

DOCUMENTO TÉCNICO – TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR –
CORPOCESAR**

2025

1. INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento en las entidades públicas constituye un componente estratégico para garantizar la continuidad institucional, la eficiencia administrativa y la sostenibilidad de los procesos. En este sentido, la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR reconoce la importancia de implementar mecanismos que permitan capturar, preservar y transferir el conocimiento generado por sus servidores públicos y contratistas.

El presente documento establece los mecanismos implementados por la entidad para la transferencia del conocimiento durante la vigencia 2025, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

2. FUNDAMENTO NORMATIVO

La gestión del conocimiento y su transferencia se sustenta en:

- Constitución Política de Colombia (Art. 209) – Principios de la función administrativa
- Decreto 1083 de 2015 – Gestión del talento humano
- Decreto 1499 de 2017 (MIPG) – Dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- FURAG – Evaluación de gestión del conocimiento institucional

3. OBJETIVO

Objetivo General

Establecer los mecanismos mediante los cuales CORPOCESAR garantiza la transferencia del conocimiento institucional, con el fin de asegurar la continuidad de los procesos y fortalecer la gestión organizacional.

4. ALCANCE

El presente documento aplica a:

- Servidores públicos de planta
- Procesos de desvinculación
- Procesos de rotación o cambio de funciones

5. ENFOQUE INSTITUCIONAL

La transferencia del conocimiento en CORPOCESAR se entiende como un proceso continuo que permite:

- Evitar la pérdida de información crítica
- Fortalecer la memoria institucional
- Facilitar la adaptación de nuevos funcionarios
- Mejorar la eficiencia organizacional

6. MECANISMOS IMPLEMENTADOS

6.1 Transferencia de conocimiento en procesos de desvinculación

La entidad implementa la transferencia de conocimiento como parte del proceso de retiro del talento humano, mediante:

- Elaboración de informes de gestión
- Entrega formal de funciones
- Socialización de actividades en curso
- Acompañamiento en la transición

6.2 Actas de entrega y cierre de funciones

Se implementa la suscripción de actas de entrega como mecanismo formal para:

- Garantizar la entrega de información
- Documentar el estado de los procesos
- Formalizar responsabilidades

6.3 Documentación de procesos institucionales

La entidad promueve la documentación de actividades mediante:+

- Informes técnicos
- Registros administrativos
- Archivos digitales
-

Este mecanismo permite preservar el conocimiento y facilitar su consulta posterior.

6.4 Acompañamiento entre funcionarios

Se promueve el acompañamiento y la transferencia directa de conocimiento entre:

- Funcionarios salientes y entrantes
- Equipos de trabajo

Esto facilita la continuidad de las funciones y reduce el impacto de los cambios de personal.

6.5 Articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano

La transferencia del conocimiento se articula con:

- El Plan de Desvinculación Asistida
- Estrategias de bienestar
- Gestión del ciclo de vida del servidor público

Especialmente en el caso de prepensionados, donde se prioriza la conservación del conocimiento institucional.

7. ANÁLISIS INSTITUCIONAL

Los mecanismos implementados evidencian avances importantes en la gestión del conocimiento; sin embargo, se identifican oportunidades de mejora, particularmente en la estandarización de la transferencia de conocimiento en todos los procesos de desvinculación.

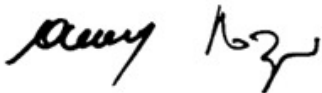
8. OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Estandarizar el proceso de transferencia de conocimiento
- Implementar formatos institucionales obligatorios
- Fortalecer el seguimiento por parte de Talento Humano
- Integrar la gestión del conocimiento como indicador institucional

9. CONCLUSIÓN

La Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR ha implementado mecanismos que contribuyen a la transferencia del conocimiento institucional, especialmente en procesos de desvinculación y cierre de funciones. No obstante, se requiere fortalecer la aplicación sistemática de estos mecanismos para garantizar la conservación del conocimiento y la continuidad de la gestión institucional, en coherencia con los lineamientos del MIPG y las exigencias del FURAG.

Atentamente,



OMEY ARIZA VILLEGAS
Coord. GIT Talento Humano