

## CIRCULAR INTERNA No. 015

Bogotá D.C., 03 de julio de 2024.

**Para:** Todos los servidores del Instituto Nacional de Metrología

**Asunto:** Implementación de la Estrategia "Rueda del Saber" - Plan de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Reciban un cordial saludo,

La integración de la gestión del conocimiento e innovación en la misión del Instituto Nacional de Metrología (INM), reconocido como centro de investigación por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación - Minciencias, refleja un sólido compromiso con el fortalecimiento institucional y el avance científico, alineando estos principios con los objetivos No. 4 y 5 del Plan Estratégico Institucional 2023-2026 (PEI)<sup>1</sup>, centrados en la prestación de servicios basados en el conocimiento y la transformación institucional, haciendo énfasis en la importancia que otorga el INM a una cultura organizacional basada en el conocimiento.

En este contexto, en el marco de la dimensión No. 6 de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el INM ha diseñado y aprobado, mediante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) del 22 de abril de 2024, el Plan de Gestión del Conocimiento e Innovación, el cual tiene como objetivo *"Implementar acciones encaminadas a fortalecer la identificación, captura, difusión y aplicación del conocimiento, que permita minimizar la fuga de capital intelectual, promover una cultura colaborativa que potencie el aprendizaje continuo, la innovación, eficiencia operativa y el logro de los objetivos estratégicos del INM"*.

Este plan forma parte del Plan Estratégico de Talento Humano, y el Equipo Asesor Técnico Científico (EATC) del INM, es el equipo catalizador que tiene a su cargo el desarrollo, seguimiento y evaluación de este plan, el cual contempla en una de sus actividades, la transferencia de aprendizaje al interior del INM, proporcionando un espacio para compartir y difundir el conocimiento dentro de las áreas y grupos internos de trabajo, a través de la siguiente iniciativa:

---

<sup>1</sup> PEI - Plan Estratégico Institucional del INM 2023-2026 <https://inm.gov.co/web/wp-content/uploads/2023/11/Documento-PEI-INM-2023-2026-VF.pdf>

## Estrategia: Rueda del Saber

La "*Rueda del Saber*" consiste en un espacio en el que uno o varios servidores de las áreas y/o grupos de trabajo del INM, de manera voluntaria, desarrollarán una sesión de mínimo de una hora en la que realizarán una jornada de transferencia de conocimiento, de acuerdo con una de las siguientes rutas:

### 1. Mejora en las Habilidades Tecnológicas y/o Competencias:

- Competencias y/o habilidades que el funcionario posee y que puede compartir con sus compañeros de trabajo, asociadas con mejoras en el quehacer o la misionalidad de la dependencia y/o grupo interno de trabajo.

### 2. Innovación de Procesos:

- Un nuevo proceso, mejora y/o actividad de benchmarking<sup>2</sup> que el servidor realiza y que pueden ser útiles dentro de las áreas.

### 3. Saber Hacer:

- Funciones y/o actividades que los funcionarios tienen a su cargo y que desean compartir con sus compañeros, explicando cómo llevan a cabo las mismas.

## Paso a paso para llevar a cabo la Estrategia de la Rueda del Saber

Cada dependencia<sup>3</sup> deberá realizar al menos una actividad de transferencia del conocimiento durante el segundo semestre de 2024. Para llevar a cabo esta actividad, se debe seguir el siguiente paso a paso:

1. **Definición de la Temática:** Los servidores interesados en llevar a cabo la iniciativa deben reunirse con el o los jefes de dependencia y/o coordinador del área para definir la metodología y la temática a tratar. La actividad por desarrollar debe ser diferente a las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), no obstante, puede complementar las temáticas del PIC.

---

<sup>2</sup> Proceso en el que se evalúan y comparan los productos, servicios, procesos y/o prácticas empresariales de una organización con los de los líderes del sector o con las mejores prácticas reconocidas a nivel mundial. El objetivo de benchmarking es identificar oportunidades de mejora, adoptar estrategias efectivas y alcanzar niveles superiores de rendimiento y/o competitividad.

<sup>3</sup> Entiéndase como dependencias las siguientes: Subdirección de Metrología Física, Subdirección de Metrología Química y Biología, Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano, Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico, Oficina Asesora de Planeación, Secretaría General.

**2. Diligenciar el siguiente formulario de *Forms*:**

<https://forms.office.com/r/xKTb3HhL9a> que contiene lo siguiente:

- Nombre de los gestores de conocimiento
- Dependencia
- Grupo de trabajo al cual va dirigida la sesión de transferencia de conocimiento: (Puede ser todo el INM, áreas específicas o grupo interno de trabajo dependiendo la temática a desarrollar).
- Ruta de la actividad: (Mejora de habilidades tecnológicas y/o competencias, innovación de procesos o saber hacer).
- Nombre de la actividad:
- Fecha de la actividad: Para la fecha de la actividad se deberá concertar previamente con el Grupo de Gestión de Talento humano con el fin de que no se cruce con otras actividades institucionales.
- Duración de la actividad y hora programada:
- Temáticas a desarrollar
- Objetivo de la actividad
- Beneficios para la entidad al realizar esta transferencia de conocimiento: (optimización de procesos, transferencia de conocimiento entre funcionarios, incursión de nuevos proyectos, etc.)

**3. Socialización de la actividad a los jefes de dependencia, coordinadores:**

Dependiendo la temática a desarrollar se comunicará a los jefes de dependencia y coordinadores con copia a los miembros del EATC sobre las sesiones de socialización planificadas, esto con el objetivo de identificar la participación de otras áreas interesadas.

**4. Programación de la Actividad:** El Grupo de Talento Humano agendará la sesión y enviará el listado de asistencia para su diligenciamiento.

**5. Entrega de memorias, materiales y evidencias:** Una vez culminada la sesión, los gestores de conocimiento deberán entregar al Grupo de Gestión de Talento Humano las memorias, material y/o grabaciones que evidencien los contenidos de la actividad desarrollada.

**Nota:** Si la iniciativa corresponde a la ruta de “*Innovación de Procesos*”, dependiendo la temática, el jefe de la dependencia podrá solicitar el acompañamiento de la OAP, para identificar posibles oportunidades de implementación y/o recursos necesarios.

**Beneficios para los Servidores que Realicen la Transferencia de Conocimiento en el marco de la estrategia de la ruta del saber**

Los servidores que desarrollen esta iniciativa podrán:

- Participar en una actividad de reconocimiento que exalte el compromiso con la gestión del conocimiento y la innovación en el INM. Así mismo, hacerse acreedor de los beneficios y/o incentivos que se adopten para estos efectos.
- Obtener un certificado que refleje la actividad de transferencia de conocimiento realizada, con copia incluida en su historia laboral, esto una vez talento humano cuente con las evidencias y material de la actividad desarrollada.

Agradecemos su colaboración y compromiso con esta importante iniciativa para fortalecer la gestión del conocimiento e innovación en nuestro Instituto.

*¡Todos somos gestores del conocimiento de la esencia del INM!*

Cordialmente,

 Firmado digitalmente  
por María del  
RosarioGonzález  
Márquez

**María del Rosario González Márquez**  
Directora General

Elaboró: Jesika Andrea Zapata Piratova – Profesional Universitario Grupo de Gestión de Talento Humano  
Revisó: José Álvaro Bermúdez Aguilar-Secretario General  
Revisó: EATC – Equipo Asesor Técnico Científico