

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1312
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	VERSIÓN	02
	FORMATO	Documentación de lecciones aprendidas de gestión pública	Página	1 de 7

## LECCIÓN APRENDIDA

*Las lecciones aprendidas pueden definirse como el conocimiento adquirido sobre un proceso o una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico de los factores que pueden haber afectado positiva o negativamente el resultado esperado<sup>1</sup>. Señala de manera puntual, los factores que pueden haber afectado la gestión pública, para ser utilizados luego en la mejora continua, contribuyendo a explicitar nuevo conocimiento, difusión, aplicación y re-uso. Consiste en el desarrollo de los elementos claves y la reconstrucción de la lógica que llevó a la consecución de los resultados y las relaciones causales que los condicionaron, capturadas durante la fase de identificación<sup>2</sup>.*

Nota: Los datos recolectados en esta ficha serán tratados bajo lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".

Fecha de diligenciamiento del formato:

día	mes	año
18	09	2025

### 1. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la lección aprendida de gestión pública:  
¿Qué nombre describe mejor la lección aprendida?

Equipos Transversales

Dependencia responsable de la lección aprendida:  
Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional

Nombre y cargo del directivo(a) de la dependencia:  
Diego Eduardo Canesto Arenas  
Subdirector Técnico de Desarrollo Institucional

Proceso al que pertenece la lección aprendida:  
Fortalecimiento de la Gestión Pública

Política MIPG a la que le aporta  
Gestión del Conocimiento y la Innovación

Equipo y/o grupo interno de trabajo donde se identifica la lección aprendida:  
Equipo de Gestión del Conocimiento e Innovación de la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional

<sup>1</sup> DAFP Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación - Versión 1 - Octubre 2020 [https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2ljUBdeu/view\\_file/37386704](https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/37386704)

<sup>2</sup> Luna, E., & Rodríguez, L. (15 de 01 de 2015). Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado el 23 de 08 de 2022, de <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/como-documentar-lecciones-aprendidas/>

	<b>PROCESO</b>	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	<b>CÓDIGO</b>	4202000-FT-1312
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Documentación de lecciones aprendidas de gestión pública	<b>Página</b>	2 de 7

Colaborador(a) responsable:

Diego Andrés Católico Amaya

Tipo de vinculación:

Contrato Prestación de Servicios

Número de contacto:

3008209978

Correo institucional de contacto:

dacatolico@alcaldiabogota.gov.co

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA LECCIÓN APRENDIDA

Situación o experiencia de la lección aprendida

Mencione qué sucedió en el desarrollo de una actividad, tarea o proyecto. Revise las circunstancias o situaciones que se distanciaron de lo que se esperaba. Registre la diferencia destacando los aspectos positivos o negativos. Generalmente las lecciones aprendidas son resultado de un proceso de aprendizaje interno, sin embargo, es posible que, a partir de las experiencias, éxitos y/o dificultades documentadas por otras instituciones, se tenga un punto de referencia para afrontar nuevos desafíos institucionales y anticiparse a situaciones que puedan presentarse. En este caso, es importante, dar crédito a la Entidad y a la Lección Aprendida

Durante el desarrollo de las acciones del año 2024 se activaron 6 equipos transversales de los cuales se definieron sus respectivas hojas de ruta y planes de acción. No obstante, en el seguimiento realizado durante el primer semestre del 2025, se evidenció la continuidad operativa únicamente de dos equipos transversales, los cuales generaron experiencias significativas que aportan a la gestión institucional.:

### 1. Equipo Transversal de información Estadística

*Hoja de ruta concertada*

El documento describe un plan de trabajo estructurado para el periodo 2024, que articula el Plan Estadístico Distrital (PED) con el Plan Marco de la Política de Gestión de la Información Estadística (PGIE). Este enfoque es positivo, ya que permite una articulación entre planes previos (2019-2024) y futuros (2025-2029), fortaleciendo la continuidad de la política pública en materia estadística.

Fortalezas:

- Se define un proceso claro de diagnóstico, evaluación y formulación de estrategias.
- Se establecen compromisos específicos entre el Equipo Coordinador y el Equipo Transversal.
- Se desglosan actividades mensuales, lo que facilita el seguimiento y la trazabilidad del avance.

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1312
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	VERSIÓN	02
	FORMATO	Documentación de lecciones aprendidas de gestión pública	Página	3 de 7

## 2. Equipo Transversal de Gestión Ambiental

### Hoja de ruta concertada

La hoja de ruta fue socializada en la mesa de trabajo del 29 de agosto de 2024 evidenciando la existencia de un plan estructurado y compartido con los actores clave. Esto favorece el trabajo colaborativo y la alineación de objetivos. Sin embargo, no se especifican los mecanismos o indicadores previstos para medir el cumplimiento de la hoja de ruta, aspecto relevante para evaluar su efectividad y el logro de los resultados esperados.

### Balance de encuentro

Desde la activación del equipo transversal, se han realizado dos sesiones principales:

- 29 de agosto de 2024: Se trabajó en la identificación de las causas raíz del problema central, logrando definir herramientas iniciales para el EcoBox.
- 6 de diciembre de 2024: Se validó con las entidades la propuesta de herramientas que conformarán el EcoBox.

La validación conjunta con las entidades refleja un enfoque participativo, que fortalece la legitimidad del proceso. No obstante, sería pertinente conocer el nivel de consenso alcanzado y los posibles ajustes derivados de las discusiones técnicas.

### Descripción:

¿Cuál fue la lección aprendida?, responda a esta pregunta teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Pertinencia: Es adecuada u oportuna de acuerdo a la situación en la que se identificó.
- Relevancia: Es importante o significativa en el contexto donde se produjo.
- Impacto: Efectos positivos o negativos producidos para el equipo, proceso y/o entidad.

Durante el desarrollo de los dos equipos transversales activos se evidencio lo siguiente:

## EQUIPO TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

### Fortalezas:

- Se evidencia una planificación estructurada, con espacios de trabajo tanto presenciales como virtuales.
- Se registran hitos concretos, como la formulación de árboles de problemas y la aplicación de instrumentos de evaluación.
- Se documenta la aprobación de los planes de trabajo y estratégicos en instancias oficiales garantizando respaldo institucional.

	<b>PROCESO</b>	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	<b>CÓDIGO</b>	4202000-FT-1312
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Documentación de lecciones aprendidas de gestión pública	<b>Página</b>	4 de 7

#### **Oportunidades de mejora:**

- No se detalla la naturaleza de los desafíos enfrentados ni las estrategias aplicadas para su resolución.
- Sería conveniente incluir información sobre la participación e involucramiento de las entidades distritales con el fin de fortalecer la evaluación del proceso colaborativo.

#### **EQUIPO TRANSVERSAL DE GESTIÓN AMBIENTAL**

El análisis de los obstáculos identificados en la sesión del 29 de agosto permitió estructurar herramientas digitales (EcoBox), las cuales fueron presentadas en diciembre para retroalimentación. Este enfoque progresivo evidencia una metodología ordenada, sustentada en la recopilación y validación de información.

Un aspecto favorable fue la utilización de metodologías asincrónicas para la presentación de avances a las entidades, lo que demuestra flexibilidad en la comunicación y favorece una participación más amplia. Sin embargo, no se identifican métricas concretas para evaluar el impacto del proceso ni un cronograma detallado de implementación para 2025 elementos necesarios para asegurar la sostenibilidad de los resultados obtenidos.

#### **Resultados:**

¿Cómo y cuáles fueron las soluciones o acciones de mejora de la lección aprendida (si las hubo)? Tenga en cuenta las siguientes preguntas orientadoras para presentar los resultados de la lección aprendida:

¿Qué factores cree que contribuyeron a los resultados obtenidos?: recursos, decisiones, gestión, etc.

¿Cómo puede aplicarse esta lección a otras iniciativas?

#### **EQUIPO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA**

El documento evidencia avances en la apropiación de lineamientos estadísticos y en la integración del equipo transversal con las entidades distritales.

#### **Fortalezas:**

Se reconoce un mayor entendimiento sobre la capacidad estadística en el marco del Plan Estadístico Distrital y la política de Gestión de la Información Estadística.

Se destaca la colaboración interdisciplinaria como elemento clave para superar obstáculos técnicos y operativos.

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1312
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	VERSIÓN	02
	FORMATO	Documentación de lecciones aprendidas de gestión pública	Página	5 de 7

Se resalta el valor de la experiencia acumulada como insumo para la formulación de nuevas estrategias de gestión estadística.

**Oportunidades de mejora:**

No se especifican los mecanismos para medir el grado de apropiación de los lineamientos dentro de las entidades.

Sería pertinente incluir ejemplos concretos de mejora en la gestión estadística derivados del trabajo del equipo transversal.

**EQUIPO DE GESTIÓN AMBIENTAL**

Uno de los principales hallazgos del proceso fue la limitada apropiación del Programa Institucional de Gestión Ambiental -PIGA por parte de las entidades, lo cual evidenció la necesidad de implementar estrategias innovadoras como la creación del EcoBox. La identificación de este problema es crucial, ya que indica que los esfuerzos deben centrarse no solo en herramientas técnicas, sino también en la generación de una cultura ambiental institucional que promueva la sostenibilidad y el compromiso colectivo.

**Recomendaciones:**

¿Cuál es su recomendación para obtener mejores resultados en un escenario similar?, mencione los roles y las responsabilidades que se impactan y el efecto que tiene en el desarrollo del trabajo

Para fortalecer los resultados en escenarios similares, se recomienda fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de los equipos transversales, mediante indicadores medibles y comparables que permitan valorar no solo el cumplimiento de las actividades, sino también el impacto transformador en las entidades. Esto debe complementarse con la documentación sistemática de los aprendizajes, avances y desafíos, de manera que las experiencias se conviertan en insumos reutilizables y replicables en el distrito. Finalmente, es clave promover una mayor apropiación institucional de las herramientas y lineamientos trabajados, mediante estrategias de formación, comunicación y acompañamiento técnico continuo.

La clarificación de roles y responsabilidades dentro de los equipos transversales contribuye a una mayor coordinación interinstitucional, evita la dispersión de esfuerzos y asegura que los resultados trasciendan más allá del cumplimiento de metas operativas. Con indicadores definidos, aprendizajes documentados y apropiación institucional fortalecida, se incrementa la capacidad de los equipos transversales para generar soluciones sostenibles, innovadoras y con impacto tangible en la gestión pública del Distrito Capital.

**Difusión:**

	<b>PROCESO</b>	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	<b>CÓDIGO</b>	4202000-FT-1312
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Documentación de lecciones aprendidas de gestión pública	<b>Página</b>	6 de 7

Describa brevemente las actividades de difusión de la lección aprendida que realizó su dependencia. Si la difusión se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.). Por favor dejar evidencias de estas actividades en los anexos.

Para la difusión de los resultados de los equipos transversales se llevaron a cabo reuniones presenciales y virtuales utilizando herramientas como presentaciones y materiales audiovisuales (videos), que facilitaron la retroalimentación por parte de las entidades participantes.

Otros aspectos:

Agregue los comentarios y demás aspectos que quiera aclarar sobre la lección aprendida.

Durante el proceso se evidenció el compromiso de las entidades participantes y la disposición para trabajar de manera articulada, pese a las limitaciones de tiempo y recursos. Esta experiencia reafirma la importancia de mantener activos los equipos transversales como espacios de gestión del conocimiento, innovación y mejora continua.

### 3. CONCLUSIONES

Del análisis de los equipos transversales activos durante el periodo 2024-2025, se identificó que:

El Equipo de Información Estadística logró avanzar en la articulación del Plan Estadístico Distrital (PED) con la Política de Gestión de la Información Estadística (PGIE), consolidando una planificación estructurada, con hitos definidos y un mayor entendimiento sobre la capacidad estadística distrital. Sin embargo, no se documentaron los desafíos enfrentados ni se establecieron indicadores para medir la apropiación de los lineamientos en las entidades.

El Equipo de Gestión Ambiental estructuró y socializó una hoja de ruta, generó espacios de validación con las entidades y diseñó herramientas como el EcoBox, lo cual evidencia un enfoque participativo y progresivo. No obstante, se identificó baja apropiación del PIGA en las entidades y la ausencia de métricas concretas para evaluar impacto o un cronograma detallado para su implementación.

En ambos casos, se resalta como fortaleza la existencia de planificación estructurada, la colaboración interdisciplinaria y el uso de metodologías participativas. Como oportunidades de mejora, se identifica la necesidad de establecer mecanismos de medición, fortalecer la apropiación de lineamientos y documentar de forma más precisa los desafíos encontrados en el proceso.

	<b>PROCESO</b>	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	<b>CÓDIGO</b>	4202000-FT-1312
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Documentación de lecciones aprendidas de gestión pública	<b>Página</b>	7 de 7

#### 4. ANEXOS

Anexe los soportes que se crean convenientes, que evidencie la lección aprendida, como por ejemplo las actividades de difusión de la lección aprendida.

Carpeta de uso interno

[https://alcaldiabogota-my.sharepoint.com/:f/r/personal/mipqdistrto\\_alcaldiabogota\\_gov\\_co/Documents/2024/Estrategias/Pol%C3%ADtica\\_GyD\\_Gesti%C3%B3n\\_Conocimiento\\_Innovaci%C3%B3n/Equipos%20transversales?csf=1&web=1&e=unGhfA](https://alcaldiabogota-my.sharepoint.com/:f/r/personal/mipqdistrto_alcaldiabogota_gov_co/Documents/2024/Estrategias/Pol%C3%ADtica_GyD_Gesti%C3%B3n_Conocimiento_Innovaci%C3%B3n/Equipos%20transversales?csf=1&web=1&e=unGhfA)