



## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>2</b>
<b>1. DECLARACIÓN DE VALOR.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
2.1 Objetivo general .....	4
2.2 Objetivo específicos: .....	4
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. LNEAMIENTOS GENERALES .....</b>	<b>5</b>
4.1 METODOLOGÍA .....	5
4.2 CONSIDERACIONES .....	6
4.3 ROLES Y RESPONSABILIDADES .....	7
<b>5. ACTUALIZACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>6. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>9. CONTROL DE CAMBIOS .....</b>	<b>11</b>

	<b>POLÍTICA INSTITUCIONAL</b> <b>Gestión del Conocimiento y la Innovación</b> <b>- UPME</b>	<b>Código:</b> L-TH-02
		<b>Fecha:</b> 04/04/2025
		<b>Versión:</b> 2

## INTRODUCCION

La Unidad de Planeación Minero-Energética (UPME) se concibe esencialmente como una entidad gestora del conocimiento, dado que sus productos son resultado de procesos de generación y aplicación del saber. En el ámbito de la formulación e implementación de la política minero-energética, así como en el liderazgo de la transformación del sector, la UPME basa su trabajo en conocimientos preexistentes, los cuales, en conjunto, facilitan la producción de nuevo conocimiento con valor público, al servicio de los intereses de la nación.

La Política Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación de la UPME constituye un documento marco para la gestión interna de la entidad. Aunque se fundamenta en las directrices de la Función Pública establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), su propósito es fortalecer la gestión institucional, promoviendo el conocimiento y la innovación como motores del desarrollo organizacional.

La Gestión del Conocimiento y la Innovación (Gesco+i) en la UPME es esencial para: (i) el fortalecimiento y la efectividad de sus operaciones; (ii) potencializar la información como un activo fundamental de la entidad; y (iii) cumplir su misión y alcanzar su visión. Para el logro de estos propósitos es necesario fomentar un entorno donde el conocimiento se produce, comparte y aplica de manera sistemática.

Lo anterior permitirá que la UPME no solo mejore su capacidad para formular e implementar planes y políticas, sino que también potencie la innovación en el sector. Además, propiciará la identificación y transformación del conocimiento tácito en explícito, facilitando así la toma de decisiones informadas y basadas en evidencia. En suma, proporcionará la construcción de rutinas, procesos y prácticas que influyeran positivamente la promoción de una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo, la innovación y la gestión del conocimiento. Una apropiada gestión del conocimiento contribuiría a aumentar la generación de valor público de la UPME tanto a nivel local como internacional, asegurando que su misión de realizar la planeación del desarrollo sostenible del sector minero-energético esté alineada con las necesidades y expectativas de sus grupos de valor e interés.

La redefinición de la política presentada en este documento se enfoca en los siguientes aspectos clave: Primero, establecer una declaración de valor que resalte la importancia del conocimiento y la innovación como motores para el desarrollo sostenible del sector minero-energético y destaque los compromisos de la UPME en relación con su misión y visión. Segundo, definir el alcance de esta política, asegurando que abarque las áreas relevantes y se alinee con los objetivos estratégicos de la entidad. Tercero, definir los objetivos generales y específicos de la Política de Gesco+i que permitan evaluar el impacto y el progreso de las iniciativas. Cuarto, diseñar la metodología para garantizar una gestión eficiente del conocimiento. Quinto, presentar los lineamientos que proporcionen directrices estratégicas para su aplicación. Sexto, definir la forma como se modificará, comunicará y divulgará la política establecida.

Este documento no solo representa un avance significativo en la formalización de procesos de la Gesco+i dentro de la UPME, sino que también tiene como propósito contribuir a un entorno más colaborativo e innovador en consonancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y las recomendaciones internacionales en la materia. Al fortalecer su capacidad para gestionar el conocimiento, la UPME podrá desarrollarse y consolidarse como un centro de pensamiento y un referente nacional e internacional de investigación e innovación en el sector minero-energético.

	<b>POLÍTICA INSTITUCIONAL</b> <b>Gestión del Conocimiento y la Innovación</b> <b>- UPME</b>	<b>Código:</b> L-TH-02
		<b>Fecha:</b> 04/04/2025
		<b>Versión:</b> 2

## 1. DECLARACIÓN DE VALOR

Una adecuada implementación de acciones de Gesco+i es fundamental para que la UPME cumpla con sus funciones de análisis económico del sector, evaluación de fuentes renovables, análisis de rentabilidad económica, diagnósticos para planes sostenibles y estudios para la formulación de políticas (Ver Anexo 1). Para la UPME es estratégico la adopción de una metodología de gestión del conocimiento con enfoque en las personas, en el uso de datos y en el aprovechamiento del conocimiento y las ideas del talento humano.

Este enfoque estratégico sobre la Gesco+i permite no solo la creación y difusión de conocimientos relevantes sobre el sector minero-energético, sino también su aplicación efectiva en la planeación integral construida para el territorio. Además, al fomentar un ambiente colaborativo y participativo, la gestión del conocimiento potencia la innovación y el desarrollo, asegurando la mejora continua de procesos y productos que conlleven a que las decisiones estén fundamentadas en datos actualizados, visiones integrales y en las necesidades reales de las comunidades.

Para dar cumplimiento a su misión y visión, en materia de gestión del conocimiento e innovación, la UPME se compromete a desarrollar un modelo que facilite la captura, organización y transferencia de conocimiento, tanto a nivel nacional como internacional, asegurando la accesibilidad para todos sus grupos de valor e interés. Así como a la definición e implementación de metodologías y espacios para la innovación, con el propósito de asegurar que se gestione correctamente la información y que la Entidad potencie la creación de servicios, productos, procesos y políticas nuevas y mejoradas.

La UPME promoverá la creación de espacios para el intercambio de conocimiento, donde servidores públicos, contratistas y expertos del sector puedan intercambiar experiencias, innovaciones y lecciones aprendidas, que fortalezcan la cultura de compartir y difundir. Además, la UPME centralizará la información y garantizará el acceso a conocimiento clave de proyectos desarrollados. Esto facilitará la colaboración entre equipos y el intercambio de ideas al interior y exterior de la Entidad.

El aprendizaje continuo también será un pilar fundamental y se trabajará con el Grupo Interno de Trabajo - GIT de Gestión del Talento Humano en módulos específicos sobre innovación, gestión integral de la información, y herramientas para transferir y apropiar el conocimiento, entre otros temas relevantes para la Gesco+i. La implementación de estos espacios buscará desarrollar habilidades en los servidores públicos y contratistas de la entidad asegurando que toda la Comunidad Institucional comprenda su importancia y cómo contribuir efectivamente.

Asimismo, se fortalecerá la transferencia de conocimiento en los procesos de inducción, reinducción y retiro para reducir la repetición de errores del pasado y los reprocesos, así como la pérdida de información clave. También, se promoverá la creación de alianzas estratégicas con actores externos para impulsar la producción e intercambio de conocimiento, así como procesos de innovación y espacios colaborativos de cocreación con los grupos de valor, fortaleciendo y modernizando la gestión pública.

Con estos compromisos, la UPME no solo optimizará sus procesos internos, sino que también se posicionará como un referente en la Gesco+i en el sector minero-energético, contribuyendo así desde su rol como planeador y referente de información sectorial, a la transición energética justa y sostenible.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo general

Implementar en la UPME una política para la gestión del conocimiento y la innovación que promueva su creación, aseguramiento, uso, apropiación y transferencia, así como una gestión integral de la información de la entidad, que esté alineado con los objetivos estratégicos, fortalezca la cultura organizacional y contribuya al desempeño institucional.

### 2.2 Objetivo específicos:

Habilitar condiciones y establecer mecanismos que, a diciembre de 2026, permitan:

- Promover la participación de los servidores públicos y contratistas en actividades de aprendizaje colaborativo e innovación mediante la realización de talleres y capacitaciones interdisciplinarias, fundamentadas en un marco metodológico de innovación y de gestión del conocimiento, involucrando a todas las dependencias de la UPME.
- Determinar un sistema de información o plataforma centralizado que incluya herramientas y protocolos que faciliten el acceso a todos los servidores públicos y contratistas al conocimiento clave de la UPME, asegurando su uso regular y mejorando la interacción entre equipos para optimizar la toma de decisiones y la comunicación.
- Incorporar la gestión del conocimiento y la innovación dentro de la cultura institucional, mediante la creación de condiciones que faciliten la participación de los servidores públicos y contratistas de la UPME en redes de conocimiento y a través de programas de incentivos y difusión de oportunidades.
- Desarrollar una estrategia de seguimiento y evaluación continua en la UPME para monitorear los resultados y detectar oportunidades de mejora en las acciones de gestión del conocimiento e innovación, asegurando el cumplimiento efectivo de la política institucional.

## 3. ALCANCE

Por su carácter transversal, la Política de Gesco+i se aplicará a todas las dependencias, procesos, servidores públicos y contratistas de la UPME, con el fin de fomentar una cultura que valore el conocimiento como un activo estratégico de la entidad.

En cuanto a los procesos estratégicos, se aplica en la formulación de lineamientos y en la implementación de acciones de comunicación efectiva para la gestión del conocimiento. En los procesos misionales, su implementación se orienta hacia la satisfacción de las necesidades de los grupos de valor, así como en la generación y difusión de conocimiento en las distintas áreas clave de su misión. Su alcance en estos procesos incluye la ideación y desarrollo de la planeación minero-energética integral, el aseguramiento y gestión del conocimiento, análisis de datos sectoriales, el apoyo en la apropiación, difusión y utilización del conocimiento, además de la medición de resultados para mejorar los planes y orientar las acciones estratégicas.

En el ámbito de los procesos de apoyo, se aplica en la gestión del talento humano para fortalecer el aprendizaje continuo mediante capacitación, desarrollo de habilidades y optimización de los procesos de ideación, creación, aseguramiento y apropiación del conocimiento. Así como la provisión de los recursos y tecnología necesarios para gestionarlo, el acceso eficiente a la información, la política documental, con el fin de cumplir los lineamientos del MIPG y asegurar las condiciones para la generación de conocimiento. Una adecuada gestión del conocimiento también impacta en los procesos de servicio al ciudadano y servicios administrativos, al evitar la duplicidad de esfuerzos y fomentar una cultura de difundir y compartir conocimiento.

A nivel de procesos de evaluación y control tiene su aplicación en el desarrollo de procesos y mejora continua de los conocimientos y el aseguramiento de los procedimientos relacionados con su generación y difusión.

#### **4. LINEAMIENTOS GENERALES**

##### **4.1 METODOLOGÍA**

La Política de Gestión del Conocimiento e Innovación (Gesco+i) de la UPME está alineada con la sexta dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que aborda la gestión del conocimiento y la innovación. A través de líneas estratégicas transversales, la presente política busca promover la creación, transferencia, aseguramiento, uso y desarrollo estructurado del conocimiento en la entidad, aprovechando prácticas y recursos que contribuyan al cumplimiento de sus objetivos misionales.

Los hallazgos del Informe Diagnóstico de la Entidad revelaron la necesidad de avanzar en la implementación de la Gesco+i mediante estrategias transversales que aborden tanto las barreras identificadas como los factores habilitantes clave, detallados en el documento del Modelo Gesco+i UPME. Con este fin, se han establecido los objetivos específicos y líneas estratégicas en respuesta a los problemas señalados en el diagnóstico, en consonancia con los cuatro ejes definidos por el MIPG: i) generación y producción de conocimiento, ii) analítica institucional, iii) herramientas de uso y apropiación, y iv) cultura de compartir y difundir.

Para operativizar la Política de Gesco+i, se establece un modelo cuya estructura facilita su articulación mediante líneas estratégicas que son descritas en el documento del Modelo Gesco+i UPME. Estas líneas abarcan varios elementos. Primero, los factores habilitantes que son necesarios para la aplicación del modelo. Estos tienen que ver con el aseguramiento de recursos, tecnología, y una estructura organizacional que facilitan la gestión del conocimiento e innovación. Segundo, las acciones relacionadas con la creación, ideación, prototipado, aseguramiento, desarrollo, analítica, apropiación, difusión, uso del conocimiento y sus procesos de medición y evaluación. Finalmente, el modelo plantea acciones enfocadas en el desarrollo de una cultura de compartir y difundir la gestión del conocimiento y la innovación.

De ahí que los objetivos de esta política se aborden a través de líneas estratégicas que orientan la acción hacia un fortalecimiento sostenible de la Gesco+i en la UPME. Estos lineamientos se organizan en tres grupos principales:

- a) Líneas estratégicas vinculadas a factores habilitantes:** buscan asegurar los recursos y facilitar las condiciones necesarias para la implementación exitosa de las estrategias de Gesco+i. Esto incluye aspectos como la asignación presupuestal, la adecuación de la estructura organizacional para implementar el modelo, y el desarrollo de herramientas tecnológicas.

- b) Líneas estratégicas enfocadas en los problemas identificados:** a partir del diagnóstico, se identificaron problemáticas clave que requieren atención para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la Gesco+i. Estas líneas, diseñadas de manera transversal, se centran en solucionar limitaciones específicas y optimizar procesos fundamentales para su implementación en la entidad y se relacionan directamente con el ciclo del Modelo de Gesco+i.
- c) Líneas estratégicas enfocadas en el desarrollo de una cultura de conocimiento:** como resultado clave del modelo, se espera fortalecer la cultura organizacional orientando su gestión a la innovación y al conocimiento, de modo que el compartir y difundir información sean factores claves para un adecuado flujo de procesos relacionados con la Gesco+i.

Bajo este enfoque, la Política de Gesco+i optimizará la capacidad de la entidad para tomar decisiones informadas, gestionar recursos de manera eficaz y adaptar sus procesos de forma eficiente y sostenible. La metodología busca que el conocimiento institucional esté al servicio de las personas, facilitando su acceso y uso con el propósito de alcanzar los objetivos misionales de la Entidad.

#### **4.2 CONSIDERACIONES**

Con el propósito de establecer las bases que propicien la adopción de una cultura de gestión del conocimiento e innovación al interior de la UPME y promover un entorno colaborativo y eficiente en la entidad, se establece que:

- a) La UPME a través de la Alta Dirección, la Oficina Asesora de Planeación y los Grupos Internos de Trabajo – GIT de Talento Humano y de Gestión Financiera, o quienes hagan sus veces, priorizarán y asignarán los recursos humanos, físicos, financieros y materiales necesarios para implementar las acciones definidas en el modelo y hoja de ruta de Gesco+i de la entidad.
- b) La Oficina Asesora de Planeación debe asegurar que la gestión del conocimiento e innovación estén alineada con la estrategia institucional, favorezca la participación de todos los grupos de valor e interés, así como el desarrollo de prácticas, mecanismos y herramientas para su adopción y mejora en la Entidad.
- c) Todos los servidores públicos y contratistas de la UPME son responsables de hacer uso de los instrumentos, herramientas y espacios dispuestos por la entidad para fortalecer la Gesco+i de manera interna y externa.
- d) La UPME a través de la Oficina Asesora de Planeación, la Subdirección de Gestión de la Información y la Oficina de Tecnologías de la Información, o quienes hagan sus veces, asegurarán el capital tecnológico y humano para desarrollar herramientas que faciliten el efectivo almacenamiento, intercambio, y acceso a la información y conocimiento clave a través de toda la entidad.
- e) Será responsabilidad de todos los servidores públicos y contratistas documentar y compartir los conocimientos adquiridos en los proyectos que participen, así como las buenas prácticas y lecciones aprendidas mediante las herramientas dispuestas por la entidad.
- f) Los enlaces de Gestión del Conocimiento e Innovación actuarán como agentes movilizados del cambio en la implementación de la política y el modelo de

Gesco+i de la Entidad. Además, comunicarán a la Oficina Asesora de Planeación las necesidades identificadas y propondrán cambios o mejoras al modelo de Gesco+i.

- g) Todos los servidores públicos y contratistas deben articular sus acciones para garantizar la transferencia de conocimiento y cesión de derechos de autor a la UPME, en el marco de la normativa vigente aplicable, las funciones y obligaciones asignadas a sus cargos.
- h) Será responsabilidad de los Subdirectores(as) y Jefes(as) de Oficina identificar, documentar y gestionar los riesgos asociados con la pérdida de conocimiento clave para facilitar su adecuada gestión.
- i) La Oficina Asesora de Planeación, en cumplimiento de sus funciones, será responsable de implementar acciones de seguimiento, medición y evaluación de los procesos y acciones para la gestión del conocimiento para su posterior presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### 4.3 ROLES Y RESPONSABILIDADES

La siguiente tabla presenta los roles y responsabilidades clave en la adopción de la Política Gesco+i en la UPME. Esta asignación busca garantizar una implementación estructurada y coordinada, promoviendo el compromiso en todos los niveles de la entidad para cumplir con los lineamientos generales y las líneas estratégicas del Modelo de Gesco+i, así como fortalecer la gestión del conocimiento e innovación.

*Tabla 1. Roles y responsabilidades en la adopción de la Gesco+i de la UPME*

<b>Rol</b>	<b>Responsabilidad frente a la adopción de la Gestión del Conocimiento e Innovación - Gesco+i</b>
<b>Alta Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Designar los recursos económicos, físicos, humanos y tecnológicos necesarios para la implementación de la política de Gesco+i en todos los niveles de la entidad.</li> <li>- Promover la implementación de la política, modelo y estrategias para la adopción de la Gesco+i en la Entidad.</li> <li>- Presentar recomendaciones a la política y modelo Gesco+i para hacerlo más eficiente y que se alinee a la Planeación Estratégica Institucional vigente.</li> </ul>
<b>Oficina Asesora de Planeación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar el aseguramiento de los factores habilitantes para la Gesco+i.</li> <li>- Liderar la adopción de la Política y el Modelo Gesco+i en la Entidad y todo lo que esto implica.</li> <li>- Crear e implementar mecanismos para el seguimiento y evaluación periódico de la Política y Modelo Gesco+i.</li> <li>- Consolidar y presentar los resultados sobre la Política y Modelo Gesco+i al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</li> <li>- Recibir, canalizar y gestionar las necesidades y expectativas expresadas por los grupos de valor e interés de cara a la Gesco+i.</li> <li>- Publicar la política de Gesco+i y establecer estrategias para su difusión mediante los canales de comunicación institucionales.</li> <li>- Comunicar los cambios y actualizaciones a la política y modelo de Gesco+i.</li> </ul>
<b>GIT Gestión del Talento Humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderar la línea estratégica referente al fortalecimiento del aprendizaje continuo y desarrollo de habilidades específicas de los servidores públicos y contratistas de la UPME en función de la Gesco+i.</li> <li>- Incorporar en el Plan Institucional de Capacitaciones, actividades transversales que promuevan el desarrollo de competencias y habilidades en la Comunidad Institucional entorno a la Gesco+i.</li> <li>- Fomentar dentro de la cultura institucional, acciones de colaboración, intercambio de conocimiento, experiencias, así como la promoción de la Innovación e investigación abierta y participativa en todos los niveles de la entidad.</li> </ul>

	<b>POLÍTICA INSTITUCIONAL</b> <b>Gestión del Conocimiento y la Innovación</b> <b>- UPME</b>	<b>Código:</b> L-TH-02
		<b>Fecha:</b> 04/04/2025
		<b>Versión:</b> 2

<b>Subdirección de Gestión de la Información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderar la implementación del proceso de aseguramiento y acceso a la información por parte de todas las dependencias de la UPME para su uso y apropiación.</li> <li>- Disponer de los mecanismos y herramientas para la visualización de los datos y la consolidación de la información de la Entidad.</li> <li>- Gestionar y fortalecer la analítica institucional para la toma de decisiones.</li> </ul>
<b>Oficina de Tecnología de la Información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer y administrar, los sistemas y las herramientas para el uso y apropiación del conocimiento generado por la entidad.</li> <li>- Impulsar el desarrollo, implementación y uso de nuevas tecnologías (inteligencia artificial, el Internet de las Cosas, la automatización de procesos el análisis de grandes datos, entre otras) que le permitan a la entidad optimizar su gestión y brindar soporte para la toma de decisiones del sector.</li> </ul>
<b>GIT Servicios Administrativos y Servicio al Ciudadano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la organización, almacenamiento y recuperación del conocimiento explicitado en forma de documentos, informes, manuales, procedimientos, investigaciones, etc.) dentro de la memoria institucional.</li> <li>- Facilita el acceso a la información histórica de la Entidad para la toma de decisiones, el uso del conocimiento existente y el acceso a experiencias previas.</li> <li>- Establecer normas y estándares para la organización, clasificación, administración, preservación y conservación del conocimiento que se derivan como productos de la gestión de la Entidad.</li> </ul>
<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyar y hacer seguimiento a la implementación del proceso de aseguramiento y acceso a la información por parte de todas las dependencias de la UPME para su uso y apropiación.</li> <li>- Revisar anualmente los resultados y estrategias de mejora sobre la implementación de la Política y Modelo Gesco+i.</li> <li>- Aprobar la política de Gesco+i y sus correspondientes actualizaciones.</li> <li>- Presentar recomendaciones a la Política y Modelo Gesco+i para asegurar su pertinencia y adopción en todos los niveles de la Entidad.</li> </ul>
<b>Subdirectores(as), Jefes (as) de Oficina y Asesores(as)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderar y promover al interior de sus equipos el desarrollo de las estrategias definidas para la implementación, desarrollo, seguimiento y mejora a la Política de Gesco+i de la entidad.</li> <li>- Liderar e impulsar espacios de generación y producción de conocimiento y de promoción del aprendizaje institucional.</li> <li>- Promover el desarrollo y participación de sus equipos en espacios (lecciones aprendidas, comunidades de prácticas, redes académicas y científicas, espacios de cooperación, cocreación, investigación, innovación, entre otros) que potencialicen la cultura de compartir y difundir internos (interdependencias) y externos.</li> </ul>
<b>Enlaces de Gestión del Conocimiento e Innovación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servir y actuar como agentes movilizadores del cambio en la implementación de la Política y el Modelo de Gesco+i de la Entidad.</li> <li>- Comunicar a la Oficina Asesora de Planeación las necesidades, proponer cambios o mejoras al modelo de Gesco+i.</li> </ul>
<b>Comunidad Institucional (Servidores públicos y contratistas)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer y apropiar la política de Gesco+i en el ejercicio de sus funciones y contribuir a la consolidación de la memoria institucional.</li> <li>- Participar y adoptar las prácticas definidas por la Entidad para la adopción de la Gesco+i.</li> <li>- Proponer mejoras a la política de Gesco+i, para hacerla más eficiente, dinámica y que se alinee con el modelo operativo de la Entidad.</li> </ul>
<b>Grupos de Valor e Interés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar necesidades y expectativas alrededor de la Gesco+i.</li> </ul>

## 5. ACTUALIZACIÓN

El Manual Operativo de MIPG define la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación como una política de gestión y desempeño institucional. Complementariamente, la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco de MIPG (Función Pública, 2020) resalta que esta política tiene una relación intrínseca con el sistema de gestión y control interno establecido a través de MIPG, en particular con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Esta relación se reafirma en la Resolución 001149 de 2024 (16 de diciembre) de la UPME o la que la derogue, en donde identifica a los responsables de implementar la

dimensión de gestión del conocimiento y la innovación en la entidad. En consecuencia, la Oficina Asesora de Planeación deberá presentar cualquier actualización de la política de Gesco+i al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la UPME para su aprobación.

Con base en lo anterior, para mantener la política actualizada y acorde a las necesidades que la UPME requiera a lo largo del tiempo, la Oficina Asesora de Planeación revisará los resultados de la política en línea a sus objetivos por medio de:

- La elaboración del plan de acción MIPG anual que determine las actividades, responsables y demás factores relevantes para hacer seguimiento al desarrollo de la política, siguiendo lo establecido en el procedimiento P-DE-01 Planeación Institucional.
- Presentación de los resultados y estrategias de mejora desarrollados y los resultados de la matriz de riesgos de gestión del conocimiento al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Sin perjuicio de lo anterior, la Oficina Asesora de Planeación recibirá de manera permanente los comentarios y sugerencias que los servidores públicos, contratistas y grupos de valor e interés consideren relevantes frente a la Gesco+i.

## **6. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN**

Para evitar errores del pasado y aprovechar las buenas prácticas existentes, la presente política será publicada en el portal web institucional de la Entidad y estará accesible a todos los servidores públicos y contratistas de la UPME, así como a la ciudadanía en general. Considerando que la publicación por sí sola es insuficiente, por medio de la Oficina Asesora de Planeación, la entidad asegurará que este documento llegue a los grupos de valor, utilizando los canales de comunicación disponibles por la entidad. Adicionalmente, esta política contará con herramientas que faciliten la comprensión de su contenido, tales como artículos o cartillas de fácil acceso interno y externo.

Además de permitir el acceso a la política, los enlaces de Gesco+i designados por la entidad apoyarán la apropiación empírica de la política a través de toda la entidad según les sea aplicable en su proceso. Estos espacios permitirán a los servidores públicos y contratistas de la UPME conocer la política de Gesco+i e implementarla, desarrollar el intercambio continuo de conocimiento técnico a la vez que optimizan la adopción de la política misma.

## **7. ANEXOS**

### **Anexo 1.** Fundamento declaración de valor

Uno de los cambios económicos más significativos del siglo XX estuvo relacionado con la creciente importancia del papel del conocimiento como fuente de valor para las organizaciones (Syed et al., 2021). Estos desarrollos fueron de tal magnitud que, se puede argumentar que la economía actual está basada en el conocimiento. En gran medida el conocimiento, la información y las ideas son la principal fuente de crecimiento económico (Cooke y Leydesdorff 2006). De ahí que, la economía del conocimiento actual ha creado una demanda urgente sobre la comprensión profunda de la dinámica del conocimiento organizacional para maximizar la creación de valor.

El énfasis y el valor que hoy tiene el conocimiento y la información no ha escapado al sector público. Tal como se expresa en el "Lineamiento técnico de gestión del

conocimiento y la innovación” del MIPG, la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación tiene una estrecha relación con las demás dimensiones del MIPG. Esto muestra que la gestión del conocimiento y la innovación es un mecanismo que contribuye a generar valor público por su enfoque transversal.

Por lo anterior, la implementación de una política de gestión del conocimiento no solo resalta la importancia del conocimiento como insumo esencial para la innovación, sino que también busca posicionar el conocimiento como uno de los activos más valiosos de las organizaciones. A través de su implementación, se logra consolidar el aprendizaje adaptativo y la memoria institucional, permitiendo a las entidades resolver problemas de manera ágil y eficiente mediante la adopción de mejores prácticas (Función Pública,2020).

Además, la gestión del conocimiento fomenta la documentación y el intercambio de buenas prácticas, facilitando su uso como referencia para otras entidades en varios sectores tanto a nivel nacional como internacional. Al integrar tecnología en sus operaciones, se mejora el acceso a la información y se potencia el talento humano, resaltando su papel fundamental dentro de la institución. La creación de espacios para la generación de ideas y la promoción de la innovación contribuyen a identificar y organizar conocimientos relevantes, lo que a su vez optimiza procesos de ideación e investigación. Asimismo, al formalizar tanto el conocimiento tácito como explícito, se añade un valor significativo a los procesos organizacionales y se eliminan las islas de conocimiento que pueden obstaculizar el aprendizaje colectivo (Función Pública, 2020).

La Gesco+i constituye un pilar fundamental para que la UPME cumpla su visión de convertirse en un centro de pensamiento minero energético reconocido en 2035. Al implementar un sistema robusto de Gesco+i, la UPME puede integrar y organizar información crítica que incida en el desarrollo económico, social y ambiental del país.

Conforme a las funciones de la UPME, como lo es el establecimiento de requerimientos mineros-energéticos y la planificación de alternativas para satisfacer los requerimientos del sector, la Gesco+i permite a la UPME recopilar y analizar datos sobre la demanda de recursos mineros y energéticos, considerando variables nacionales e internacionales. Esto se traduce en proyecciones más precisas y fundamentadas, permitiendo decisiones que integren criterios tecnológicos, económicos, sociales y ambientales, facilitando la toma de decisiones informadas que respondan a las necesidades del país.

Además, frente a la función de la UPME de realizar la elaboración y actualización de los planes nacionales de desarrollo minero, y otros planes relacionados del sector, la Gesco+i es clave para facilitar el acceso a información relevante y actualizada y, además, el conocimiento sistematizado sobre el sector permite a la UPME elaborar planes efectivos relacionados con el ordenamiento minero, asegurando que estos se ajusten a los lineamientos del Ministerio de Minas y Energía.

## **Anexo 2. Referencias**

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación. Departamento Administrativo de la Función Pública, Versión 1. Bogotá D.C.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Lineamiento+t%C3%A9cnico+de+gesti%C3%B3n+del+conocimiento+y+la+innovaci%C3%B3n+-+Versi%C3%B3n+1+-+Octubre+2020.pdf/442a3a7d-b792-b022-9d9c-e96b71066a1f?version=1.1&t=1602253037662&download=true>

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). Versión 1. Bogotá D.C.

[https://www.supersociedades.gov.co/documents/107391/6986837/DAFP\\_Guia-para-la-implementacion-de-la-gestion-del-conocimiento-marco-MIPG.pdf](https://www.supersociedades.gov.co/documents/107391/6986837/DAFP_Guia-para-la-implementacion-de-la-gestion-del-conocimiento-marco-MIPG.pdf)

## 8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Modelo de Gestión de Conocimiento e Innovación (Gesco+i) – UPME.
- Hoja de Ruta – Adopción Gestión de Conocimiento e Innovación (Gesco+i) – UPME.
- Mapa de Riesgos - Gestión de Conocimiento e Innovación (Gesco+i) – UPME.
- P-DE-01 Planeación Institucional.

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción de los cambios
14/06/2023	1	Creación del documento e inclusión en el SIGUEME.
04/04/2025	2	Se hace una reestructuración de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación de la UPME alineada con el contexto, propósito, Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023 – 2026 y modelo operativo de la Entidad. Además de considerar dentro la estructura el marco de referencia que contemple de forma específica la declaración de valor, los objetivos medibles y alcanzables, los ejes, roles y responsabilidades para su adopción.