



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Presentado por: Jeimy Vargas Hernández – 319584

Mayo 30 de 2017

Afiliada a la Federación Internacional de Universidades Católicas (FIUC)
w w w . u c a t o l i c a . e d u . c o



Universidad Católica de Colombia
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Cultura de Innovación, Aprendizaje y Gestión del Conocimiento (IAGC)

*Departamento Administrativo Nacional de
Estadística – DANE*





Contenido

1. Objetivos.
2. Generalidades de la encuesta
3. Marco teórico.
4. Metodología.
5. Resultados.
 - 5.1 Capítulo I: Innovación.
 - 5.2 Capítulo II: Aprendizaje.
 - 5.3 Capítulo III: Gestión del Conocimiento.
6. Conclusiones.



Objetivos

- Desarrollar de manera práctica diversos conceptos y conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, que serán útiles para la solución de diferentes actividades que se den dentro de la entidad en su normal funcionamiento.
- Apoyar los procesos de la entidad, recopilando y analizando los resultados de la encuesta de cultura de innovación, aprendizaje y gestión del conocimiento en el DANE.



Generalidades de la encuesta

Nombre de la investigación: Encuesta de Cultura de Innovación, Aprendizaje y Gestión del Conocimiento DANE.

Objetivo de la Encuesta: Compilar información que sea un insumo para calcular el índice de Innovación Aprendizaje y Gestión del Conocimiento del DANE.

Población encuestada: Total de funcionarios DANE registrados en «Queremos saber más de ti», que respondieron completa la encuesta.

Numero de personas encuestadas a la fecha: 1037

Actualización de Recopilación de datos de encuesta al 07 de abril de 2017.



Marco teórico

- En la tercera Edición del Manual de Oslo (2005) la innovación se define como un producto (servicio o bien), proceso, método organizativo o estrategia de comunicación, que sea nuevo o significativamente mejorado para la entidad.
- Joseph Schumpeter (1934), afirmaba que el desarrollo económico se mueve a partir de la innovación, a través de procesos dinámicos donde nuevas tecnologías reemplazan las metodologías antiguas.



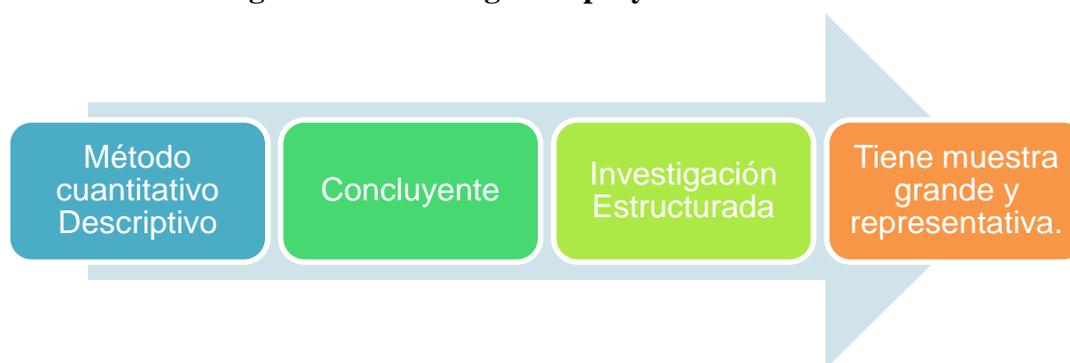
Marco teórico

- Para el DANE, la cultura de innovación es un conjunto de saberes, actitudes, comportamientos, prácticas y hábitos que tienen en común los colaboradores para crear, compartir y difundir conocimientos, experiencias, habilidades y capital intelectual; permitiendo desarrollar nuevos o significativamente mejorados productos que aportan valor agregado a los procesos misionales y de soporte para la producción y difusión estadística (Encuesta IAGC, 2016).

Metodología

- Este proyecto se lleva a cabo dentro de la entidad DANE, a través de la obtención de datos primarios, teniendo en cuenta que:

Figura 1. Metodología del proyecto o encuesta



Fuente: Elaboración propia con datos tomados de (Martínez, M. 2016).

- Dicha muestra son los funcionarios a nivel central y territorial, y se pretende obtener información que contenga un enfoque de medición objetivo de la innovación, determinando el avance concreto en la gestión de las innovaciones implementadas (GAIA, 2016).



Metodología

- Con la obtención de los resultados de la encuesta, se tabula, se grafica y analiza respectivamente la información, para determinar los diversos impactos de la innovación en la entidad difundiendo estos resultados y a su vez tomándolos como unos de los principales insumos para construir el indicador de cultura de innovación en el DANE.



Metodología

Los pasos seguidos para llegar al producto de esta encuesta que sería la presentación de los gráficos de las preguntas son:

- Inicialmente, se debe contar con dos Bases fundamentales:
La Base de los Resultados de la Encuesta y la Base del CRM (Queremos Saber Más de Ti).
- Al obtener la encuesta con los resultados actualizados, se debe cruzar con la Base del CRM, para identificar las personas que respondieron.

Metodología

- Luego, se totaliza por cada variable de cada pregunta el número de respuestas, de la siguiente forma:

Tabla 1., Base Resultados Encuesta, totalización de las variables.

	C1P1F1	C1P1F2	C1P1F3	C1P1F4	C1P1F5
Total Valores	330	540	258	21	11

Fuente: Elaboración propia, datos tomados de bases de datos.

Metodología

- Al tener los totales de cada variable, de los tres capítulos de la encuesta se empieza a tabular así:

Tabla 2., Tabulación de preguntas.

VARIABLE	Total %	Total #
Siempre	31,8%	330
Casi siempre	44,4%	460
Algunas veces	20,7%	215
Rara vez	2,0%	21
Nunca	1,1%	11
	100,0%	1037

Fuente: Elaboración propia, datos tomados de Base de Resultados Encuesta, GAIA 2016.

- Al obtener la tabulación de todas las preguntas para los tres capítulos, se procede a graficar.



Resultados

- Esta encuesta se divide en tres capítulos:
 1. **Capítulo I: Innovación**
 2. **Capítulo II: Aprendizaje**
 3. **Capítulo III: Gestión del Conocimiento**
- Se identificaron algunos de los resultados más relevantes hasta el momento, debido a que por temas de tiempo no se pudo mostrar los resultados finales de la encuesta que se difundirán dentro de la entidad.

Resultados

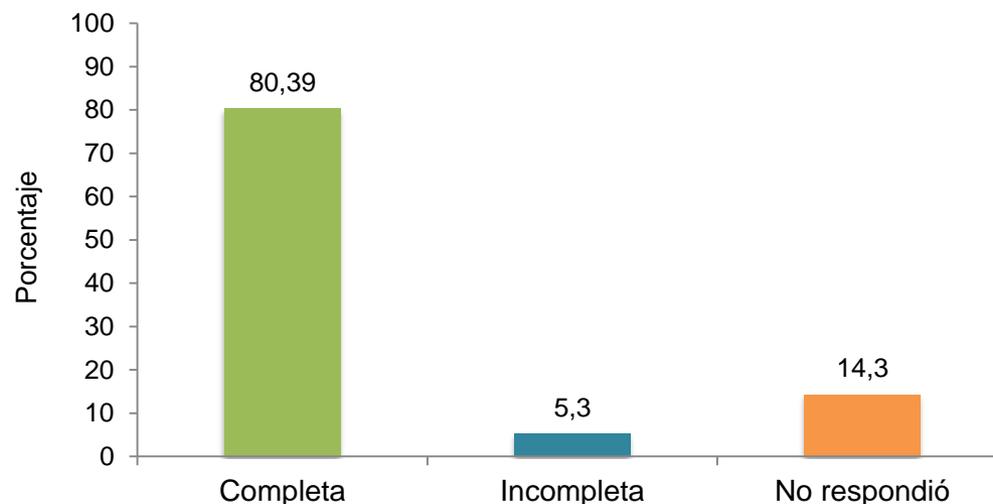
- La muestra de la encuesta se determinó identificando el número de colaboradores que se encuentran registrados en el “Queremos Saber Más de Ti”, que es un aplicativo que los direcciona a resolverla; de este modo la cobertura total sería:

Tabla 3., Cobertura.

Cobertura		
Completa	80,39	1037
Incompleta	5,3	68
No respondió	14,3	185
Total general	100	1290

Fuente: Elaboración propia, datos tomados de Base de Resultados Encuesta, GAIA 2016.

Gráfico 1., Cobertura.

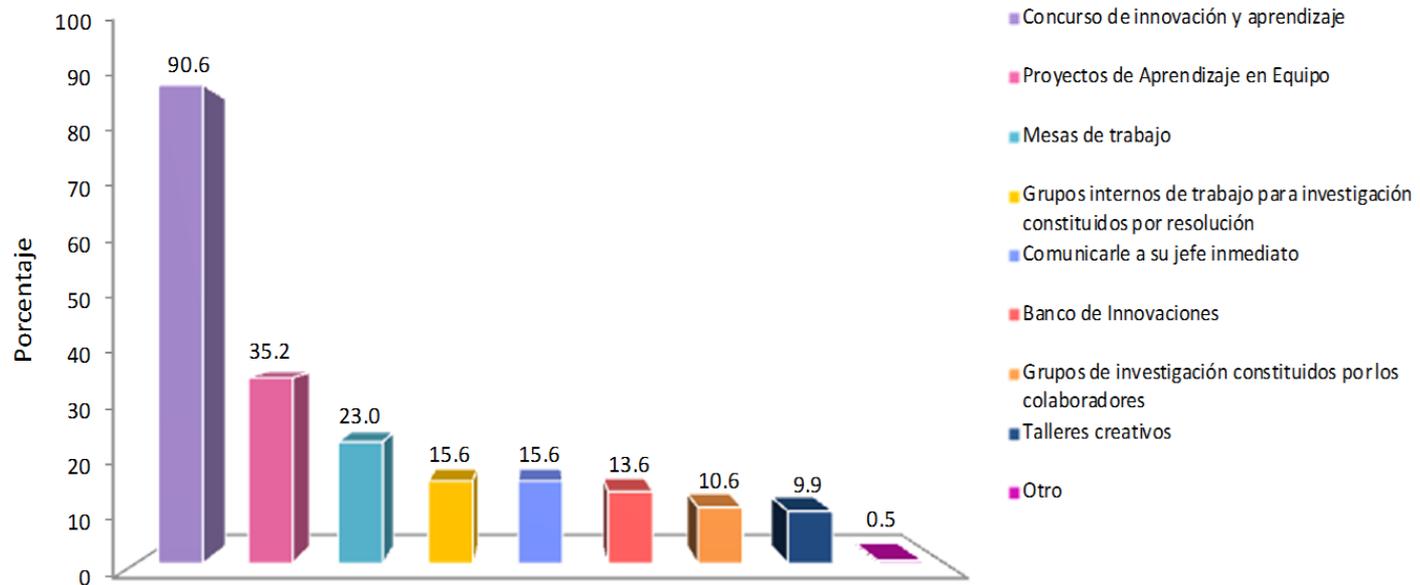




Capítulo I: Innovación

Capítulo I: Innovación

Gráfico 2. Estrategias que conocen los colaboradores que se llevan a cabo para proponer ideas innovadoras

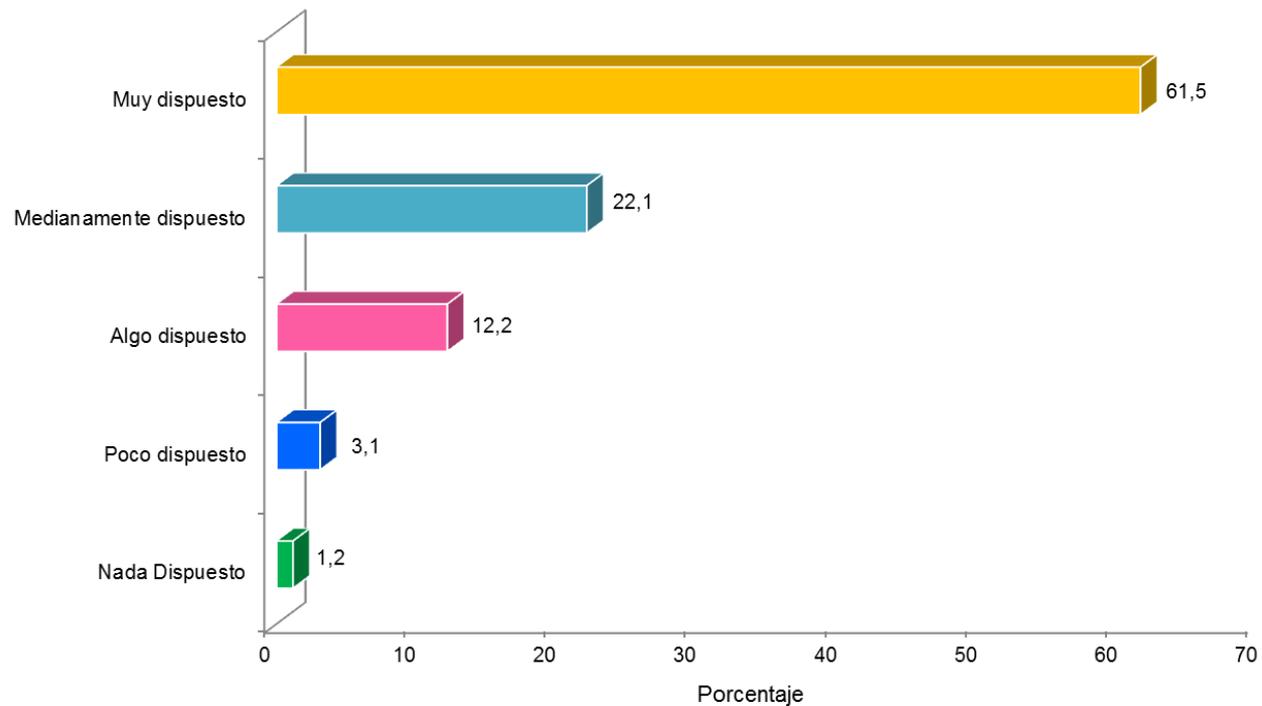


Total de encuestados: 1037

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje

Capítulo I: Innovación

Gráfico 3. Disposición de los colaboradores para participar en las estrategias que la entidad promueve para generar innovación.



Total de encuestados: 1037

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje



Capítulo I: Innovación

Teniendo en cuenta, los mecanismos de la entidad para seleccionar ideas innovadoras, el 60% de las personas manifestaron que conocen el proceso de selección de proyectos del concurso de innovación y aprendizaje, este porcentaje es muy importante para el cálculo del índice de innovación.

Capítulo I: Innovación

Tabla 4., Mecanismos de la entidad para la selección de ideas innovadoras

VARIABLE	TOTAL %
Proceso de selección de proyectos del concurso de innovación y aprendizaje	60%
Proceso de selección de los PAE (Proyectos de Aprendizaje en Equipo)	28%
Proceso de selección del Banco de Innovaciones	7,1%
Grupo de selección de ideas al interior de su área	4,1%
otro	1,2%

Fuente: Cálculos propios con Datos tomados de Base de Datos Encuesta IAGC.

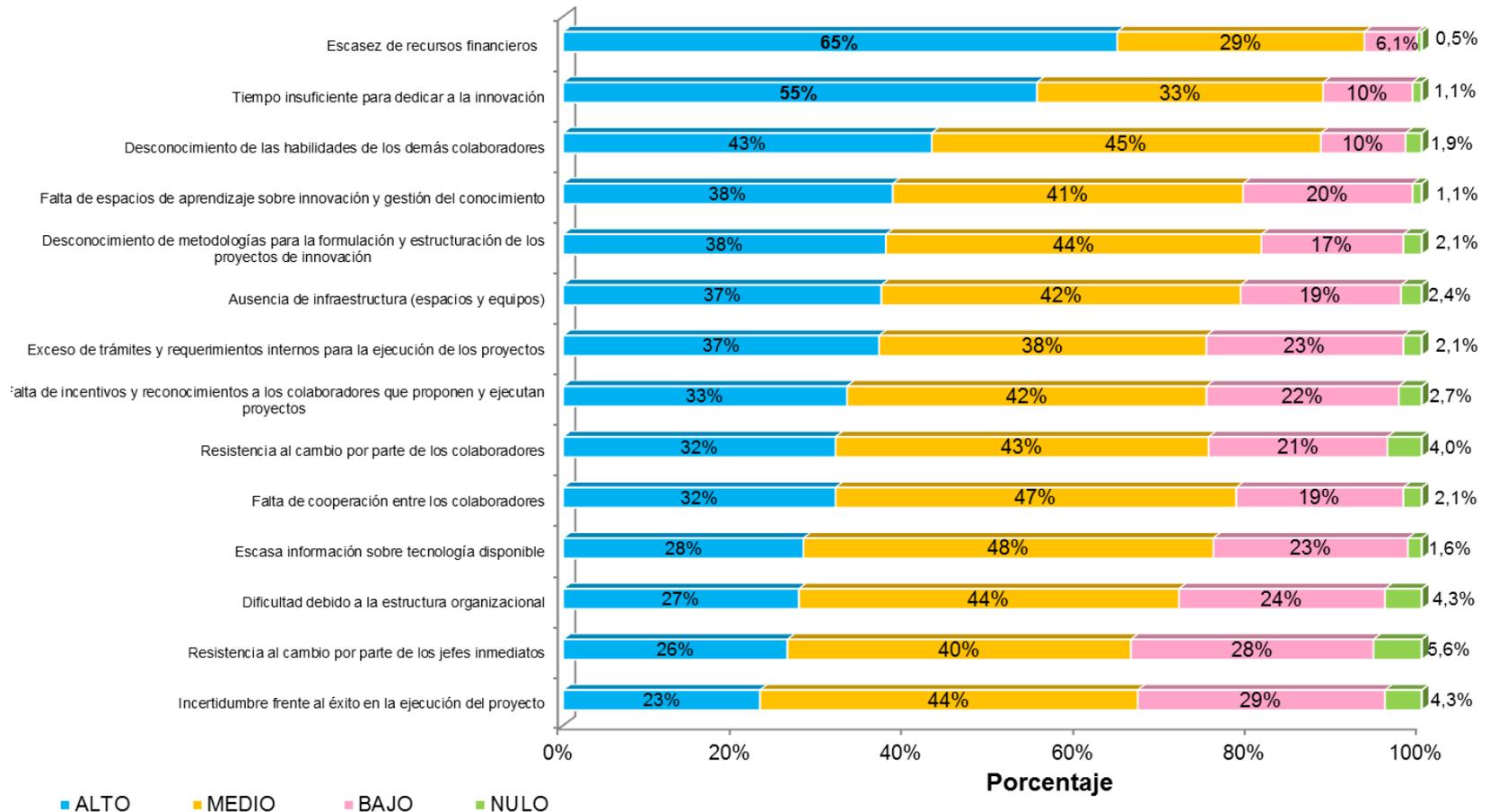


Capítulo I: Innovación

el 64% de los colaboradores de la entidad consideran que no existen obstáculos para la formulación y ejecución de los proyectos de innovación. Sin embargo, el 36% de los encuestados si lo consideran. En el gráfico 5 se identifican cuáles son los mayores obstáculos para este 36% de encuestados.

Capítulo I: Innovación

Gráfica 5. Calificación de los obstáculos según su nivel de impacto.



Total de encuestados: 1037
Respondieron: 375

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje



Capítulo II: Aprendizaje



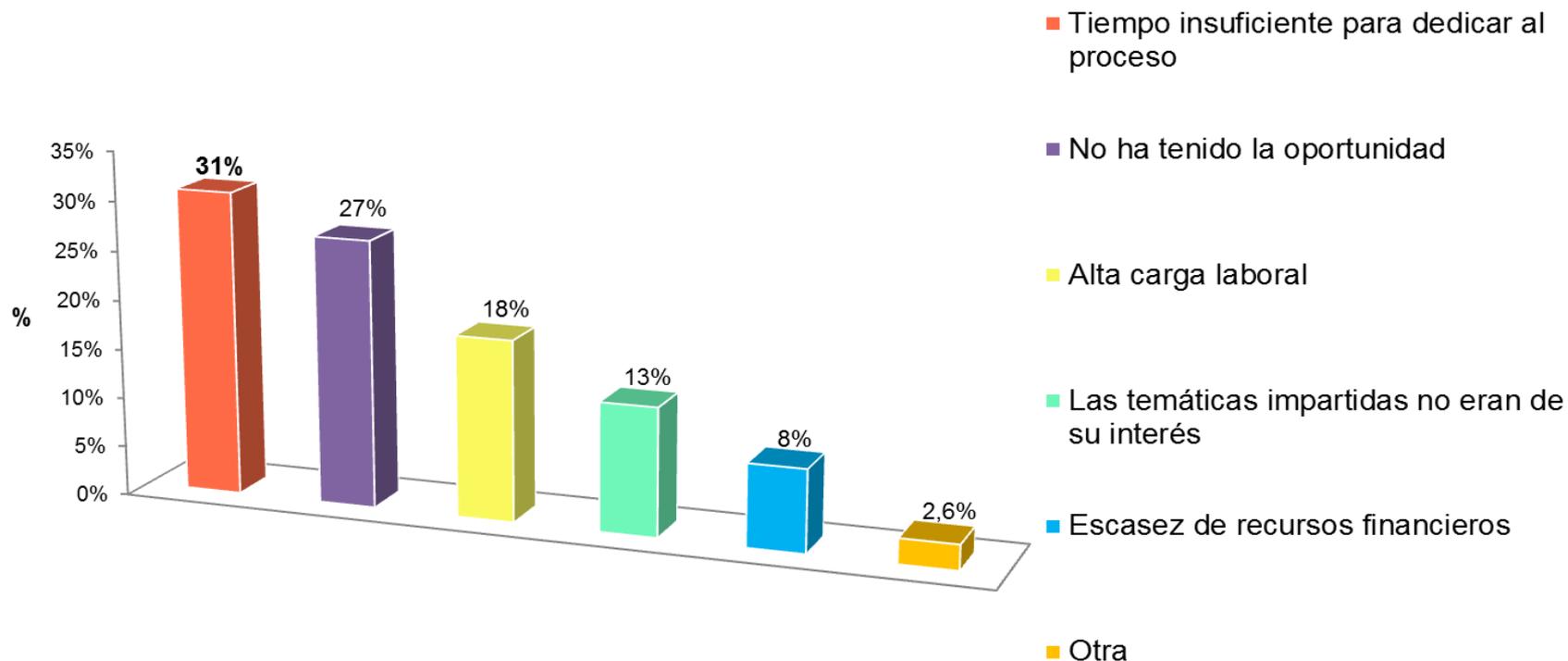


Capítulo II: Aprendizaje

El 62% de los colaboradores manifestó que ha participado en algún proceso de aprendizaje promovido por la entidad, sin embargo el 38% no ha participado.

Capítulo II: Aprendizaje

Gráfico 6., Razones por las que algunas personas no han participado en procesos de aprendizaje.



Total de encuestados: 1037
Respondieron: 585

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje



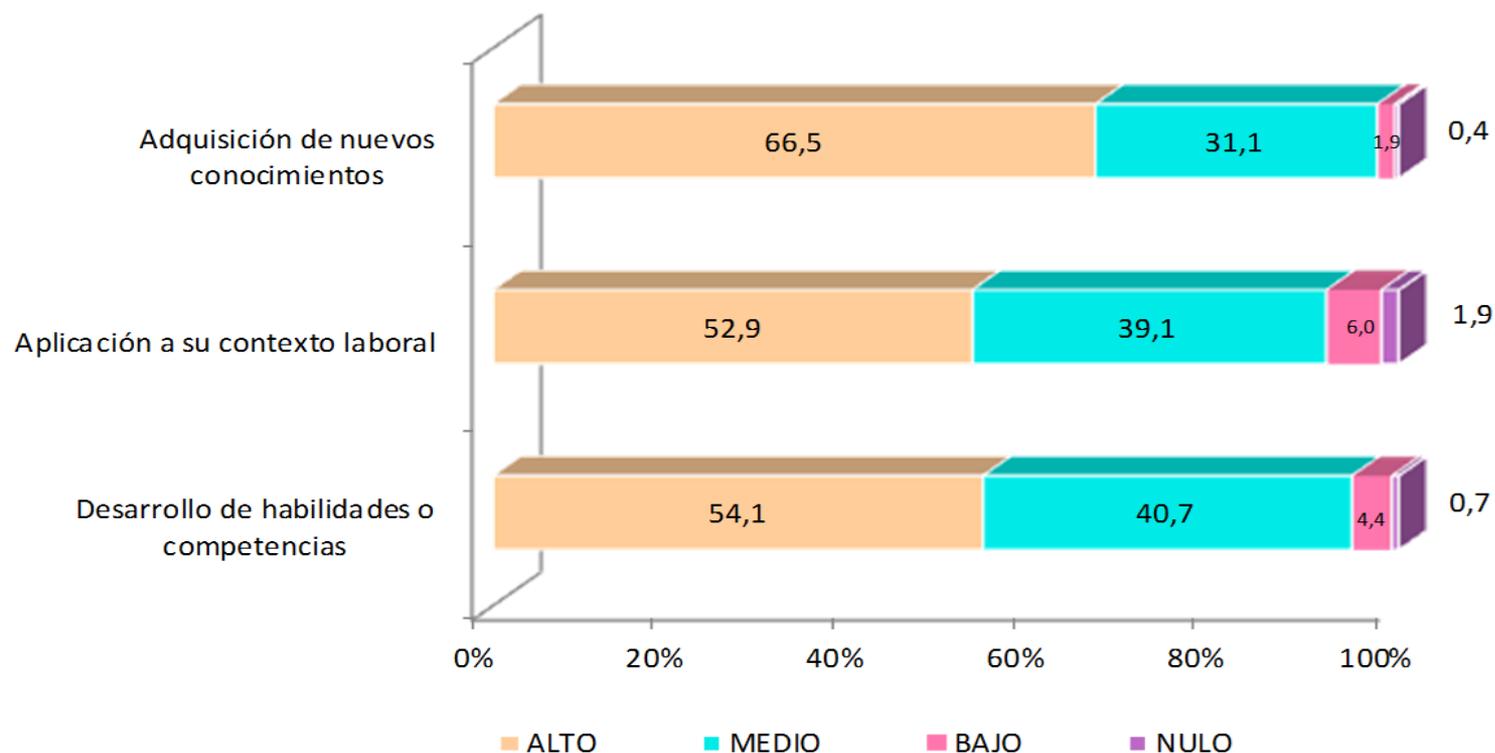
Capítulo II: Aprendizaje

El 60% de los encuestados han participado en algún proceso de aprendizaje promovido por la entidad, mientras que el 40% no.

En el siguiente gráfico se puede evidenciar el nivel de impacto que tuvieron los colaboradores frente a los procesos de aprendizaje promovidos por la entidad.

Capítulo II: Aprendizaje

Gráfico 7., Aspectos según el nivel de impacto que tuvieron en los colaboradores los procesos de aprendizaje promovidos por la entidad

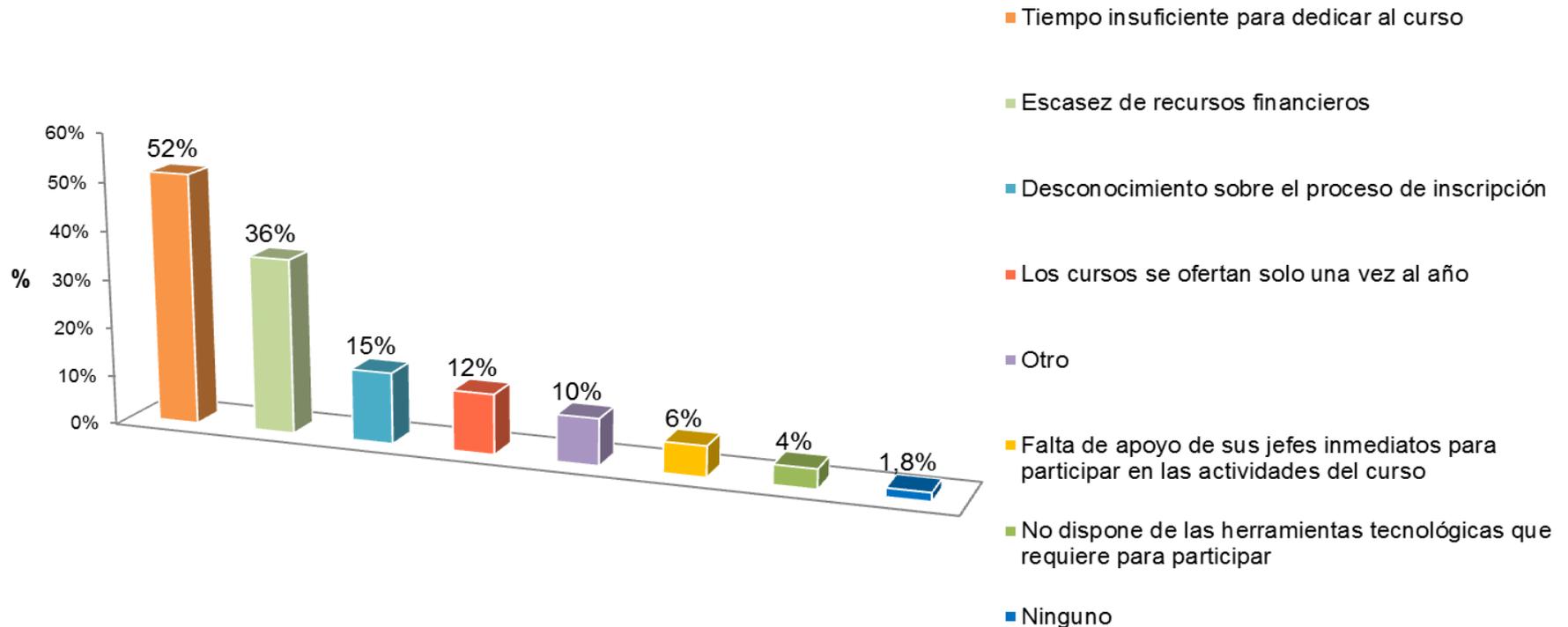


Total de encuestados: 1160

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje

Capítulo II: Aprendizaje

Gráfico 8., Obstáculos que se presentan al momento de confirmar la participación en los cursos de producción y difusión estadística



Total de encuestados: 336 de 1037

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje



Capítulo III: Gestión del Conocimiento

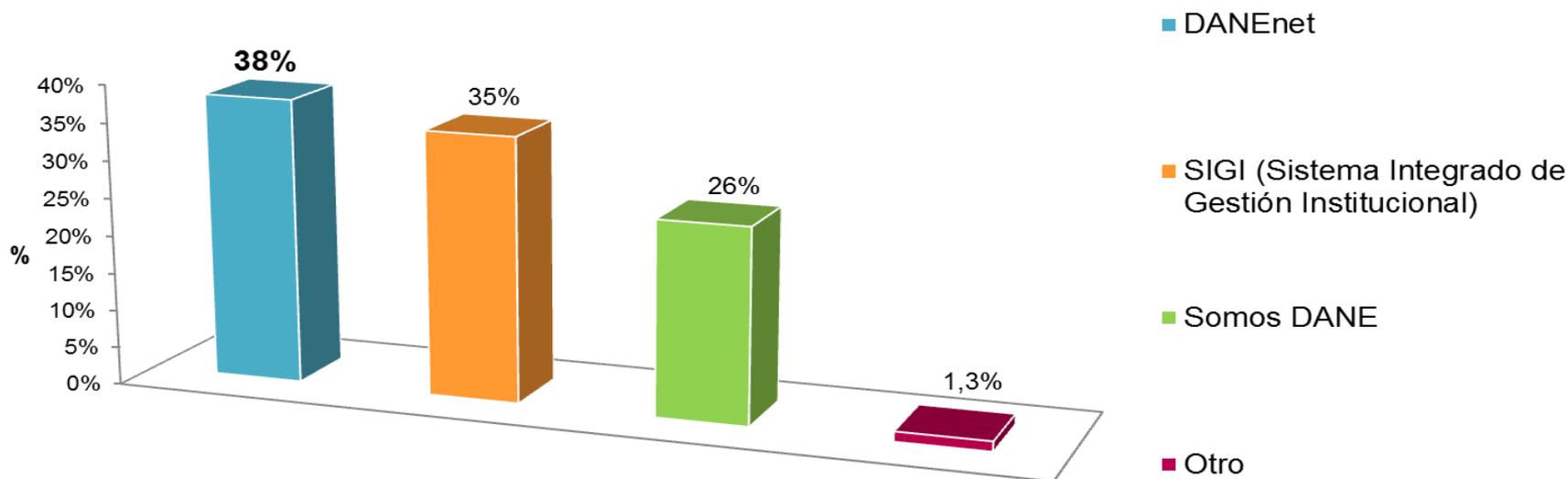


Capítulo III: Gestión del Conocimiento

El 64% de los encuestados conocen las herramientas para documentar, sistematizar y difundir los conocimientos, experiencias y lecciones aprendidas en la entidad.

Capítulo III: Gestión del Conocimiento

Gráfico 9., Conocimiento de herramientas para documentar, sistematizar y difundir experiencias:



Total de encuestados: 1037

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje

Capítulo III: Gestión del Conocimiento

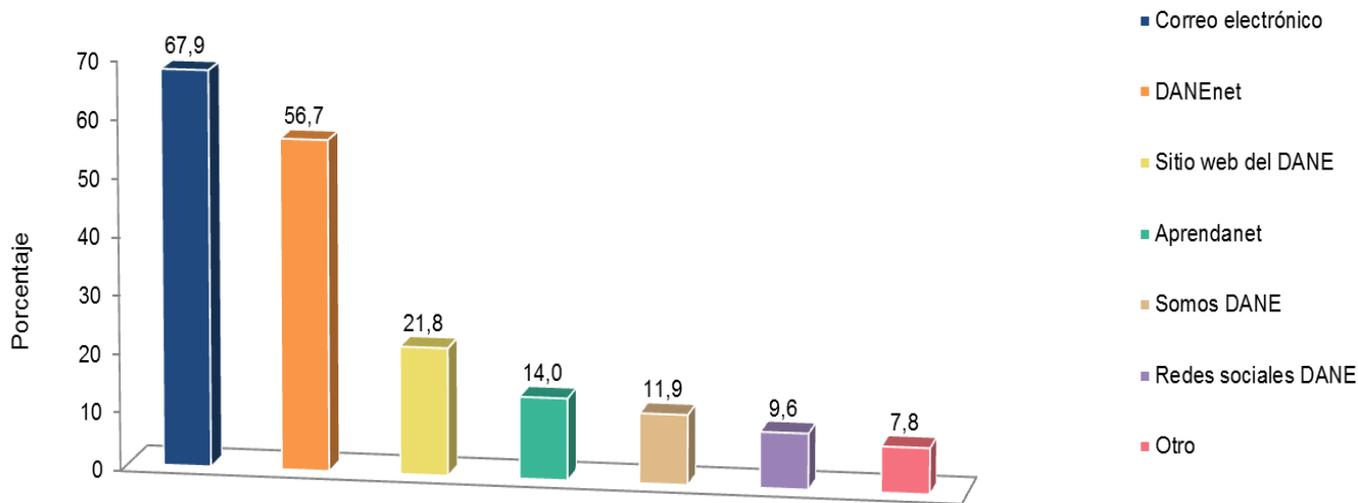


UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia

El 55% de los colaboradores han sistematizado o documentado actividades para la gestión del conocimiento a través de actas e informes principalmente, compartiéndolas o difundiéndolas por medios como:

Capítulo III: Gestión del Conocimiento

Gráfico 10., ¿Cómo se sistematizan o documentan estas experiencias, lecciones aprendidas u oportunidades de mejora adquiridas en el quehacer laboral?



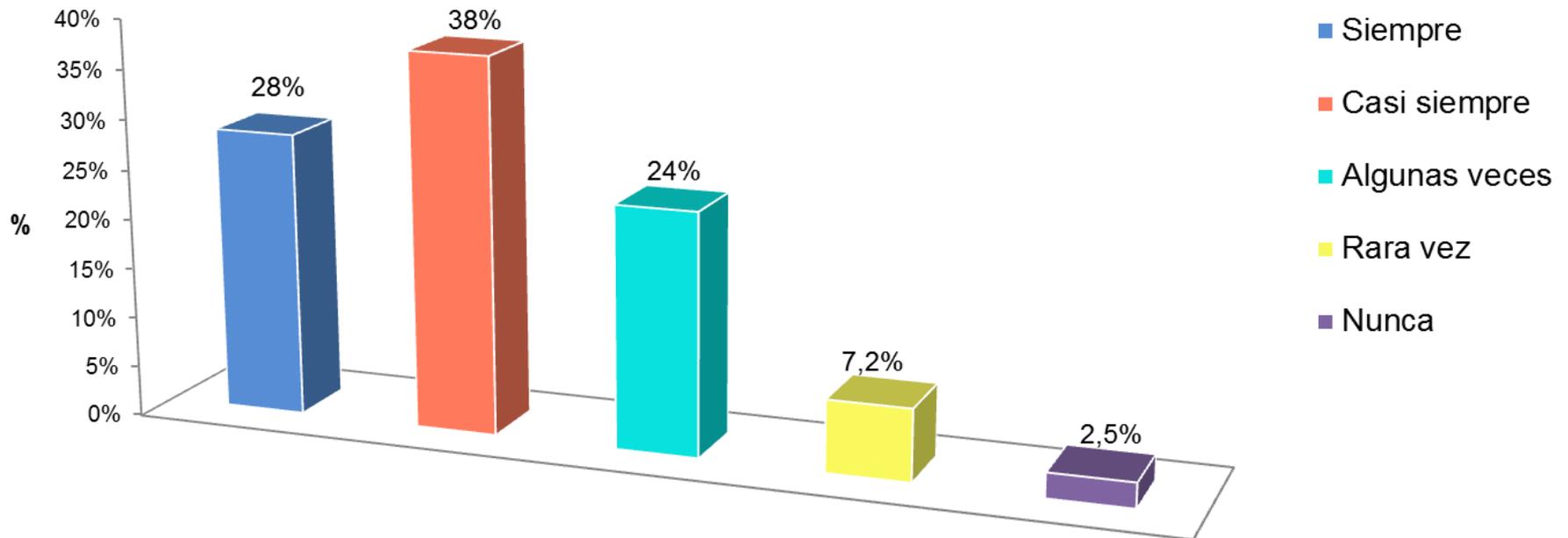
«En el DANE sistematizar se entiende como hacer un acta y enviarla por correo electrónico.»

Total de encuestados: 1037

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje

Capítulo III: Gestión del Conocimiento

Gráfico 11., Disposición para difundir conocimientos en el quehacer laboral de los colaboradores

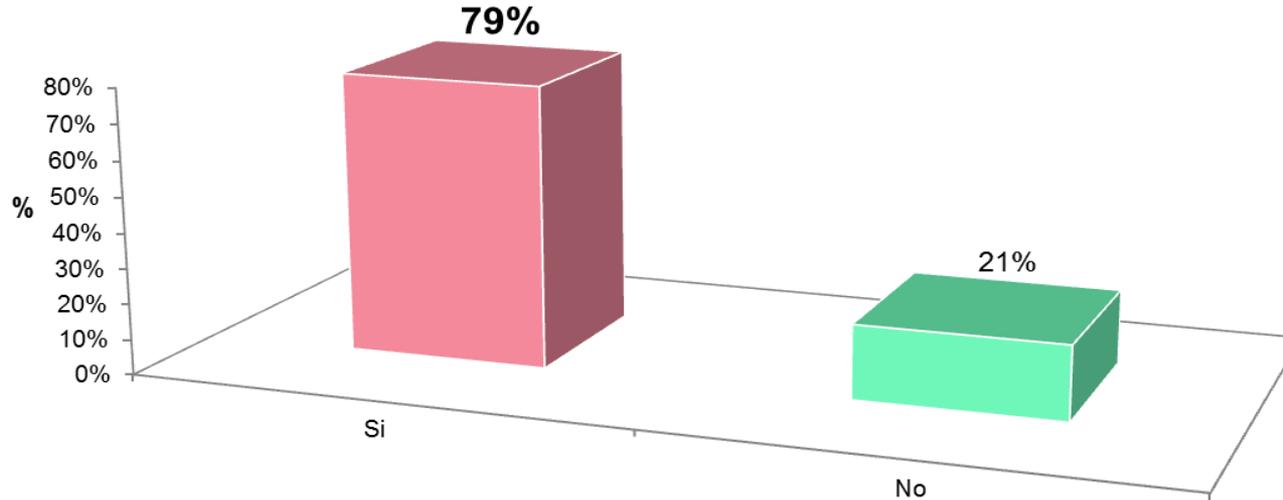


Total de encuestados: 1037

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje

Capítulo III: Gestión del Conocimiento

Gráfico 12., Disposición para crear comunidades de aprendizaje, compartir conocimientos en el quehacer laboral

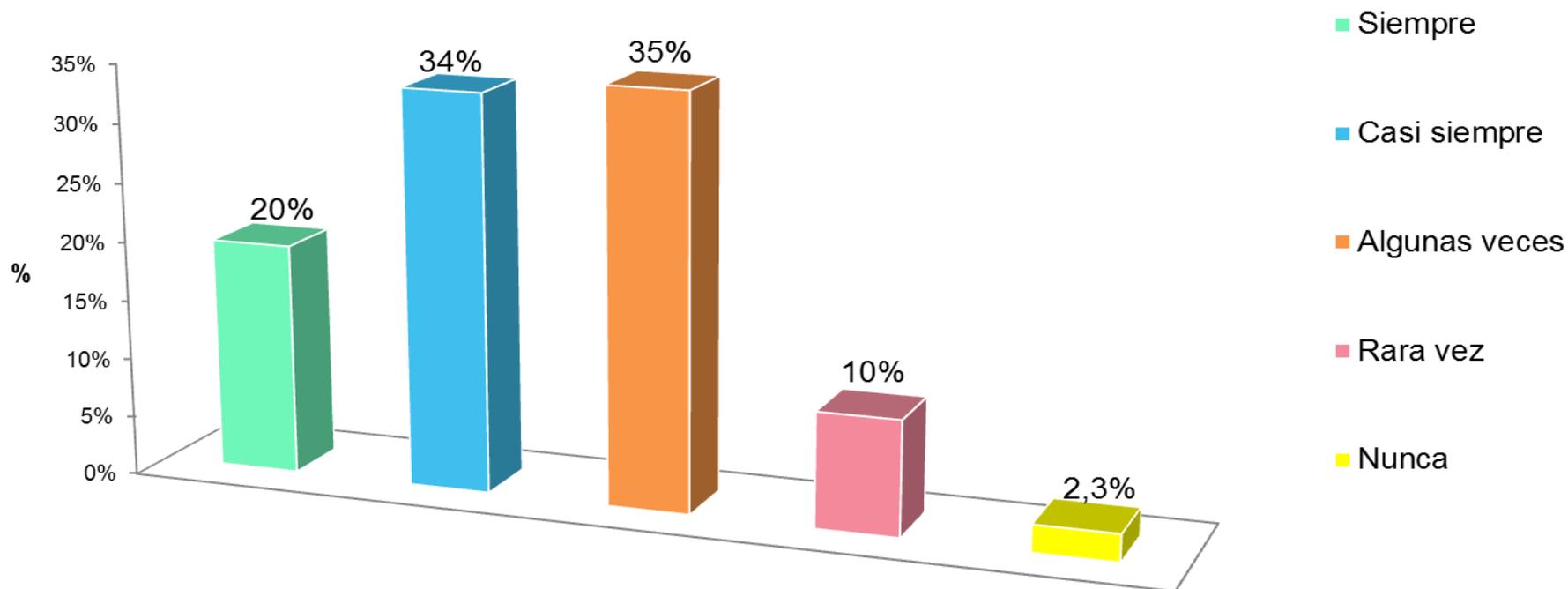


Total de encuestados: 1037

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje

Capítulo III: Gestión del Conocimiento

Gráfico 13., ¿La entidad promueve en los colaboradores la transferencia de sus conocimientos?



Total de encuestados: 1037

Fuente: DANE – Grupo Área de Innovación y Aprendizaje



Conclusiones

- La entidad sí está cumpliendo con su visión, puesto que el esfuerzo por reinventarse día a día por un gran porcentaje de los colaboradores, es muy notorio. Se están utilizando nuevas herramientas y plataformas tecnológicas, que son innovadoras dentro de las actividades que realiza el DANE.



Conclusiones

- Se puede identificar en los resultados de la encuesta, que los colaboradores si están dispuestos a implementar la cultura de la innovación en su quehacer diario, por ejemplo, el 83,6% de las personas están dispuestas a participar en estrategias de innovación promovidas por la entidad, lo que significa que el área GAIA, está dando a conocer la importancia de la innovación, e incentivando a los funcionarios a que implementen innovaciones en su quehacer laboral.



Conclusiones

- También se identificó en la encuesta que muchos de los funcionarios no cuentan con suficiente tiempo para dedicar a los proyectos de innovación, consideran que el tiempo insuficiente y la carga laboral es un obstáculo para realizar innovaciones.



Conclusiones

- Es importante que en cada área se promueva la innovación, y los colaboradores cuenten con el apoyo de la entidad para realizarlo. El tiempo es un factor fundamental para todo, y si se implementan las actividades ordenadamente, el tiempo insuficiente puede dejar de ser un obstáculo para innovar.



Conclusiones

- Es fundamental que la comunidad acepte que la cultura de innovación no es una tarea o un requerimiento de la entidad. Sino, es la motivación para que las personas dentro de sus tareas diarias, sean creativos y cuenten con iniciativa para hacer su trabajo de manera distinta generando nuevas estrategias, proyectos, e ideas para que el DANE construya un camino de liderazgo y modernidad que beneficie tanto a los funcionarios como los usuarios externos de la información estadística.



Conclusiones

- Una consideración personal es la importancia de la tecnología para todos los procesos y para el crecimiento de una empresa. Es importante que el DANE se haga conocer más dentro del país, debido a que hay muchas personas que no saben cuál es la actividad de esta entidad.
- Por ello, a través de redes sociales, por ejemplo, se puede hacer que la población del país conozca esta importante entidad, y haga más útil la información que ésta brinda. Así mismo que conozcan diversas ofertas de cursos que se ofrecen y las diversas cifras que pueden ser un insumo para todas las personas.



UNIVERSIDAD **CATÓLICA**
de Colombia

¡Gracias por su atención!

Afiliado a la *Federación Internacional de Universidades Católicas (FIUC)*
www.ucatolica.edu.co