

ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA



Política DAD 001/2017 de Gestión del Conocimiento

Departamento de Recursos Humanos

Enero de 2017

V. R. S. L. D.



INTRODUCCIÓN

La presente política tiene como finalidad institucionalizar la gestión del conocimiento que produce la Academia Nacional de Seguridad Pública, en adelante "la Academia" en relación a sus actividades y entorno con el propósito de crear un valor agregado que coadyuve a mejorar las capacidades institucionales. Este propósito debe reflejarse en la puesta en práctica de técnicas, procesos y decisiones institucionales.

La transferencia del conocimiento como un aspecto de la Administración del Conocimiento ha existido siempre en la Academia de manera informal por medio de las discusiones, sesiones, reuniones de reflexión, etc., y de manera formal por medio del aprendizaje, el entrenamiento profesional, educación formal por medio de becas de estudio y los programas de capacitación que se realizan anualmente. Sin embargo es necesario gestionar el conocimiento de forma planificada y coordinada para transformar el conocimiento en una ventaja institucional.

En específico la gestión del conocimiento, se refiere a las herramientas y a las técnicas diseñadas para preservar la disponibilidad de la información llevada a cabo por los trabajadores y facilitar la toma de decisiones, así como reducir el riesgo.

Un tema particular de la administración del conocimiento es que el conocimiento no se puede codificar fácilmente en forma digital, este se adquiere con años de experiencia y de poder reconocer los diversos patrones del comportamiento que alguien con menos experiencia no puede reconocer.

El personal de la ANSP ha acumulado conocimiento científico, tecnológico y administrativo y constituye una de sus principales fortalezas, sin embargo parte de este conocimiento se ha perdido asociado con salidas del personal, sin que este conocimiento se haya sustituido con un conocimiento actualizado, creando retrocesos en el desarrollo organizacional.

Por lo anteriormente expuesto es necesario el establecimiento de la presente política a fin de definir objetivos, principios y prácticas que nos aseguren gestionar el conocimiento de tal forma de convertirlo en un activo institucional que garantice un valor agregado dada la naturaleza de la ANSP como es el servicio en la formación de policías, siendo entonces, un instrumento normativo que además orienta sobre la forma como se debe responder a los problemas de transmisión del conocimiento que posibiliten crear nuevo conocimiento y lleven a la Academia a nuevos estándares de desarrollo.

BASE CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El concepto de gestión del conocimiento no tiene una definición única y ha sido explicado de diversas formas, sin embargo para efectos de comprender en que consiste tomaremos la siguiente definición: "La gestión del conocimiento es la función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimiento que se producen en la empresa en relación con sus actividades y su entorno, con el fin de crear unas competencias esenciales" (Bueno, 1999).

Existen dos soportes básicos del conocimiento:

- Las personas que intervienen en los procesos de producción o de soporte organizacional (formación, capacidades, cualidades personales, entre otras).
- La información manejada en dichos procesos, que capacita a estas personas a incrementar su formación o habilidades para el desarrollo de sus tareas.

De la fusión de estos dos soportes emerge el conocimiento. De manera, que en la medida que la estructura organizacional facilite la sincronía entre persona e información, es que se creará un entorno de conocimiento."

ESTRATEGIA PARA INSTITUCIONALIZAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La institucionalización de la gestión del conocimiento en el marco de los objetivos propios de la ANSP implica que la presente política es responsabilidad de la institución en su conjunto, todos poseemos ciertos conocimientos ya sean formales o empíricos y es responsabilidad de todos transmitirlos y crear nuevos conocimientos.

Implica también una visión estratégica en el sentido que la gestión del conocimiento nos permite crear un valor agregado institucional, las acciones que se impulsen deben llevar implícitas un cambio institucional como parte del desarrollo estratégico de la ANSP.

Finalmente implica una orientación axiológica en el sentido que la transmisión del conocimiento es parte de los valores que la institución fomenta, compartir el conocimiento para desarrollar la institución es fundamental para su desarrollo. La gestión del conocimiento no consiste en la automatización e informatización de los procesos administrativos, educativos o de otra naturaleza, más bien consiste en un cambio de cultura en donde la institución, como elemento principal, acoja en su seno la tarea de promover los principios de enseñar a pensar, enseñar a aprender, enseñar a hacer y enseñar a ser.



PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA

Actualmente la gestión del conocimiento se constituye en la fuente de creación de riqueza institucional por lo que funde sus principios en los intangibles proporcionados por el saber.

En este marco de planteamientos el papel de la Academia para promover la creación de nuevos conocimientos y nuevas formas de abordar los entornos de la ciencia, la tecnología y la formación, debe renovarse.

En este sentido proponemos asumir los siguientes principios:

1. Otorgar servicios y valores de alta calidad para la sociedad; eliminando las jerarquías verticales e implantando estructuras horizontales; otorgar estímulos a los actores que participan en nuestros procesos, de acuerdo a su capacidad de aprender, enseñar lo aprendido y asumir una postura crítica y constructiva para la institución.
2. Transformar nuestro capital organizacional; como las bases de datos, manuales de organización; la administración de tareas vía intranet y extranet, a través del portal institucional y unidades de coordinación de conocimientos.
3. Reforzar, a partir de principios y esquemas de organización de los activos intelectuales y las estrategias de solución de problemas centrados en bases de información, la vinculación entre los sectores públicos y privados, las instituciones de educación superior y los centros de investigación.
4. Los modos y estilos de aprendizaje y enseñanza que asumen un alto valor diferencial entre aquellos aprendizajes situados en conocimientos acabados, fundados en la experiencia y extraídos de depósitos que no admiten cambios y los conocimientos situados en las actitudes personales que ensamblan opiniones, constructos colectivos, y borran las barreras de lo aplicado y lo fundamental para la investigación.
5. En la esfera individual, la gestión del conocimiento se coloca en la aptitud de la persona para enfrentarse a tipos de situaciones y a contextos diferenciados de cambio permanente, así como en la actitud de compartir el conocimiento adquirido en la institución.
6. Pensar en la institución como un sistema constituido por la existencia de conexiones entre personas y grupos de trabajo. El conocimiento existente en cada uno debe ser identificado y accesible por el conjunto, de manera que se produzca un apalancamiento operativo basado en el conocimiento.
7. Reconocer la valía del conocimiento existente en el recurso humano y potenciar su desarrollo como herramienta fundamental para la creación de valor. Por ejemplo el conocimiento adquirido por los docentes que han

recibido cursos especializados o maestrías tiene como resultado una mejor calidad en la enseñanza impartida.

8. Integrar los activos tangibles e intangibles del recurso humano para proporcionar las condiciones objetivas con el fin de estructurar una organización inteligente, con capacidad de aprendizaje constante y de innovación.
9. Alinear la gestión del conocimiento con las competencias y requerimientos marcados por la estrategia institucional.
10. Definir, integrando la visión de las distintas unidades, los modelos necesarios de gestión, medición, procesos y sistemas, para comprender y desarrollar los mecanismos de liberación de los flujos de conocimiento dentro de la estructura organizativa existente. De esta forma, se comparten experiencias y se garantiza una atención constante al funcionamiento del conjunto de la organización.
11. Potenciar al máximo la puesta en común del conocimiento existente en el recurso humano, habilitando los recursos necesarios para permitir su desarrollo, su difusión interna mediante acciones de formación y su utilización de forma eficiente. Esta inteligencia compartida es de naturaleza creadora e innovadora y superior a la simple suma de las capacidades intelectuales individuales. Se enfatizará la creación y mejora de las conexiones organizativas (redes) así como la cohesión de los equipos.
12. Evaluar de manera consistente y sostenida en el tiempo el capital intelectual existente en la institución para poder valorar la efectividad de las iniciativas realizadas al amparo de esta Política de gestión del conocimiento, corregir los defectos y promover nuevas actuaciones.
13. Implantar acciones de mejora para que el recurso humano se acerque cada vez más a la excelencia en la gestión del conocimiento.
14. Respetar, en la gestión del conocimiento, los derechos a la propiedad intelectual.

En consecuencia el papel que la Academia debe asumir, centradas en el conocimiento, es contar con arquitecturas de información para anticiparse a los hechos, obtener información de retorno y comunicar oportuna y eficazmente los resultados esperados.



OBJETIVOS DE LA POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Objetivo general:

Administrar (creación, captura, organización, transformación y uso) el conocimiento de los trabajadores, logrando que este sea un valor agregado institucional que preste beneficios y se pueda compartir, analizado desde una perspectiva dinámica el conocimiento existente.

Objetivos específicos:

1. Transferir el conocimiento desde el lugar donde se genera hasta el lugar en dónde se va a emplear para crear nuevo conocimiento.
2. Desarrollar las competencias necesarias para compartir el conocimiento y utilizarlo entre sus trabajadores, así como valorarlo y asimilarlo.
3. Motivar la innovación a través de la reutilización y apoyo de la habilidad de las personas para lograr un mejor desempeño.

LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA POLITICA PARA LA GESTION DEL CONOCIMIENTO

LINEA DE ACCIÓN 1. Elaborar un diagnóstico e identificar las personas o grupos de personas claves que poseen conocimientos especializados en las diferentes áreas, ya sea empírico o formal.

El Departamento de Recursos Humanos deberá asegurar la realización de un diagnóstico que permita la identificación de creación y uso del conocimiento en la ANSP.

LINEA DE ACCIÓN 2. Institucionalizar la gestión del conocimiento de manera que incida en la cultura de transmisión del conocimiento y se vea reflejada en una nueva cultura que comparta el conocimiento en donde se necesita.

Las jefaturas de la División de Estudios, División de Administración, Unidad de Planificación, Departamento de Recursos Humanos, Unidad de Comunicaciones y Protocolo, Oficial de Información y Oficial de UGDA deberán emitir lineamientos y procedimientos que permitan la transmisión del conocimiento de manera ágil y ordenada para desarrollar el conocimiento teórico y práctico en las diferentes unidades organizativas.

El personal debe estar sensibilizado e informado del proceso de cambio de paradigma en relación a la gestión del conocimiento, impulsando la formación de grupos de creación del conocimiento (conocimiento colaborativo).

LINEA DE ACCIÓN 3. Adoptar y promover la transmisión inmediata y directa del conocimiento a través de los medios existentes en la institución.

La Oficina de Información y Respuesta, la jefatura de la Unidad de Gestión Documental y Archivo y la jefatura del Departamento de Recursos Humanos, deberán establecer y dar a conocer los mecanismos existentes para la transmisión directa del conocimiento. Es decir que se conozcan las herramientas que permiten transmitir el conocimiento explícito de forma fácil al conjunto de miembros de la institución. (página web institucional, portal de transparencia de la ANSP, correo electrónico, chat en redes sociales como whatsapp, documentos analógicos o digitales, etc.)

LINEA DE ACCION 4. Servicio de gestión del conocimiento interno, que son aquellos componentes que dentro de marco institucional gestionan, analizan y buscan la información.

LINEA DE ACCIÓN 5. Servicio de gestión del conocimiento externo, es aquel conocimiento que se encuentra ubicado al exterior de la institución, se localiza y se extrae en función del trabajo institucional, por ejemplo en internet; asimismo se utiliza para relacionarse con otras organizaciones.

La Unidad de Comunicaciones y Protocolo, publicará anualmente en la página Web institucional, informe sobre Rendición de Cuentas de la ANSP, para que la población conozca los logros institucionales; también se publicarán los informes más importantes generados por el conocimiento institucional; asimismo El Titular difundirá dichos logros y otros temas de interés en el área de seguridad pública en programas de radio y televisión. Se realizarán publicaciones en los medios de comunicación escrita para dar a conocer los logros y metas de la institución.

TÉCNICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En la actualidad, las tecnologías de información permiten contar con herramientas que apoyan la gestión del conocimiento, apoyando en la recolección, la transferencia, la seguridad y la administración sistemática de la información, junto con los sistemas diseñados para ayudar a hacer el mejor uso de ese conocimiento.



MONITOREO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política de Gestión del Conocimiento, será integrado al SIPLAN, mediante indicadores sensibles de la gestión del conocimiento que darán cuenta de los avances que permitirán operativizar las líneas de acción de dicha política.

Las evaluaciones se realizarán a finales del año 2017 y posteriormente cada año, teniendo como apoyo fundamental los resultados del monitoreo y seguimiento.

Para el monitoreo, seguimiento y evaluación se deberá considerar los informes sobre cada línea de acción elaborados por las jefaturas responsables e identificados en el PAO de cada año, con su correspondiente indicador y fuente de verificación.

Durante la ejecución de la Política se utilizarán los conceptos propios del SIPLAN, por lo que se entenderá como: (a) Monitoreo: referido a la acción que busca conocer, mediante la producción de información, la marcha regular de las acciones específicas, sobre todo en cuanto a su contribución a la implementación de las estrategias operativas consignadas en el PEI; y (b) Seguimiento: implica dos propósitos, por un lado, comprobar cómo se cumplen los objetivos estratégicos establecidos en el PEI y por otro proveer y mantener la asistencia técnica necesaria para que así sea.

Para dar monitoreo, seguimiento y evaluación a la Política de Gestión del Conocimiento, se debe apoyar en tres elementos fundamentales: (a) La Red de Responsables del SIPLAN, conformado por delegados de todas las dependencias institucionales; (b) Subsistema de información, manejado a través de una herramienta informática del SIPLAN; y (c) Informes anuales, productos del sistema, que contendrán un acápite especial sobre los avances en la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento, que será supervisado por la jefatura de Recursos Humanos. De tal manera que dicha política al ser transversal, las acciones establecidas en la misma estarán integradas en los Planes Anuales Operativos (PAO).

Definiciones

- Capital intelectual: los activos intangibles de una organización que contribuyen a su valuación.
- Oficial principal del conocimiento: ejecutivo responsable de maximizar el potencial del conocimiento de una organización.
- Gestión del conocimiento del personal: la organización de los pensamientos y de la creencia de un individuo.
- Administración del conocimiento de la empresa: la estrategia, el proceso o las tecnologías usados para adquirir, compartir y reutilizar el conocimiento y entendimiento de una organización.

INTERPRETACIÓN

La interpretación y actualización de esta Política corresponde al Titular de la ANSP y será revisada cada dos años por parte del departamento de Recursos Humanos.

VIGENCIA

La presente política entrará en vigencia ocho días después de su autorización por parte del Director General, será de obligatorio cumplimiento de todo el personal y la responsabilidad de su divulgación le corresponde al Departamento de Recursos Humanos.

Santa Tecla, 17 de enero de 2017.



LIC. JAIME EDWIN MARTINEZ VENTURA
DIRECTOR GENERAL.