



Documentación de lecciones aprendidas
Gestión del conocimiento y la innovación

Una lección aprendida se entiende como el conocimiento adquirido sobre una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico de los factores que pudieron haber afectado positiva o negativamente el resultado esperado¹. Para tal fin, la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública dispone de este documento para conocer sus lecciones aprendidas, en el cual se registran los datos generales y características específicas de las experiencias más relevantes que hayan sido identificadas en su área o entidad. Se recomienda que su aplicación sea anual o cuando la entidad lo requiera.

| Datos Generales | |
|--|--|
| Nombre de la entidad y del área | Gobernación de Norte de Santander – Secretaría General – Área de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Nombre del servidor público | Mabel Amparo Colmenares |
| Número de contacto | 3152933180 |
| Correo electrónico institucional | mabel.colmenares@nortedesantander.gov.co |
| Fecha de diligenciamiento | 8/11/2024 |
| Características específicas de la experiencia | |

¹Banco Interamericano de Desarrollo, (2008) Knowledge and Learning Sector (KNL), Knowledge Management Division, nota técnica lecciones aprendidas



| | |
|---|--|
| <i>Tema de la lección aprendida</i> | Fortalecimiento a la salud mental y física de los funcionarios |
| <i>Plan, programa o proyecto asociado</i> | <i>Programa Fortalecimiento a la salud mental y física de los funcionarios – Riesgo Psicosocial</i> |
| Describa la situación o experiencia | |
| <p><i>Se logra identificar la necesidad, se estructura el programa con una estrategia innovadora, que permita planificar actividades de mejora continua. Al desarrollar las actividades de estas buenas prácticas se logra obtener funcionarios capacitados, que entienden la importancia de la salud mental, favorece a la organización por que se vuelven productivos, creativos, resilientes con capacidad de adaptarse y afrontar situaciones adversas o traumáticas, innovadores, dando confianza, fortaleciendo el trabajo en equipo el control emocional para generar valor público.</i></p> | |
| Describa el impacto positivo o negativo que generó la situación o experiencia frente a los resultados esperados | |
| <p><i>Impacto Positivo, con alcance de todos los funcionarios públicos de las 32 dependencias de la Gobernación de Norte de Santander, haciendo referencia a la vigencia 2024 con un aproximado de 459 servidores, capacitados, sensibilizados en la Buena práctica “Fortalecimiento a la salud mental y física de los funcionarios”</i></p> | |
| <i>¿Cómo y cuáles fueron las soluciones o acciones de mejora (si las hubo)?</i> | <p><i>Se brinda confianza en los servidores</i></p> <p><i>Se entrelaza su salud con el área de seguridad y salud en el trabajo</i></p> |



| | |
|--|--|
| | <p><i>Se fortalece el apoyo de la alta gerencia.</i></p> <p><i>Se puede contar con nuevos recursos tanto humanos, económicos, tecnológicos</i></p> |
| <p><i>¿Cuál fue la lección aprendida?</i></p> | |
| <p><i>Se fomenta el trabajo en equipo, un lenguaje claro, sencillo, eficaz, sustentable, creativo, innovador, que permite crear espacios de co-creación, participación, escenarios de ideación, comunicación asertiva organizacional.</i></p> | |
| <p><i>¿Cuál es su recomendación para obtener mejores resultados en un escenario similar?</i></p> | |
| <p><i>Se fomente la participación de todas las áreas.</i></p> <p><i>Iniciativa propia de participación.</i></p> <p><i>Implemente estrategias de espaciamiento.</i></p> | |
| <p><i>¿Cómo área/entidad autoriza que la información contenida en este formato pueda ser compartida con otras áreas y/o entidades para efectos de gestionar el conocimiento y los aprendizajes? Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></i></p> | |

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".