

**APRUEBA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO DEL CONSEJO PARA LA
TRANSPARENCIA.**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 204

SANTIAGO, 29 JUL 2021

VISTO

Lo dispuesto en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo primero de la Ley N°20.285, especialmente sus artículos 33, letras c), y 42, letras b) y c); en el decreto con fuerza de ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado; en la Ley N°19.880, que establece Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en el decreto supremo N°13, de 2009, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprobó el Reglamento de la Ley N°20.285; en el decreto supremo N°20, de 2009, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprobó los Estatutos de Funcionamiento del Consejo para la Transparencia; en la resolución exenta N°43, de 2021, de esta Corporación, que aprueba misión y visión institucional; mapa estratégico para el período 2021 y ejecuta acuerdo del Consejo Directivo que aprobó metas y fijó incentivo económico por el cumplimiento de dichas metas para las funcionarias y funcionarios del Consejo para la Transparencia correspondiente al año 2021; y en la resolución exenta N°139, de 17 de junio de 2021, que aprobó la modificación del contrato de trabajo suscrito con don David Ibaceta Medina, designándolo Director General Titular de esta Corporación.

CONSIDERANDO:

a) Que, el Consejo para la Transparencia es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya misión es contribuir a fortalecer la democracia en Chile a través de la rendición de cuentas y el control social, al garantizar su ejercicio, fiscalizar su cumplimiento y promover el contenido del derecho de acceso a la información pública y la transparencia en la función pública.

b) Que, en el marco de la planificación estratégica institucional, el Consejo Directivo de esta Corporación, en sesión ordinaria N°1.155, de fecha 2 de febrero de 2021, aprobó la Planificación Estratégica 2021, definiéndose indicadores y metas para cada equipo de trabajo de este Consejo.

c) Que, uno de los compromisos asumidos por la Dirección de Estudios de esta Corporación consiste en el indicador estratégico: "*Porcentaje de implementación del plan de gestión del conocimiento e innovación CPLT*", cuya meta es del 100% para el año 2021; indicador orientado al objetivo estratégico "*CT1. Mejorar continuamente en el desarrollo de nuestros servicios*".

d) Que, para alcanzar esta meta, la Dirección de Estudios de esta Corporación ha elaborado una Política de Gestión del Conocimiento, la cual será desarrollada y promovida por dicha Dirección, para el período 2020-2021. Se deja constancia que a partir del año 2022 regirá la estructura planteada en el instrumento que por este acto se aprueba.

e) Que, el entorno en el cual se ha desarrollado la misión de esta Corporación se caracteriza por la asignación de gran importancia al conocimiento y la información como factor de crecimiento y de progreso para la sociedad. Esto se ha transformado en un elemento dinamizador para las personas e instituciones, cuestión que supone desafíos respecto de la capacidad de utilizar dicho conocimiento en procesos permanentes de construcción de las instituciones públicas. Estos desafíos se suman a procesos internos de las instituciones que continuamente mejoran y se adaptan dinámicamente a los cambios externos y a los de la modernización de la gestión gubernamental. Atendida la complejidad del contexto en la que el Consejo desarrolla sus funciones, se vuelve relevante que esta entidad apruebe una *Política de Gestión del Conocimiento*.

f) Que, por lo expuesto, esta Corporación se compromete con una *Política de Gestión del Conocimiento* que, en el marco de su misión, vele por la capacidad institucional para adquirir, generar, difundir y utilizar el conocimiento de manera efectiva con el objetivo de producir mejoras en su gestión interna. Lo anterior, supone el desarrollo de competencias necesarias para la conexión de todas y todos sus funcionarias y funcionarios con el conocimiento que necesitan para la realización de sus funciones, aprovechando el conocimiento explícito (experiencia) y el conocimiento tácito de la institución (*know-how*).

g) Que, en conformidad con los principios de transparencia y escrituración resulta conveniente formalizar y explicitar la presente política de Gestión del Conocimiento, mediante la dictación del respectivo acto administrativo por lo que, en uso de mis facultades,

RESUELVO:

1° APRUÉBESE la siguiente Política de Gestión del Conocimiento del Consejo para la Transparencia, cuyo texto íntegro es el siguiente:

“POLÍTICA DE
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO”

Tabla de Contenido

FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	4
PROCESOS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO CRÍTICO.....	5
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	9

CONSIDERANDO:

1. La conveniencia de entregar explícitamente al Consejo para la Transparencia lineamientos que conduzcan adecuadamente el proceso de Gestión del Conocimiento que se ejecuta en todos los niveles de la organización.
2. La significativa contribución a la mejora continua de procesos que genera una efectiva y eficaz Gestión del Conocimiento, a través de la identificación, desarrollo, retención y transferencia de conocimiento, definiendo estrategias de tratamiento y su respectivo monitoreo, utilizando un enfoque proactivo frente al conocimiento crítico presente en los procesos del Consejo.
3. La importancia de asignar claramente a las distintas Unidades que conforman el Consejo para la Transparencia, las responsabilidades, roles y tareas que les corresponde asumir en la implementación y desarrollo del proceso de Gestión del Conocimiento.
4. Que la formalización e implementación de una política de Gestión del Conocimiento permitirá su incorporación dentro de la gestión del Consejo para la Transparencia, agregándola a las actividades regulares de la Institución, en la medida que en ella se identifique a los responsables de la implementación y desarrollo del proceso de Gestión del Conocimiento.
5. Que la referida formalización establecerá un mayor compromiso y cuidado con el conocimiento crítico presente, por parte de las funcionarias y los funcionarios del Consejo para la Transparencia.

FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nuestra misión como Consejo para la Transparencia es contribuir a fortalecer la democracia en Chile a través de la rendición de cuentas y el control social, al garantizar su ejercicio, fiscalizar su cumplimiento y promover el contenido del derecho de acceso a la información pública y la transparencia en la función pública.

El entorno en el cual se ha desarrollado dicha tarea se caracteriza por la asignación de gran importancia al conocimiento y la información como factor de crecimiento y de progreso para la sociedad. Esto se ha transformado en un elemento dinamizador para las personas e instituciones, lo que supone desafíos respecto de la capacidad de utilizar dicho conocimiento en procesos permanentes de construcción de las instituciones públicas. Estos desafíos se suman a procesos internos de las instituciones que continuamente mejoran y se adaptan dinámicamente a los cambios externos y a los de la modernización de la gestión gubernamental. Dada la complejidad del contexto en la que el Consejo para la Transparencia desarrolla sus funciones, se vuelve relevante que la institución cuente con una *Política de Gestión del Conocimiento*.

Por ello, el Consejo para la Transparencia se compromete con una *Política de Gestión del Conocimiento* que, en el marco de nuestra misión, vele por la capacidad institucional para adquirir, generar, difundir y utilizar el conocimiento de manera efectiva con el objetivo de producir mejoras en su gestión institucional. Esto supone el desarrollo de competencias necesarias para la conexión de todos nuestras funcionarias y funcionarios con el conocimiento que necesitan para la realización de sus funciones, aprovechando el conocimiento explícito (experiencia) y el conocimiento tácito de nuestra institución (know-how).

Para esto se desarrollarán acciones que faciliten la implementación de la Gestión del Conocimiento en toda la institución a través de la identificación del conocimiento crítico, el desarrollo de procedimientos para la gestión, identificación y aseguramiento de éste en las diversas áreas, y el desarrollo de una cultura colaborativa y de aprendizaje entre los profesionales del Consejo para la Transparencia. En consecuencia, todos y todas en la organización tendrán un rol que cumplir en el aseguramiento del éxito de la *Política de Gestión del Conocimiento*.

Nuestra Gestión del Conocimiento utilizará como referencia diversos procesos para la identificación y actualización del conocimiento crítico con el objetivo fundamental de:

- Conectar a las funcionarias y funcionarios con el conocimiento que necesitan para realizar sus funciones, aprovechando el conocimiento formal (experiencia) y el conocimiento tácito (*know-how*) que posee el Consejo para la Transparencia.

- Definir, priorizar y formalizar instancias de compartir conocimiento (incluyendo formación e inducción), reflexión, aprendizaje entre las áreas/direcciones, que conviva con la carga de trabajo de los equipos.
- Definir un protocolo de gestión de la información/conocimiento (almacenaje, orden, retención, difusión) bajo los parámetros señalados en la Política de Gestión Documental
- Definir procesos de retención de conocimiento.
- Formalizar roles asociados a la gestión del conocimiento que canalicen la implantación de ésta, proporcionando soporte metodológico, medición, facilitación, entre otras acciones.

El Consejo para la Transparencia se compromete a tomar las medidas necesarias para enfrentar los desafíos propios que involucran implementar un modelo de Gestión del Conocimiento y aprendizaje que regule la interrelación y las obligaciones de los actores involucrados. Para esto, se establece el propósito de instalar la capacidad institucional y mantener al personal entrenado y capacitado en materias de Gestión del Conocimiento; a establecer una metodología formal, respetada y con controles periódicos; a asignar y revisar, difundir y mejorar continuamente la presente política, en base a los plazos específicos establecidos en la presente Política.

PROCESOS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO CRÍTICO

El Consejo para la Transparencia, con el objetivo de asegurar una correcta implementación de la Gestión del Conocimiento, ha determinado establecer los procesos prioritarios que se deben incorporar en toda la institución. Dichas medidas deberán ser monitoreadas y evaluadas al menos cada tres años, para realizar retroalimentación y modificaciones de ser necesario.

A continuación, se presentan los procesos formales a través de los cuales el Consejo para la Transparencia identificará y actualizará el conocimiento crítico existente en la institución:

1. Sistematización de Conocimiento Crítico.

El Consejo para la Transparencia desarrollará una sistematización del conocimiento crítico a través de tres etapas: 1) identificación de los procesos; 2) identificación del conocimiento crítico y 3) sistematización de resultados obtenidos. Estas etapas consisten en lo siguiente:

1.1. Identificación de los procesos.

La identificación de procesos es una etapa clave en la Gestión del Conocimiento, esta tiene como objetivo reconocer aquellos procesos institucionales que resultan prioritarios para la organización y que, por lo tanto, deben ser considerados como “crítico”.

Para la identificación de los procesos en la organización se deben considerar los siguientes criterios de evaluación:

- Se considerarán los procesos más generales de cada Dirección o área del Consejo para la Transparencia, presentes en las funciones de cada una.
- Identificar aquellos procesos que desarrollan iniciativas claves que contribuyen a los objetivos estratégicos de la institución, de acuerdo con el impacto que éstos tienen en el marco estratégico.
- Identificar los procesos que tienen mayor ponderación en el sistema de incentivos en su componente colectivo.

Dado lo fundamental de la identificación y levantamiento de los procesos, se debe desarrollar una *Guía de selección de procesos para la identificación del Conocimiento Crítico*, la cual definirá un sistema de ponderación que permita la aplicación de los criterios señalados anteriormente. Dicha guía será elaborada por el Comité de Gestión del Conocimiento, quienes establecerán anualmente el plan de trabajo para la selección de los procesos. Una vez obtenidos los resultados de la aplicación de esta guía, los procesos con mayor puntaje serán seleccionados para una posterior identificación del conocimiento crítico. El resultado de dicha selección será propuesto a la persona que ocupe el cargo de Directora o Director General para su validación.

1.2. Identificación del conocimiento crítico.

La identificación del conocimiento crítico debe reconocer elementos claves en los procesos que contribuyan a alcanzar los objetivos estratégicos definidos por el Consejo para la Transparencia en su Mapa Estratégico. Para llevar a cabo la implementación se deben considerar los siguientes parámetros del conocimiento:

- Alineación estratégica; cumple un rol clave para alcanzar los objetivos estratégicos del Consejo para la Transparencia
- Relevancia operativa; corresponde al conocimiento útil para el funcionamiento de la institución.
- Basado en la experiencia; corresponde al conocimiento originado por el personal de la institución.

2. Compartir conocimiento.

Compartir conocimiento constituye un acto clave en el proceso de la Gestión del Conocimiento dentro de la institución. El Consejo para la Transparencia concibe compartir

conocimiento como la forma en que se confiere el conocimiento a las funcionarias y funcionarios de la institución. Dicha labor se materializa por medio de las siguientes acciones:

2.1 Jornadas de reflexión y aprendizaje.

Estas actividades serán instancias de reunión del personal de todas las Direcciones de la institución, en las cuales se realizarán dinámicas de comunicación sobre la labor y las funciones que desempeña cada una de ellas. El objetivo de estas actividades es que lo dialogado se convierta en un recurso de aprendizaje para el conjunto de la institución, para ello es importante dejar registro escrito y/o audiovisual de lo expuesto cada vez que se lleven a cabo estas actividades. Dichos registros deben estar a disposición para la consulta de todos los funcionarios de la institución y como material de inducción para los nuevos ingresos, de preferencia.

2.2 Jornadas de formalización de conocimiento.

Estas actividades serán instancias de reunión y conversación periódica entre directores, jefaturas, analistas y coordinadores que integran una misma Dirección, con el fin de que exista un intercambio de experiencias relacionadas al conocimiento específico adquirido por cada funcionario y funcionaria en el ejercicio de sus funciones al interior de la Dirección. Estas jornadas deben ser realizadas al menos 2 veces al año, siendo obligatorio su registro escrito y/o audiovisual.

2.3 Formalización de los procesos de inducción.

La inducción es una herramienta de gestión que busca integrar planificadamente a las personas que ingresan a la institución o bien cambian de funciones, este proceso se lleva a cabo por medio de un acompañamiento que apunta a ofrecer información necesaria para que la persona sea capaz de desempeñarse de la manera más idónea posible, permitiendo el conocimiento y la comprensión de los aspectos específicos del trabajo y los procedimientos propios de la institución.

3. Retención/transferencia de conocimiento.

El Consejo para la Transparencia entenderá la retención y transferencia de conocimiento como aquel procedimiento por el cual se mantiene y protege el conocimiento formal y tácito que las funcionarias y los funcionarios necesitan para llevar a cabo sus funciones. Disponer de procesos de retención de conocimiento, una óptima sistematización de experiencias e información y contar con herramientas acordes para capturar este nuevo capital humano, son elementos primordiales para emplear la Gestión del Conocimiento dentro de la institución.

Para transferir y retener el conocimiento crítico se llevarán a cabo tres actividades:

3.1 Protocolo de sistematización de información.

El Consejo para la Transparencia deberá generar documentos que formalicen la sistematización del conocimiento crítico en cada una de las Unidades, para esto se deben definir los pasos a seguir para levantar de forma permanente y estandarizada la información clave presente en cada uno de los procesos de la institución. Estos documentos deben construirse de conformidad a lo establecido en la metodología de identificación de conocimiento crítico y clasificados de acuerdo con las tipologías y metadatos definidos en el plan de gestión documental del CPLT.

3.2 Conocimiento de salida.

Para mejorar la gestión institucional es necesario retener el conocimiento explícito y tácito que poseen las funcionarias y los funcionarios una vez que abandonan la institución. Es por esto, que se llevarán a cabo entrevistas de salida donde se puedan recabar historias, recomendaciones, errores, desafíos futuros, lista de contactos o fuentes de información que no hayan sido sistematizados previamente. Lo anterior, con el objetivo de facilitar la capacidad institucional para conectar a las personas con el conocimiento que necesitan para la realización de sus funciones.

Para el evento que las funcionarias y los funcionarios que abandonan la institución no cuenten con el tiempo suficiente para llevar a cabo estas entrevistas, o cualquier otra eventualidad, se deberá reemplazar esta modalidad por un «Formulario de salida», el cual contará con los mismos ítems de información requeridos en el presente proceso.

4. Evaluación de la política de Gestión del Conocimiento.

El Consejo para la Transparencia con el fin de asegurar la implementación y el desarrollo de los procesos definidos en esta política, evaluará periódicamente las actividades relevantes de Gestión del Conocimiento. Esto supone dar seguimiento a las iniciativas y resultados obtenidos, para ello se definirán indicadores cuantitativos y cualitativos para la evaluación de cumplimiento de objetivos de la organización en Gestión del Conocimiento.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En términos de gobernanza, la autoridad patrocinadora de la política de Gestión del Conocimiento es la Directora o Director General. La función de dicha autoridad es procurar el correcto desarrollo de la política, la facilitación de los recursos requeridos para la ejecución de las iniciativas, en la medida que se dispongan de aquellos en las respectivas leyes de presupuestos, y evaluar los resultados obtenidos.

La promoción de la presente política se encontrará radicada en la Unidad de Administración y Finanzas, específicamente en la Oficina de Partes del Consejo para la Transparencia¹.

La estructura organizacional del sistema de Gestión del Conocimiento supone la definición de roles y tareas al personal y equipos relacionados con estas tareas.

Personal /equipo	Composición	Rol	Tareas
<u>Comité de Gestión del Conocimiento</u>	Se integra por los encargados de Gestión del Conocimiento de todas las Direcciones de la institución.	Liderar los procesos de implementación de la política de Gestión del Conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> · Promover una cultura colaborativa y de aprendizaje entre los profesionales del CPLT. · Proponer el plan de trabajo de los procesos de Gestión del Conocimiento anuales.
<u>Equipo responsable del sistema de Gestión del Conocimiento (Unidad de Administración y Finanzas)</u>	Según definición interna de la Unidad de Administración y Finanzas.	Impulsar la implementación de los procesos de Gestión del Conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> · Responsable de coordinar y apoyar a los equipos de trabajo mencionados en esta política. · Revisar y actualizar el mapa de conocimiento crítico institucional y documentar periódicamente el conocimiento crítico de los procesos de Gestión del Conocimiento, a medida que se vayan construyendo. · Proponer mejoras a la metodología para la identificación del conocimiento crítico. · Colaborar en la implementación de los procesos para la identificación y actualización del conocimiento crítico. · Generar instancias de formación en metodologías y/o herramientas a los coordinadores encargados de la Gestión del Conocimiento. · Convocar al comité para la elaboración del plan anual.

¹ Para el período 2020-2021 la Dirección de Estudios es la encargada de desarrollar y promover la Política de Gestión del Conocimiento, a partir del 2022 rige la estructura planteada en el presente documento.

			<ul style="list-style-type: none"> · Impulsar la cultura colaborativa y de aprendizaje entre los profesionales del CPLT.
<u>Encargados de Gestión del Conocimiento por Dirección</u>	Conformado por un funcionario o funcionaria representante de cada dirección.	Coordinar los procesos de Gestión del Conocimiento en su respectiva Dirección.	<ul style="list-style-type: none"> · Colaborar con las iniciativas de Gestión del Conocimiento que se implementen en sus respectivas direcciones o a nivel institucional. · Promover acciones que favorezcan una cultura colaborativa y de aprendizaje entre los funcionarios y las funcionarias de su Dirección. · Apoyar en la documentación del conocimiento crítico de los procesos de Gestión del Conocimiento. · Proponer mejoras a los procesos para la identificación y actualización del conocimiento crítico.

Esta estructura organizacional estará apoyada por dos actores transversales que forman parte de la institución:

Personal /equipo	Composición	Rol	Tareas
Áreas de soporte	<p>Se integra por:</p> <p>Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas.</p> <p>Unidad de Infraestructura Tecnológica.</p> <p>Unidad de Comunicaciones.</p>	Habilitar diversos procesos, herramientas y tecnología de Gestión del Conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas debe incorporar la Gestión del Conocimiento a los perfiles de cargo, al sistema de retroalimentación, al reconocimiento/incentivos, a la formación, procesos de inducción. · Unidad de Infraestructura Tecnológica debe apoyar tecnológicamente con sistemas que favorezcan la Gestión del Conocimiento. · Unidad de Comunicaciones debe facilitar la difusión y acceso del conocimiento.

	Unidad de Planificación y Control de Gestión		<ul style="list-style-type: none"> Unidad de Planificación y Control de Gestión debe apoyar en las métricas asociadas a actividades de Gestión del Conocimiento.
Área de Evaluación de la Política de Gestión del Conocimiento	Se integra por: Dirección de Estudios.	Evaluar periódicamente las actividades relevantes de Gestión del Conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> Dar seguimiento a iniciativas de Gestión del Conocimiento y dar cuenta de los resultados obtenidos. Definir indicadores cuantitativos y cualitativos para la evaluación de cumplimiento de objetivos de la organización en Gestión del Conocimiento.

2° **NOTIFÍQUESE** la presente Política de Gestión del Conocimiento del Consejo para la Transparencia a todas y todos las y los trabajadoras y trabajadores de esta Corporación.

3° **PUBLÍQUESE** la presente resolución en la intranet institucional del Consejo para la Transparencia.

ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE en la intranet institucional Y ARCHÍVESE




DAVID IBACETA MEDINA
Director General
Consejo para la Transparencia

DIM/PMT/MGB
DISTRIBUCIÓN

1. Todas las funcionarias y todos los funcionarios del Consejo para la Transparencia.
2. Director General del Consejo para la Transparencia.
3. Director Jurídico (S) del Consejo para la Transparencia.
4. Director de Fiscalización del Consejo para la Transparencia.
5. Director de Promoción, Formación y Vinculación del Consejo para la Transparencia
6. Director de Desarrollo del Consejo para la Transparencia.



7. Directora de Estudios del Consejo para la Transparencia.
8. Secretario del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia.
9. Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas del Consejo para la Transparencia.
10. Jefa de la Unidad de Fiscalía del Consejo para la Transparencia.
11. Oficina de Partes.
12. Archivo.