemas ERP y SIICO	2026
	Centro de Datos	3.6 Implementación de herramientas de business intelligence	2026

	Banco de Prácticas	4.3 Implementación del banco de prácticas en SIICO	2026
	Banco de Prácticas	4.4 Establecimiento de protocolos de documentación	2026
	Banco de Prácticas	4.5 Implementación de procesos piloto en áreas críticas	2026
	Socialización	5.3 Implementación de programas de capacitación especializada	2026
	Socialización	5.4 Creación de talleres de socialización de experiencias	2026
	Socialización	5.5 Establecimiento de comunidades de práctica	2026
	Socialización	5.6 Desarrollo de material didáctico y guías	2026
	Cultura Organizacional	6.3 Implementación del programa de sensibilización	2026
	Cultura Organizacional	6.4 Establecimiento de espacios de intercambio de experiencias	2026
	Cultura Organizacional	6.5 Desarrollo de programa de mentoría institucional	2026
	Integración de Sistemas	7.3 Implementación de sistema de medición y seguimiento	2026
	Integración de Sistemas	7.4 Integración con sistemas de gestión ISO existentes	2026
FASE	COMPONENTE ESTRATÉGICO	ACTIVIDAD	AÑO PROYECTADO
<b>FASE 3: CONSOLIDACIÓN Y OPTIMIZACIÓN</b>	Tecnología Integrada	2.9 Implementación de sistema de alertas y notificaciones	2027
	Tecnología Integrada	2.10 Consolidación de integración entre sistemas	2027
	Centro de Datos	3.7 Implementación de herramientas de analítica avanzada	2027
	Centro de Datos	3.8 Desarrollo de capacidades de análisis predictivo	2027
	Centro de Datos	3.9 Consolidación de tableros de control integrados	2027
	Banco de Prácticas	4.6 Expansión a todos los procesos institucionales	2027
	Banco de Prácticas	4.7 Desarrollo de funcionalidades de búsqueda avanzada	2027
	Banco de Prácticas	4.8 Implementación de sistema de validación continua	2027
	Socialización	5.7 Implementación de sesiones de intercambio interdisciplinario	2027
	Socialización	5.8 Creación de boletines especializados de conocimiento	2027
	Socialización	5.9 Consolidación de metodologías de transferencia	2027
	Cultura Organizacional	6.6 Implementación de reconocimientos por contribuciones	2027
	Cultura Organizacional	6.7 Promoción de cultura de experimentación e innovación	2027
	Cultura Organizacional	6.8 Consolidación de cultura de conocimiento	2027
		Integración de Sistemas	7.5 Realización de evaluaciones periódicas de impacto

Integración de Sistemas	7.6 Generación de reportes especializados	2027
Integración de Sistemas	7.7 Establecimiento de mejora continua	2027
Integración de Sistemas	7.8 Evaluación integral de resultados y sostenibilidad	2027

Las actividades mencionadas dentro de la estratégica podrán cambiar conforme las necesidades de la entidad y el análisis del contexto.

## 10. RECURSOS Y CAPACIDADES

La implementación de la estrategia integral de gestión del conocimiento requiere la movilización efectiva de recursos humanos, tecnológicos y financieros existentes en la organización, así como el desarrollo de nuevas capacidades que soporten los objetivos estratégicos definidos.

### 10.1 Recursos Humanos.

INFI cuenta con un equipo humano calificado que constituye la base fundamental para la implementación de la estrategia. El área de planeación posee las competencias técnicas y el conocimiento institucional necesario para coordinar la implementación y garantizar la alineación con los objetivos estratégicos organizacionales.

### 10.2 Recursos Tecnológicos

La infraestructura tecnológica existente proporciona una base sólida para la implementación de la estrategia. El sistema ERP (IAS) constituye la fuente primaria de información financiera y operativa, garantizando la disponibilidad de datos confiables para procesos de análisis y toma de decisiones.

La plataforma SIICO, actualmente parametrizada con información de calidad y planeación, se expandirá mediante el desarrollo del módulo de gestión del conocimiento. Esta expansión aprovechará las capacidades existentes de la plataforma y las funcionalidades ya desarrolladas para tableros de visualización y seguimiento de indicadores.

### 10.3 Modelo de Financiación

La estrategia se implementará utilizando recursos existentes en la organización, sin requerir presupuestos adicionales específicos. Esta aproximación garantiza la sostenibilidad financiera de la implementación y demuestra la eficiencia en el uso de recursos organizacionales. No obstante, para el desarrollo del componente de Centro de Datos, se debe garantizar desde el área de sistemas, con el personal de apoyo técnico.

## 11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación de la estrategia de gestión del conocimiento se diseña para proporcionar información oportuna, confiable y relevante sobre el avance de la implementación, el logro de objetivos y el impacto en el desempeño institucional. Este sistema utiliza indicadores específicos que permiten la medición objetiva de resultados.

*Ver Anexo 1. Matriz de indicadores.*

## 12. GESTIÓN DE RIESGOS

La implementación de la estrategia integral de gestión del conocimiento enfrenta riesgos específicos que requieren identificación, evaluación y tratamiento sistemático para garantizar el éxito de la iniciativa.

### Principales Riesgos Identificados:

- **Resistencia al cambio:** Mitigación a través de sensibilización y capacitación continua.
- **Limitaciones tecnológicas:** Evaluación previa y desarrollo gradual de capacidades.
- **Sobrecarga de trabajo:** Integración con procesos existentes y distribución equilibrada.

- **Pérdida de conocimiento crítico:** Priorización de captura urgente en áreas críticas.
- **Falta de participación:** Incentivos, reconocimientos y comunicación efectiva.
- **Estrategias de Mitigación:** Comunicación constante y transparente sobre beneficios y avances.
- Capacitación continua y desarrollo de competencias específicas.
- Monitoreo permanente y ajustes oportunos.
- Flexibilidad en la implementación según capacidades organizacionales.

### 13. CONCLUSIONES

La implementación de esta estrategia integral de gestión del conocimiento permitirá a INFI:

- Cumplir con los requerimientos del MIPG en gestión del conocimiento.
- Preservar y potenciar el conocimiento institucional acumulado durante 52 años de operación.
- Mejorar la capacidad de toma de decisiones informadas basadas en evidencia
- Establecer una cultura organizacional de aprendizaje continuo e innovación.
- Generar ventajas competitivas sostenibles en el sector financiero territorial.
- Integrar efectivamente la gestión del conocimiento con el Plan Estratégico de Tecnologías – PETI.

El éxito de esta estrategia dependerá del compromiso institucional, la participación activa de todos los funcionarios y el seguimiento riguroso de su implementación, en perfecta armonía con los sistemas de gestión existentes y los objetivos estratégicos organizacionales.