



**Taller Interno de Co-
creación: Innovación Pública
desde Adentro**

Alcaldía de Bucaramanga

**30 de Mayo
2025**

www.bucaramanga.gov.co

   Alcaldía de Bucaramanga

CoLabora
Laboratorio de Innovación Pública en Bucaramanga





Autores

Juan Andrés Cortés Niño

Laura Vanessa Grimaldos Corzo

Un proyecto de

Secretaría Jurídica de la Alcaldía de Bucaramanga

Proyecto de Transparencia y Lucha contra la Corrupción de la Alcaldía de Bucaramanga

CoLabora – Laboratorio de Innovación Pública de Bucaramanga

Con el apoyo de

Universidad Industrial de Santander

Mayo de 2025

Bucaramanga, Colombia



CoLabora

Universidad
Industrial de
Santander



Tabla de contenido

Introducción 5

1. Objetivo del taller 5

2. Metodología 6

3. Asistentes del espacio 7

4. 7

4. Resultados mesas de trabajo 9

4.1. ¿Qué piensa o siente cuando escucha la frase “Gestión del conocimiento e innovación”? 10

4.2. ¿Existen acciones, comportamientos o espacios que le indiquen que se gestiona el conocimiento y que es posible innovar? 10

4.3. ¿Qué comentarios ha escuchado cuando alguien propone una mejora, una idea nueva o comparte lo que sabe? 11

4.4. ¿Cómo reacciona cuando alguien propone una idea nueva? 11

4.5. ¿De qué forma puede sumarse su dependencia al Laboratorio de Innovación Pública? 12

4.6. ¿Qué cosas ya se están haciendo bien y deberíamos mantener o escalar? 12

4.7. ¿Qué espacios o momentos funcionarían mejor para gestionar el conocimiento e innovar? 13

4.8. ¿Qué condiciones deben darse para que participe de forma activa? 13

5. Resultados del ejercicio “Aprendizajes del espacio” 13

5.1 ¿Qué cosas me gustaron de este taller? 14

5.2 ¿Qué me llevo de este espacio de co-creación? 14

5.3 ¿Qué iniciativa creo que sería importante poner en marcha con ayuda del Laboratorio?..... 15

5.4 ¿Qué cosas lo hacen sentir valorado cuando comparte sus ideas o participa?... 15

6. Aprendizajes logísticos y metodológicos del espacio 15

6.1. Seleccionar cuidadosamente los perfiles participantes 15

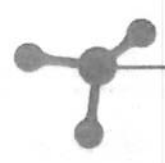
6.2. Incorporar herramientas digitales para la sistematización..... 16

6.3. Control estricto de los tiempos 16

6.4. Encontrar nuevas formas de incentivar la participación funcional 16

7. Conclusiones 17

8. Recomendaciones 17





9. Anexos..... 19



Introducción

En el marco del proceso de diseño y consolidación del Laboratorio de Innovación Pública de Bucaramanga, se desarrolló el *Taller Interno de Co-Creación: Innovación Pública desde Adentro*, un espacio participativo dirigido a funcionarios públicos, contratistas y trabajadores oficiales de la Administración Municipal. Este taller, realizado el viernes 30 de mayo de 2025 en el Auditorio Andrés Páez de Sotomayor, tuvo como propósito central promover la reflexión institucional y el intercambio de saberes sobre gestión del conocimiento, cultura de la innovación y modernización administrativa.

A diferencia de los espacios orientados a la ciudadanía, este ejercicio buscó escuchar las voces internas de quienes día a día sostienen el funcionamiento de la Alcaldía, reconociendo que cualquier estrategia de innovación pública debe construirse también desde la experiencia institucional. A través de herramientas de co-creación y metodologías participativas, el taller permitió identificar buenas prácticas, obstáculos comunes, motivaciones para innovar y propuestas que pueden ser lideradas desde el interior de las dependencias.

La jornada incluyó una fase formativa, mesas de trabajo colaborativo y un espacio de síntesis personal denominado "Aprendizajes del espacio", en el que cada asistente pudo plasmar sus percepciones, aprendizajes y propuestas. Este informe presenta una sistematización de los principales hallazgos, con el objetivo de alimentar las líneas estratégicas del Laboratorio de Innovación Pública.

1. Objetivo del taller

Fortalecer la línea de Modernización e Innovación en la Gestión Pública desde las percepciones y experiencias de servidores públicos sobre gestión del conocimiento e innovación.

1. Caracterizar buenas prácticas, saberes y actitudes que existen actualmente en torno a la gestión del conocimiento y la innovación.
2. Analizar los principales obstáculos y motivaciones que influyen en procesos de participación.
3. Mapear propuestas que puedan ser encaminadas en el Laboratorio.

2. Metodología

Tabla 1. Metodología Propuesta Taller

Etapa	Actividad	Tiempo Inicio
Actividad rompehielos	Antes de iniciar el espacio, el moderador general explica la actividad y les pide a los asistentes ponerse de pie para moverse de a lado a lado según la opción que prefieran.	10:15 a.m. (10 min)
Charla sobre innovación pública	El Economista Edmundo Arias brinda una charla sobre: • ¿Qué es innovación pública? ¿Por qué es importante para las administraciones?	10:30 a.m. (5 min)
Presentación y Bienvenida	El moderador general contextualiza el espacio, el propósito del taller y da información sobre: • ¿Qué es un laboratorio de innovación pública? • ¿Por qué es pertinente un laboratorio de innovación pública en la ciudad? El moderador presenta el minuto a minuto del taller	10:25 a.m. (5 min)
Charla MIPG	La Ingeniera Siomara Hernández brinda una charla sobre: • Contextualización MIPG y política GESCO+I • Importancia en su articulación con el Laboratorio de Innovación Pública	10:35 a.m. (5 min)
Mesas de trabajo ¿Cómo vivimos la innovación y el conocimiento en la Alcaldía?	El moderador general explica que en 3 mesas de diálogo se van a identificar los obstáculos, oportunidades y buenas prácticas frente a la Gestión del Conocimiento y la Innovación, haciendo uso de herramientas de co-creación.	10:40 a.m. (50 min)
Pausa activa	A cargo del personal de seguridad y salud en el trabajo	11:30 a.m. (10 min)
Aprendizajes del espacio y conclusiones	El moderador general explica el lienzo propuesto el cual cada asistente posee de manera individual. De forma simultánea, los moderadores presentan las conclusiones obtenidas de cada mesa.	11:40 a.m. (15 min)



Cierre	Agradecimientos y despedida	11:55 a.m. (5 min)
--------	-----------------------------	-----------------------

3. Asistentes del espacio

Para el desarrollo del Taller Interno de Co-Creación: Innovación Pública desde Adentro se contó con la participación de 28 servidores públicos provenientes de diversas dependencias de la Alcaldía de Bucaramanga. La convocatoria fue gestionada por la Secretaría Jurídica en articulación con la Subsecretaría de Talento Humano, priorizando perfiles con experiencia en procesos institucionales de la administración municipal, liderazgo en procesos clave e interés en la innovación y la mejora continua.

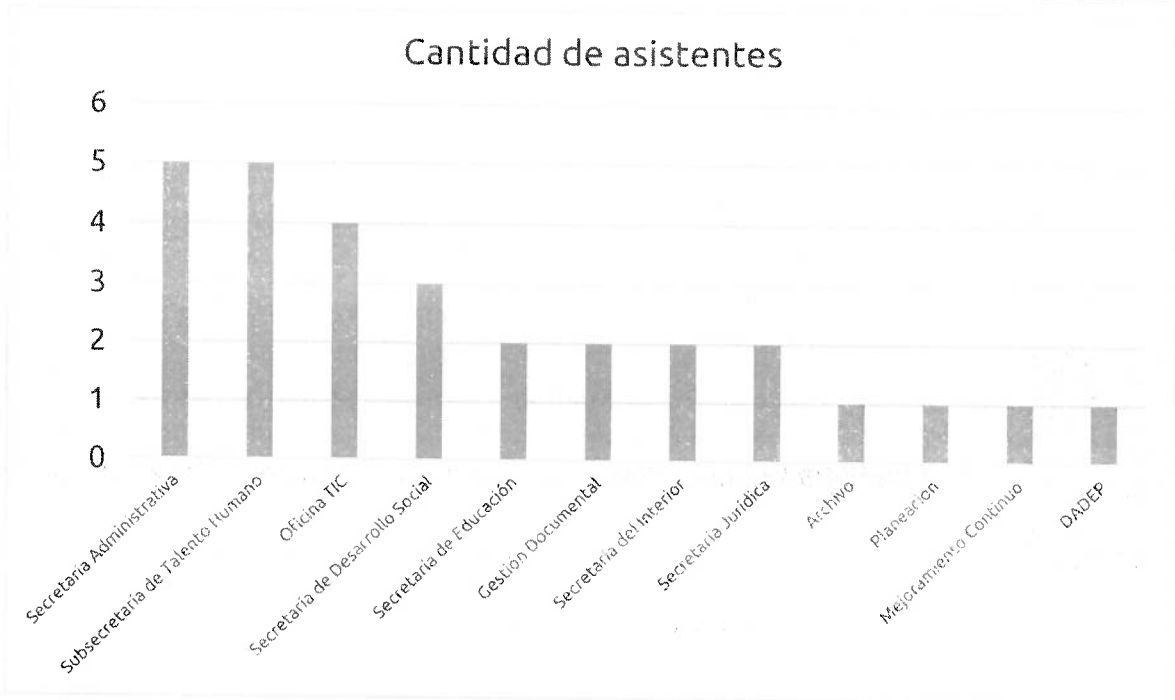
Los asistentes estuvieron distribuidos en 13 dependencias y áreas administrativas de la Alcaldía, destacando la participación de la Secretaría Administrativa, la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano y la Oficina TIC. A continuación, la

Figura 1 presenta el número de participantes por cada dependencia.

Figura 1.

Asistentes por dependencia.





En cuanto al tipo de vinculación laboral, el grupo contó con diversidad de perfiles, destacando servidores públicos por medio de CPS - contrato por prestación de servicios, CA - Carrera administrativa y LN - Libre nombramiento y PR - Provisionalidad, lo que evidencia un interés transversal en los procesos de innovación, independientemente de la forma de vinculación con la entidad, como se puede evidenciar en la

Figura 2.

Figura 2.

Tipo de vinculación laboral de los asistentes.





Esta diversidad institucional y contractual permitió enriquecer el diálogo con perspectivas múltiples, fortaleciendo el enfoque integral del taller y reafirmando que la innovación pública es una tarea compartida entre todos los actores que componen la administración.

4. Resultados mesas de trabajo

Como parte central del Taller Interno de Co-Creación “Innovación Pública desde Adentro”, se desarrollaron tres mesas de trabajo colaborativo, cuyo objetivo fue explorar cómo los servidores públicos viven, perciben y proyectan la gestión del conocimiento y la innovación dentro de la Alcaldía de Bucaramanga.

Estas mesas se estructuraron a partir de un mapa de empatía especialmente diseñado para el espacio, compuesto por ocho preguntas clave que invitaron a los asistentes a reflexionar sobre lo que sienten, ven, oyen y hacen en relación con estos temas, así como a identificar intereses, buenas prácticas, formas de participación y necesidades institucionales. Esta herramienta metodológica permitió una conversación profunda,



orientada tanto a reconocer el estado actual como a proponer ideas concretas de mejora.

Cada mesa contó con la participación de nueve asistentes aproximadamente, acompañados por un moderador y un relator, quienes se encargaron de facilitar el diálogo y sistematizar los aportes. Este equipo facilitador (moderadores y relatores) fue de carácter multidisciplinar, conformado por funcionarios de diversas dependencias de la administración municipal, entre ellas la Secretaría de Infraestructura, la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano, la Oficina de Gobernanza y el Programa de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción. Esta diversidad institucional enriqueció el intercambio, propiciando un enfoque integral sobre los retos y oportunidades que enfrenta la innovación pública desde el interior de la Alcaldía.

A continuación, se presentan los principales hallazgos sistematizados a partir del trabajo desarrollado en cada una de las tres mesas:

4.1. ¿Qué piensa o siente cuando escucha la frase “Gestión del conocimiento e innovación”?

Los asistentes manifestaron principalmente **curiosidad, entusiasmo y motivación** al escuchar estos conceptos. Algunos expresaron que les evocaba una “nueva forma de hacer las cosas” y la oportunidad de aportar a procesos de mejora institucional. Se reconoció que la innovación representa **una ruta para transformar el quehacer administrativo**, y que la gestión del conocimiento debe entenderse como una práctica colaborativa para “compartir saberes tácitos y explícitos que ayuden a resolver problemas organizacionales”.

También se identificaron expresiones más reflexivas, como la idea de que estos conceptos impulsan una **identidad institucional moderna y eficiente**. En algunos casos surgió cierta **ansiedad o duda** respecto a cómo participar o aplicar estos enfoques en las tareas cotidianas, señalando que su implementación aún se percibe como lejana en algunas áreas.

4.2. ¿Existen acciones, comportamientos o espacios que le indiquen que se gestiona el conocimiento y que es posible innovar?

La mayoría coincidió en que **sí existen acciones puntuales** donde se evidencia el interés por innovar: talleres, capacitaciones, reuniones periódicas de



retroalimentación, mejoras en formatos, uso de herramientas digitales, e incluso la mención ocasional de inteligencia artificial en espacios institucionales. No obstante, también se recalcó que estas acciones no están articuladas como una política continua, sino como esfuerzos aislados o “intentos individuales de mejora”.

Se señaló que muchas dependencias ***carecen de una cultura organizacional que fomente la innovación***, y que aún hay una fuerte influencia de la normatividad y los esquemas jerárquicos tradicionales. A pesar de ello, se destacó el valor de ciertos equipos donde prima el trabajo colaborativo, la solidaridad y el aprendizaje mutuo, en donde se escucha a cada uno de los miembros del equipo, lo que demuestra que hay ***condiciones humanas propicias*** que pueden ser potenciadas.

4.3. ¿Qué comentarios ha escuchado cuando alguien propone una mejora, una idea nueva o comparte lo que sabe?

En este punto afloraron comentarios que muestran tanto ***resistencia al cambio*** como disposición al diálogo. Frases como “*eso no se puede*”, “*ya lo intentamos antes*”, “*no hay presupuesto*”, o “*eso no lo aprueban arriba*” reflejan los obstáculos que enfrentan quienes buscan proponer mejoras. También se mencionó que, en ocasiones, quien propone una idea termina siendo quien debe ejecutarla sin apoyo, lo que desincentiva la participación.

Sin embargo, también hubo ejemplos de ***respuestas más abiertas y constructivas***, donde las ideas fueron bien recibidas dentro de equipos de trabajo. Comentarios como “*uy, al fin vamos a poder hacerlo así*” o “*lo podemos intentar después de resolver lo urgente*” muestran que existen ***semillas de cambio***, aunque condicionadas por limitaciones materiales o estructurales.

4.4. ¿Cómo reacciona cuando alguien propone una idea nueva?

Los servidores públicos expresaron una ***actitud receptiva y proactiva*** ante las propuestas de sus compañeros. Muchos aseguraron que se sienten motivados, analizan la viabilidad de las ideas y, si está al alcance de ellos, las apoyan o ajustan para hacerlas realizables. En particular, se destacó que algunos disfrutaban ayudar a “aterrizar” propuestas y evaluar sus beneficios para la entidad.

A pesar de esta buena disposición, también se mencionaron ***dificultades para la ejecución***, debido a que las ideas suelen enfrentarse a barreras institucionales, falta de tiempo o ausencia de mecanismos para darles continuidad. Una de las

observaciones más interesantes fue la necesidad de **horizontalidad y confianza** en los miembros del equipo para que estas ideas no se queden solo en la intención.

4.5. ¿De qué forma puede sumarse su dependencia al Laboratorio de Innovación Pública?

Los aportes en esta sección fueron particularmente diversos y propositivos. Varias personas identificaron **formas concretas de vinculación** desde sus áreas, como:

- Documentar el conocimiento tácito
- Sistematizar procesos con apoyo del equipo de mejoramiento continuo
- Divulgar información sobre actividades del laboratorio
- Aportar desde la transformación digital para el fortalecimiento de la futura página web del Laboratorio
- Participar en talleres de co-creación, capacitaciones y espacios que surjan para mejorar las capacidades y aptitudes de los servidores públicos como una relación más cercana con los ciudadanos

Además, se mencionó la importancia de **armonizar el sistema de gestión de calidad** con las líneas del laboratorio, así como la necesidad estar articulado con el equipo de Gestión del Conocimiento - GESCO en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fomentar estrategias de sensibilización y promover el uso de espacios como los puntos digitales.

4.6. ¿Qué cosas ya se están haciendo bien y deberíamos mantener o escalar?

Se identificaron múltiples experiencias exitosas que reflejan el potencial innovador ya presente en la entidad. Entre ellas se destacaron:

- El equipo de trabajo GESCO+I como un espacio de reflexión sobre buenas prácticas y trabajo conjunto con diferentes dependencias.
- La documentación del sistema de gestión de calidad – GSC
- El uso de herramientas colaborativas como la nube institucional, observatorios y bibliotecas digitales,
- La estrategia de la “ruta empática” impulsada desde Secretaría de Desarrollo Social para tener una mayor cercanía con la sociedad civil
- El conocimiento del software SAE que se está impulsando desde Secretaría de Educación para ser más eficientes con las PQRSD que llegan continuamente a la administración



Además, se reconocieron dinámicas de trabajo interno, como reuniones quincenales de avance, implementación de tecnologías de información, toma oportuna de decisiones y reconocimiento por desempeño, que contribuyen a una gestión más efectiva.

4.7. ¿Qué espacios o momentos funcionarían mejor para gestionar el conocimiento e innovar?

Los asistentes propusieron una variedad de espacios adaptados a las necesidades institucionales: talleres fuera de la oficina, cafés del conocimiento, reuniones semanales, repositorios digitales, grupos focales por dependencia y actividades desarrolladas en el marco del programa de cultura organizacional 2.0.

También se resaltó la necesidad de combinar **espacios presenciales y virtuales**, con énfasis en realizar las actividades en la **mañana**, cuando hay mayor disposición. Algunos sugirieron jornadas tipo "focus group" por dependencia y luego articuladas transversalmente, para reflejar los distintos niveles de experiencia y conocimiento dentro de la organización.

4.8. ¿Qué condiciones deben darse para que participe de forma activa?

Finalmente, se señalaron diversas condiciones necesarias para asegurar la participación activa:

- Apoyo de la alta dirección y del nivel directivo
- Disponibilidad de tiempo dentro de la jornada laboral
- Acceso a recursos logísticos y tecnológicos
- Reconocimiento a los aportes realizados
- Comunicación fluida y trabajo colaborativo
- Ambientes libres de estigmatización o acoso

Uno de los aportes más significativos fue la sugerencia de **visibilizar los logros y buenas prácticas surgidas del laboratorio**, como mecanismo para fortalecer la motivación y generar una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la mejora continua.

5. Resultados del ejercicio "Aprendizajes del espacio"

Durante la fase final del Taller Interno de Co-Creación “Innovación Pública desde Adentro”, se aplicó un lienzo individual a cada participante con el fin de recoger aprendizajes personales, percepciones sobre la experiencia, ideas para futuras iniciativas y condiciones que fomentan una participación activa. Este espacio buscó dejar una huella significativa en los asistentes y al mismo tiempo, recopilar insumos cualitativos que permitan enriquecer la estrategia metodológica del Laboratorio de Innovación Pública de Bucaramanga.

A través de preguntas simples pero potentes, el ejercicio permitió identificar patrones comunes, intereses institucionales y necesidades subjetivas de los servidores públicos de la Alcaldía. Las respuestas se analizaron en cuatro dimensiones:

5.1 ¿Qué cosas me gustaron de este taller?

Los asistentes valoraron positivamente el carácter práctico, dinámico y participativo del espacio. Se destacó la metodología utilizada —particularmente el uso del “mapa de la empatía”— por su sencillez, claridad y capacidad de generar reflexión. Además, varios participantes resaltaron la tranquilidad del ambiente, el respeto mutuo y la posibilidad de expresar sus ideas sin jerarquías, lo que contribuyó a fortalecer el sentido de pertenencia y colaboración institucional.

Algunas expresiones fueron: *“Que no fuera solo una charla, sino participación real”, “La metodología fue muy sencilla y práctica”, “Actividades ágiles que incentivaron la participación”, “Buen clima y claridad en la ejecución”.*

5.2 ¿Qué me llevo de este espacio de co-creación?

Las respuestas reflejan una apropiación conceptual de la innovación pública y una comprensión más clara de la gestión del conocimiento como pilar para la transformación institucional. Muchos participantes señalaron que se llevan ideas para implementar en sus propias dependencias, además de aprendizajes sobre liderazgo, sinergia y trabajo en equipo. Se evidenció una reflexión colectiva sobre el rol que cada persona puede asumir en los procesos de mejora continua.

Algunas expresiones fueron: *“Buscar activamente la innovación en lo que hago”, “Reflexionar sobre cómo innovar y conocer la opinión de los demás”, “La innovación como un eje transversal”, “Aprender a gestionar el conocimiento de manera permanente”.*



5.3 ¿Qué iniciativa creo que sería importante poner en marcha con ayuda del Laboratorio?

Entre las propuestas más frecuentes se encuentran: fortalecer el enfoque territorial de la política de innovación mediante visitas a dependencias, sistematizar el conocimiento tácito, reducir trámites, documentar buenas prácticas y vincular a las universidades en procesos de co-creación. También se mencionaron propuestas específicas como la implementación de focus groups por dependencia y la creación de espacios físicos para el intercambio de ideas.

Ideas específicas que se mencionaron son: *"Trabajo colaborativo por dependencias para detectar necesidades comunes"*, *"Divulgación de espacios físicos para compartir experiencias"*, *"Documentar el conocimiento tácito que ya existe"*, *"Reducir trámites que entorpecen la innovación"*.

5.4 ¿Qué cosas lo hacen sentir valorado cuando comparte sus ideas o participa?

El reconocimiento, la escucha activa, el respeto y el apoyo de los compañeros fueron los aspectos más valorados. La mayoría de las respuestas evidencian que, más allá del resultado, lo que más impacta en la motivación de los servidores públicos es sentirse tomados en serio y saber que sus aportes tienen eco dentro de la organización.

Se mencionaron específicamente oraciones como: *"Que me escuchen con respeto"*, *"Cuando siento que mi opinión es valorada"*, *"La sinergia entre compañeros"*, *"Ver que mis ideas se reciben con agrado y se implementan"*.

6. Aprendizajes logísticos y metodológicos del espacio

La realización del Taller Interno de Co-Creación: Innovación Pública desde Adentro dejó aprendizajes relevantes en términos logísticos y metodológicos, útiles para el diseño de futuros espacios participativos del Laboratorio de Innovación Pública. A continuación, se presentan los principales hallazgos identificados por el equipo organizador:

6.1. Seleccionar cuidadosamente los perfiles participantes

Uno de los aprendizajes más importantes fue la necesidad de iniciar estos espacios con personas que cuenten con un interés real en la innovación pública y conocimientos

básicos sobre el tema. Aunque el taller estaba abierto a distintas dependencias, en algunos casos se evidenció desconocimiento o falta de preparación frente a las temáticas abordadas, lo que limitó la profundidad de los aportes en ciertas mesas. Para futuras sesiones, se recomienda realizar una convocatoria más focalizada, que permita trabajar con grupos de mayor afinidad inicial con los objetivos del laboratorio.

6.2. Incorporar herramientas digitales para la sistematización

Aunque el uso de tarjetones físicos aportó un componente lúdico y participativo al cierre del taller, la interpretación de algunas respuestas se dificultó por la diversidad de caligrafías y la necesidad de transcribir manualmente los aportes. Este hecho ralentizó la sistematización de los resultados. En adelante, se sugiere aprovechar herramientas digitales (como formularios en línea o aplicaciones interactivas) que faciliten la recolección, clasificación y análisis de la información en tiempo real, sin sacrificar la participación ni el enfoque cualitativo.

6.3. Control estricto de los tiempos

A pesar de contar con una planeación detallada, el desarrollo del taller se vio afectado por retrasos en el inicio debido a la baja puntualidad de algunos asistentes. Aunque se contempló un margen de espera de 15 minutos, la llegada tardía obligó a ajustar la agenda, reduciendo el tiempo disponible para la fase de cierre. Este hecho impactó la calidad de los últimos momentos del taller y obligó a sintetizar actividades clave. Se recomienda reforzar las estrategias de puntualidad, como la apertura con dinámicas breves, premios simbólicos para los más puntuales o recordatorios previos, a fin de garantizar el cumplimiento del cronograma previsto.

6.4. Encontrar nuevas formas de incentivar la participación funcional

Uno de los mayores desafíos identificados fue la convocatoria e involucramiento de los servidores públicos. A pesar de los esfuerzos institucionales, la participación de algunos funcionarios fue limitada o poco activa. Esto sugiere la necesidad de diseñar estrategias innovadoras de motivación, tales como incentivos simbólicos, reconocimiento institucional, integración con procesos de evaluación de desempeño o articulación con compromisos de mejora en las dependencias. La participación funcional no debe verse como una obligación externa, sino como una oportunidad para transformar los servicios públicos desde adentro.



7. Conclusiones

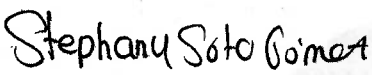
- Existe una disposición genuina por parte de los servidores públicos para innovar y compartir conocimiento, impulsada por motivaciones personales como la mejora institucional, el desarrollo profesional y el bienestar ciudadano. Sin embargo, esta disposición muchas veces se ve limitada por barreras estructurales como la falta de tiempo, el escaso respaldo institucional y una cultura organizacional tradicional.
- Si bien se reconocen acciones puntuales de mejora e innovación dentro de la Alcaldía, estas no están sistematizadas ni articuladas de manera estratégica. Predominan iniciativas aisladas, impulsadas por el compromiso individual de algunos equipos o funcionarios, más que por una política clara de gestión del conocimiento.
- Las ideas innovadoras suelen ser bien recibidas entre compañeros, pero enfrentan obstáculos en su ejecución por falta de liderazgo, recursos o mecanismos que les den continuidad. Esto genera desmotivación y una percepción de que proponer "no sirve de mucho" si no se concreta en acciones visibles.
- Los aportes de los asistentes evidencian que existen buenas prácticas institucionales que pueden ser escaladas, como el uso de herramientas colaborativas, espacios de retroalimentación, equipo GESCO, herramientas de transformación digital, entre otros. Sin embargo, su visibilidad es baja y no siempre se comparten entre áreas.
- El acompañamiento del Laboratorio es percibido como una oportunidad real para articular iniciativas dispersas, sistematizar aprendizajes, facilitar la co-creación y fortalecer el trabajo interdependencias. Existe disposición para participar activamente, siempre que se garanticen condiciones adecuadas de tiempo, liderazgo, reconocimiento y seguimiento.

8. Recomendaciones

- Fortalecer el respaldo institucional desde los niveles directivos, promoviendo una cultura organizacional que valore la innovación y habilite tiempo y recursos concretos para la participación en el Laboratorio.

- Implementar un sistema de gestión del conocimiento transversal, que permita identificar, documentar y difundir las buenas prácticas ya existentes en distintas dependencias, con el apoyo del equipo GESCO y herramientas digitales.
- Diseñar mecanismos claros para recoger, evaluar y dar seguimiento a las ideas propuestas por los servidores públicos, asegurando su trazabilidad y evitando que queden en el olvido.
- Reconocer y visibilizar los aportes de quienes participan en procesos de innovación interna, mediante estrategias de comunicación institucional, incentivos simbólicos y retroalimentación continua.
- Incorporar herramientas de medición y retroalimentación en el Laboratorio, que permitan identificar de forma periódica los avances, las barreras persistentes y las oportunidades emergentes desde la voz de los propios funcionarios.
- Explorar estrategias innovadoras para incentivar la participación funcional, incluyendo articulación con evaluaciones de desempeño, reconocimientos interdependencias o integración con metas institucionales, que permitan superar la baja disposición inicial de algunos equipos.
- Realizar ejercicios de co-creación en horarios de la mañana ya sea de manera presencial o virtual.

Fecha de aprobación:

REVISADO POR	APROBADO POR
 STEPHANY SOTO GÓMEZ CPS. PROYECTO DE TRANSPARENCIA	 JOHN ALBERT CONTRERAS BERTEL ASESOR JURÍDICO DE DESPACHO Resolución No 002 del 15 de enero de 2025 – Delegación de funciones como oficial de Transparencia

Elaboró: Juan Andrés Cortés Niño – Practicante Alcaldía de Bucaramanga. Proyecto transparencia. 
Laura Vanessa Grimaldos Corzo – Practicante Alcaldía de Bucaramanga. Proyecto transparencia. 
Revisó: Stephany Soto Gómez CPS. Proyecto transparencia. 
Aprobó: John Albert Contreras Bertel. Asesor Jurídico De Despachos. 



9. Anexos

- **Anexo [1].** Formato relatoría utilizado por las mesas de trabajo. Formato relatoría espacio consolidado.pdf
- **Anexo [2].** Información recopilada de los aprendizajes del espacio. Formato relatoría tarjetones aprendizajes del espacio.pdf
- **Anexo [3].** Asistencia taller. Asistencia taller.pdf
- **Anexo [4].** Evidencia fotográfica. Evidencia fotográfica

