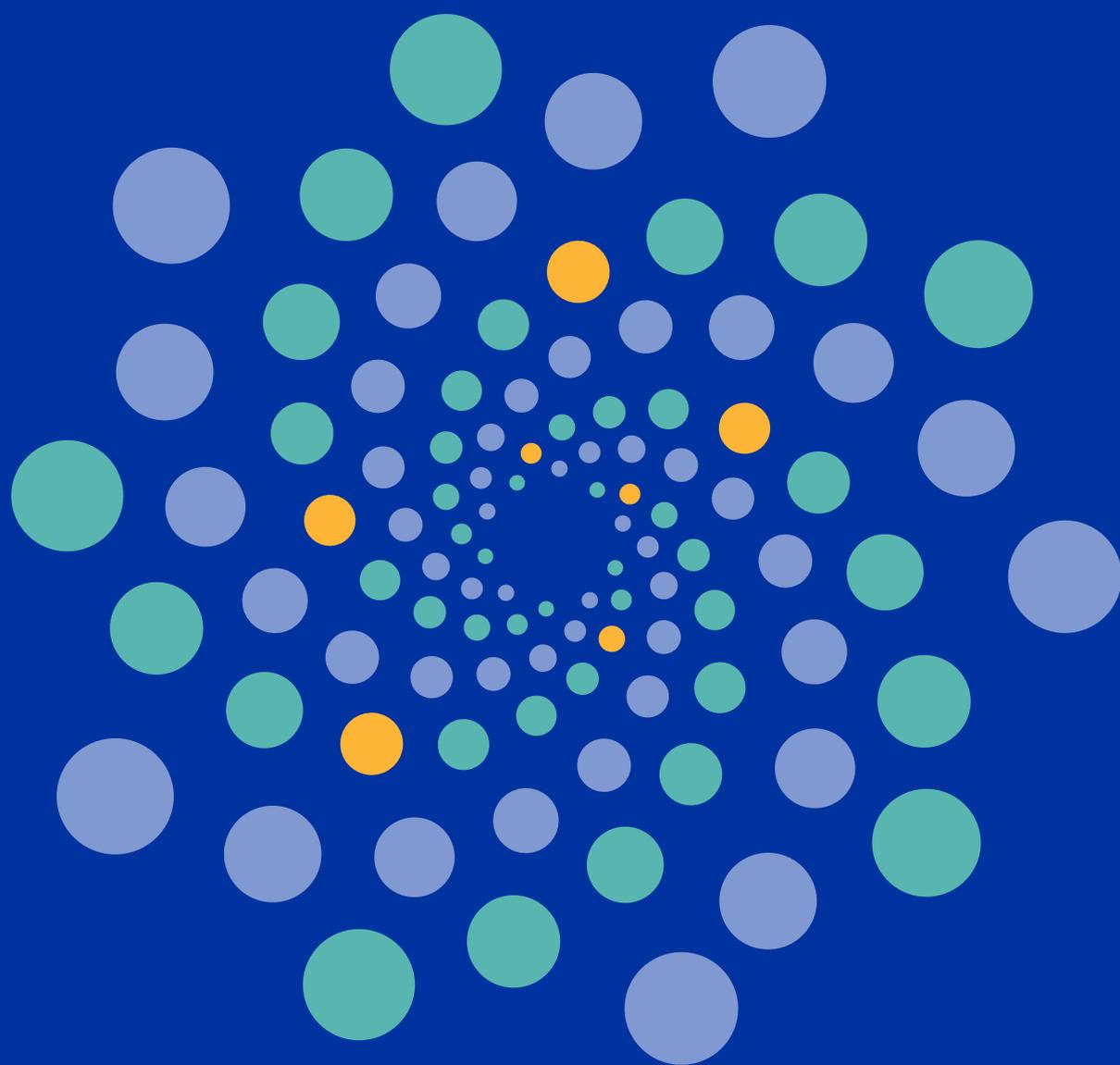


ESTRATEGIA REGIONAL
Y PLAN DE ACCIÓN
DE 2022 A 2027 PARA LA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
EN LA OIM EN SURAMÉRICA



Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo del Migration Resource Allocation Committee (MIRAC).

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
Oficina Regional para América del Sur
Buenos Aires, Argentina
Tel.: +(54) 11 4813 3330
Correo electrónico: robuepress@iom.int
Sitio web: www.robuenosaires.iom.int

Director Regional: Marcelo Pisani

Coordinación del Proyecto: Susanne Melde

Publicación elaborada por Ginetta Gueli, Especialista en Transformación Digital y Gestión del Conocimiento con la colaboración e insumos de colegas de la región.

Diseño: Cinthia Ávila

Esta publicación no ha sido editada oficialmente por la OIM.

ISBN 978-92-9268-406-8 (PDF)

Gueli, G., 2022. Estrategia Regional y Plan de Acción de 2022 a 2027 para la Gestión del Conocimiento en la OIM en Suramérica. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Buenos Aires.

© OIM 2022



Reservados todos los derechos. La presente publicación está disponible en virtud de la [licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode).*

Si desea más información, consulte los [derechos de autor](#) y [las condiciones de utilización](#).

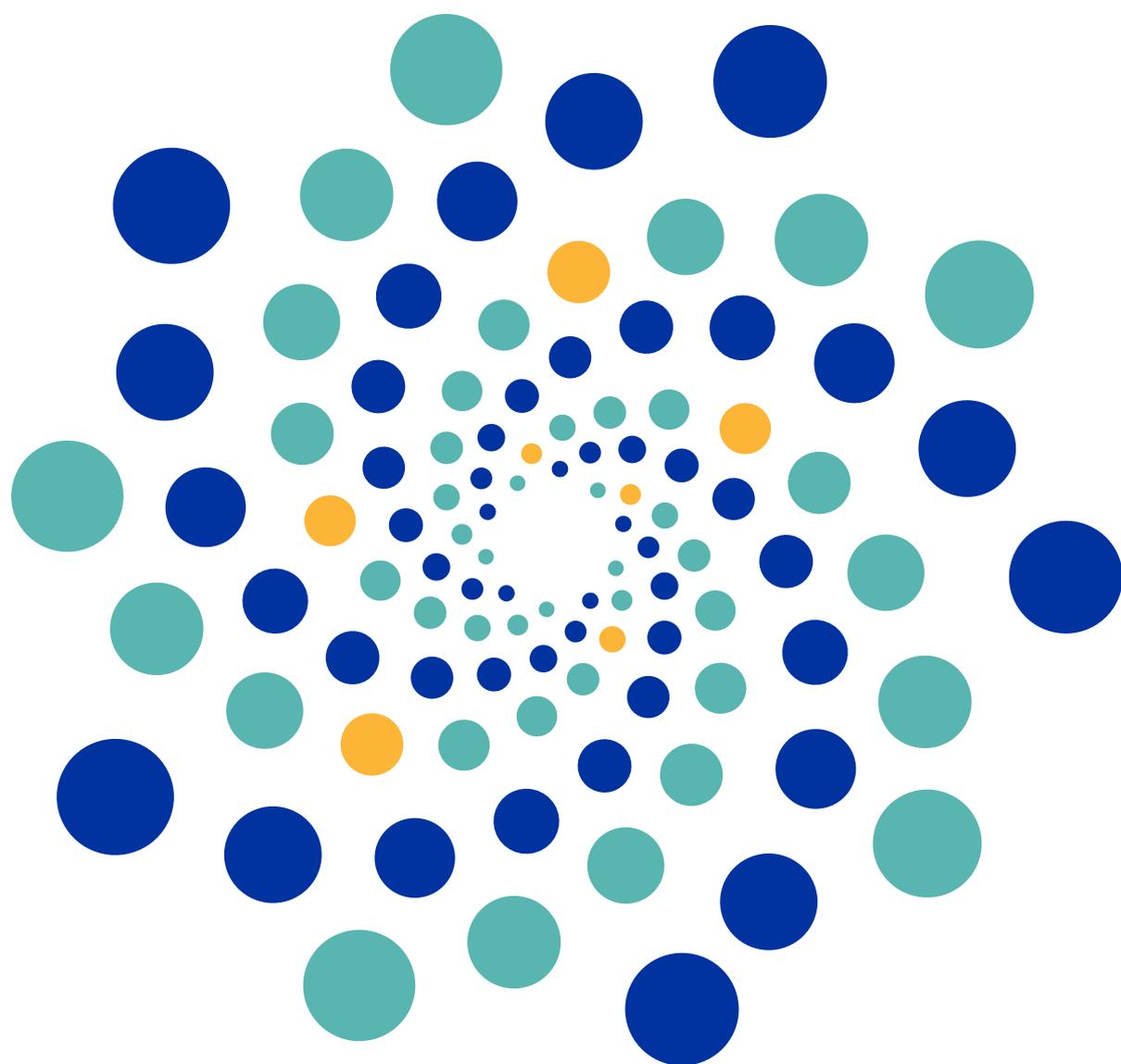
La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Autorizaciones: Las solicitudes para la utilización comercial u otros derechos y autorizaciones deberán enviarse a publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

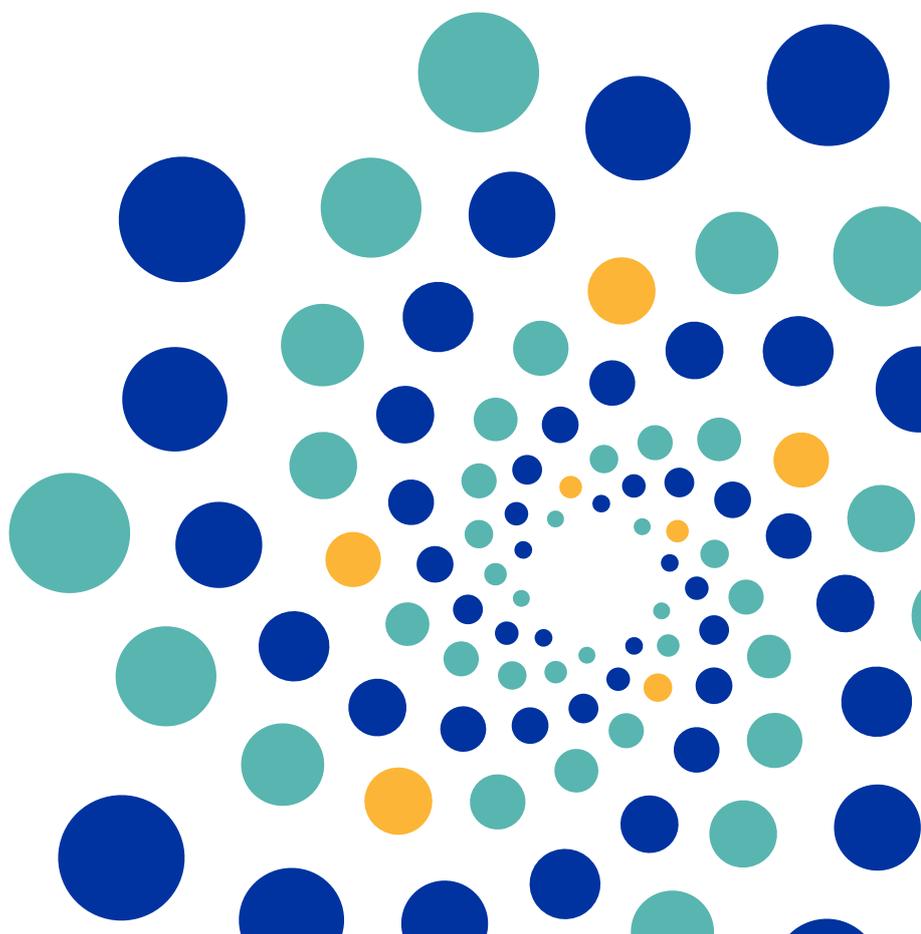
PUB2022/150/R

ESTRATEGIA REGIONAL Y PLAN DE ACCIÓN DE 2022 A 2027 PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA OIM EN SURAMÉRICA



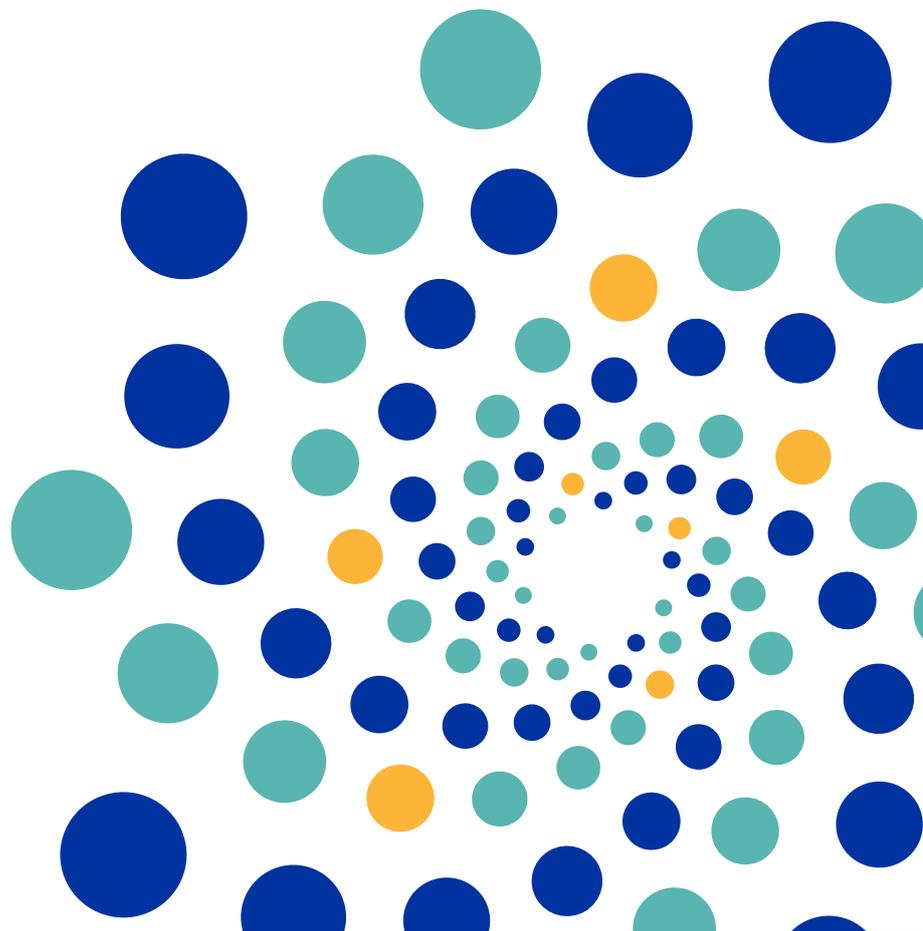
ÍNDICE

Abreviaciones.....	iii
Prefacio.....	iv
Resumen.....	v
Introducción.....	1
¿Qué es la Gestión del Conocimiento? ¿Y cuál es su flujo?.....	2
Contexto y situación actual	3
Estrategia	5
Estrategia y acciones operativas para 2022 (corto y mediano plazo).....	7
Estrategia y acciones operativas para 2023 (mediano plazo).....	13
Estrategia y acciones operativas para 2024-2027 (largo plazo).....	14
Plan de acción 2022 – Flujograma y cronograma inicial.....	15
Anexo	19



ABREVIACIONES

CdP	Comunidad de práctica (Community of Practice)
GC	Gestión del conocimiento
SP	SharePoint
RR.HH.	Recursos humanos
RTS	<i>Regional Thematic Specialists</i> , especialistas regionales temáticos



PREFACIO

La gestión del conocimiento ha sido identificada como una prioridad en nuestra Estrategia Regional para América del Sur de 2020 a 2024. Aprendiendo de las experiencias podemos ofrecer nuevas y mejores soluciones a los retos y oportunidades de la gobernanza de la migración en la región, las que se adelantan en nuestras Oficinas Nacionales, la Oficina del Enviado Especial del Director General de la OIM para la Respuesta Regional a la Situación de la República Bolivariana de Venezuela y nuestra Oficina Regional, en asociación con Gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y sector privado. Capturar, sistematizar y disseminar estos conocimientos debe ser un elemento esencial de nuestro trabajo, poniéndolo al servicio interno de la OIM, así como también de los Estados Miembros, donantes, agencias hermanas del sistema de Naciones Unidas, socios implementadores y la academia, para el beneficio de las sociedades y las personas migrantes. La gestión del conocimiento tiene un potencial que queremos reforzar sistemáticamente, incluyéndola de manera integral en el ciclo de proyectos.

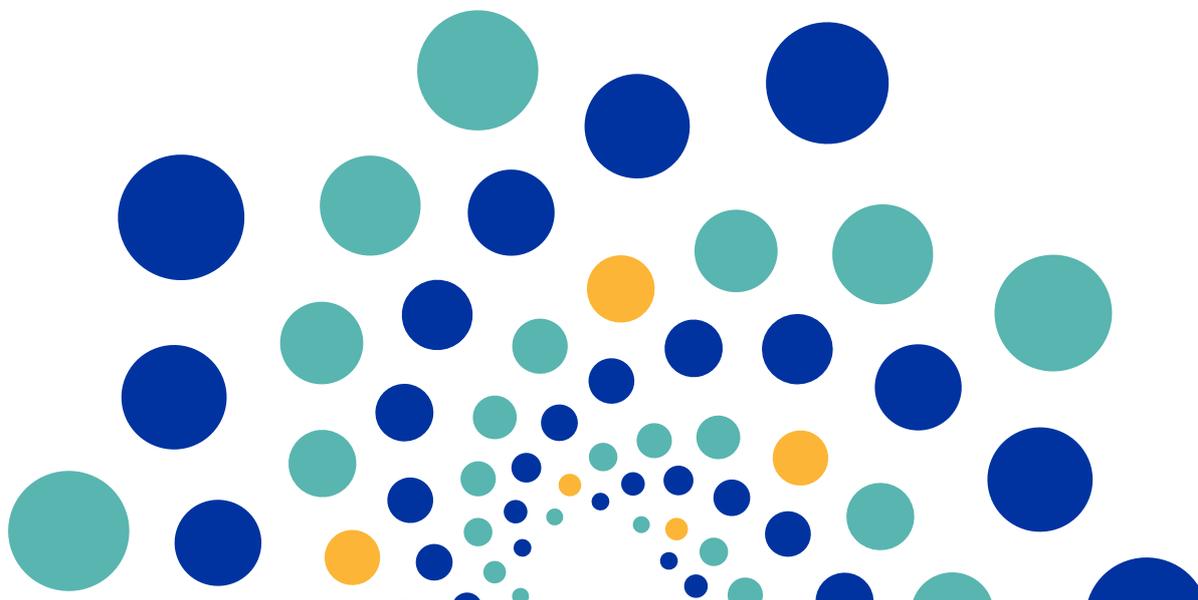
La presente Estrategia Regional y Plan de Acción de 2022 a 2027 para la Gestión del Conocimiento en la OIM Suramérica es el resultado de un proceso que se desarrolló a través de una metodología participativa que incluyó entrevistas con varios y varias colegas en la región, de diferentes oficinas, cargos y niveles, para asegurar que nuestro enfoque responde a las necesidades de nuestro personal y contrapartes. Este trabajo fue liderado por la Unidad de Gestión del Conocimiento de la Oficina Regional de OIM para América del Sur, que a su vez trabajó en coordinación con el Comité Consultivo de nuestro Hub Regional sobre la Gestión del Conocimiento.

Quiero agradecer a nuestros y nuestras Jefes y Jefas de Misión, la red de puntos focales de gestión del conocimiento, colegas en la región, en otras oficinas regionales y a nivel global, así como a nuestras diferentes contrapartes que generosamente participaron en este proceso. Todos sus insumos nos permitieron diseñar esta Estrategia Regional de Gestión del Conocimiento que nos guiará en los próximos cinco años a crear una cultura de reflexión, autocrítica, intercambio e innovación. Así también quiero resaltar el excelente trabajo realizado por Ginetta Gueli, como consultora experta, que junto a nuestro equipo, compuesto por Susanne Melde (Jefe de la Unidad de Gestión de Conocimiento de la Oficina Regional) y Mariana Parola, trabajaron mano a mano en la definición de la metodología, su aplicación, análisis y organización de los insumos.

El proceso implementado pone de manifiesto que la Gestión del Conocimiento es un asunto que va más allá del equipo de gestión del conocimiento en la Oficina Regional, y que requiere del trabajo y compromiso de todos y todas para construir una cultura del intercambio de información y conocimiento. Estoy seguro que este trabajo será instrumental para fortalecer nuestro objetivo de prestar un mejor servicio a los Estados Miembros, mejorar la calidad de vida de las y los migrantes más vulnerables, y fortalecer el posicionamiento de la OIM como una organización innovadora, que propone soluciones creativas, sostenibles y viables en línea con el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Marcelo Pisani

Director Regional de la
OIM para América del Sur



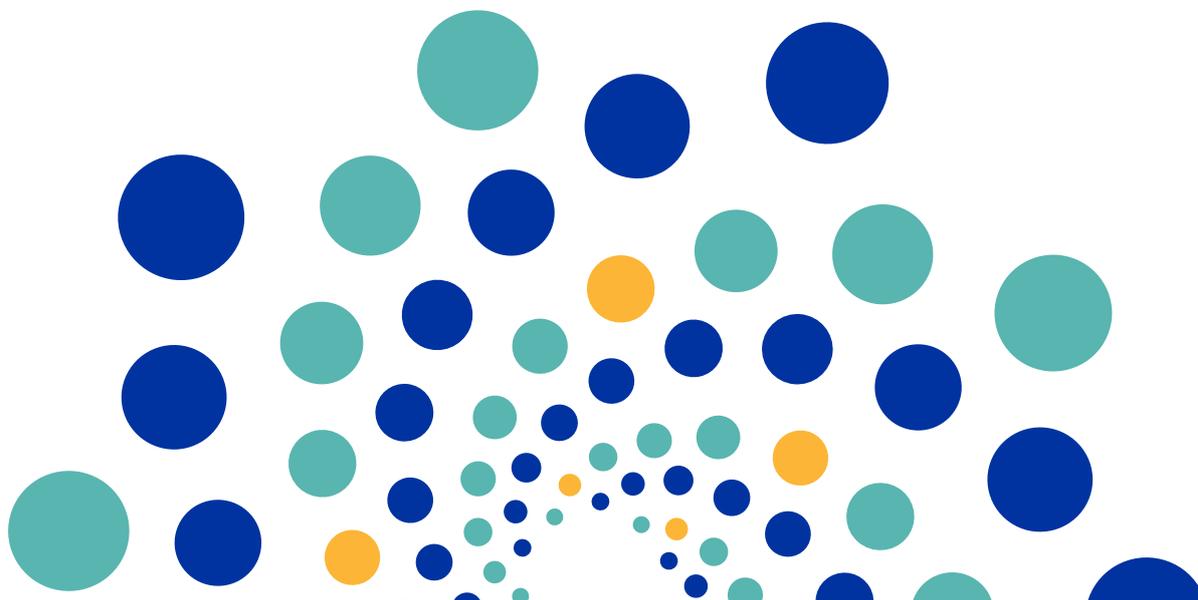
RESUMEN

La Oficina regional de la OIM en Suramérica ha puesto en marcha una serie de iniciativas para mejorar la gestión del conocimiento a nivel regional basada en la [Estrategia regional de la OIM para América del Sur 2020-2024](#). La Gestión del Conocimiento (GC), por tanto, ha sido identificada como una prioridad transversal, no sólo porque existe una gran cantidad de información y conocimiento, sino también porque es necesario sistematizarlo en proyectos y almacenarlo en una plataforma única que permita un acceso rápido, de modo que pueda ser utilizado como un recurso de calidad para su personal en la región y por la asistencia a los gobiernos en las políticas y acciones para la buena gobernanza de la migración.

En este sentido, este documento esboza la estrategia de la Oficina regional de la OIM en Suramérica y el plan de acción correspondiente, tanto en el período 2022 como en el 2023, pero proporcionará las acciones que irán más allá, o sea hasta el 2027. El objetivo de la estrategia regional de GC para América del Sur es convertir a la OIM en América del Sur en el líder y la referencia principal en el área de migración en la región a través de una cultura de aprendizaje e intercambio de experticia para mejorar el rendimiento de intervenciones en beneficio de las personas migrantes. Se basa en los siete pilares siguientes como visión estratégica:

1. Equipo de gestión de conocimiento (GC) como faro
2. GC como motor de la innovación
3. Compartir para crecer juntos
4. Diseminar para mostrar nuestro valor
5. Datos para decisiones precisas
6. Plataforma única
7. Sentirse parte de un sistema valioso que crece

En este sentido la idea principal es de contar con una estrategia regional de GC sólida y compartida que pueda ayudar a mejorar la captura, utilización y diseminación de todo el conocimiento entre el personal de las 10 misiones/países en Suramérica y a alinearse con la Visión Estratégica 2019-2023 y la Estrategia Regional 2020-2024 así como con otras estrategias y marcos globales como el Pacto Mundial para la Migración, la Agenda 2030 de Naciones Unidas, la [Estrategia de Datos sobre Migración de la OIM](#), la [Estrategia Institucional sobre Migración, Medio Ambiente y Cambio Climático](#) y la [Estrategia de la OIM para la Gobernanza de la Inmigración y las Fronteras en las Américas \[acceso interno\]](#).



INTRODUCCIÓN

La [Visión Estratégica de la OIM 2019-2023](#) destaca cómo la OIM se convertirá cada vez más en una organización de aprendizaje, capaz de explotar su pericia técnica y de colaborar en todos los países para ofrecer una perspectiva coherente sobre el terreno en todos los aspectos de la gestión de la migración y el apoyo a las personas migrantes. Por ende, tenemos que analizar y aplicar los resultados. En este sentido, se han planificado varios esfuerzos para que la organización continúe convirtiéndose en un punto de referencia a nivel internacional en la gestión y resolución de desafíos migratorios de manera innovadora, y como fuente creativa de información sobre datos y tendencias migratorias. Esto se aborda basada en una identidad y una misión común, estructuras de comunicación eficaces para facilitar el intercambio interno, y el espacio para reflexionar sobre las experiencias de los proyectos para fortalecer las capacidades en apoyar al desarrollo de políticas migratorias. La gestión del conocimiento (GC) será esencial para la próxima fase del desarrollo institucional de la OIM, que a partir de 2022 creó una nueva Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento en el Departamento de Investigaciones y Políticas en la sede, fortaleciendo el rol de la OIM como líder en gestión de conocimiento en el sistema de Naciones Unidas.

De hecho, la OIM tiene una gran cantidad de conocimientos y experiencia implícitos, que actualmente no se utilizan con todo su potencial. Para hacer realidad su valor como actor político, la OIM en América del Sur tendrá que reforzar su capacidad para extraer datos, conocimientos y experiencia del terreno, y luego analizar y aplicar los resultados basada en un enfoque de género y derechos humanos, para crear soluciones que duren en el tiempo en lugar de crear respuestas *ad hoc*.

En este sentido, la gestión del conocimiento desempeñará un papel fundamental en la mejora de la organización y de los talentos que trabajan en ella. Esto nos permitirá estar preparada para los nuevos retos que inevitablemente traerá el futuro y entonces de posicionarse como una organización muy capaz de apoyar a los gobiernos en la gestión del fenómeno migratorio. Los datos se convertirán en una “fuente viva” para tomar decisiones que resuelvan cuestiones críticas, tanto nuevas como antiguas, y para definir y redefinir dónde, cómo y cuándo debe intervenir la OIM con su vasta experiencia. La gestión del conocimiento también garantizará que los conocimientos y la experiencia directa de su personal puedan compartirse de forma fluida y armoniosa, con el fin de mejorar el potencial de todo el ecosistema.

La Oficina regional de la OIM en Suramérica ha puesto en marcha una serie de iniciativas para mejorar el conocimiento regional basada en la [Estrategia regional de la OIM para América del Sur 2020-2024](#). La gestión del conocimiento, por tanto, ha sido identificada como una prioridad transversal, no sólo porque existe una gran cantidad de información y conocimiento, sino también porque es necesario sistematizarlo en proyectos y almacenarlo en una plataforma única que permita un acceso rápido, de modo que pueda ser utilizado como un recurso de calidad para su personal en la región y por la asistencia a los gobiernos en las políticas y acciones para la buena gobernanza de la migración. La Gestión del Conocimiento ayudará profundamente las 5 prioridades operacionales a nivel regional: emergencia humanitaria, regularización, integración, lucha contra la xenofobia y movilidad humana, degradación ambiental y cambio climático.

Además, la Estrategia Regional de la Gestión del Conocimiento de la OIM en Suramérica está en línea con los marcos y prioridades globales de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) (en particular con las metas 10.7, 17.6, 17.8 y 17.9), y con el [Pacto Mundial para la Migración](#) (en particular con los objetivos 1, 3, 17 y 23 y los principios rectores, incluyendo la perspectiva de género, derechos humanos, y los enfoques pangubernamental y pansocial).

En este sentido, este documento esboza la estrategia de la Oficina regional de la OIM en Suramérica y el plan de acción correspondiente, tanto en el período 2022 como en el 2023, pero proporcionará las acciones que irán más allá, o sea hasta 2027. Los indicadores para medir el impacto se encuentran en un documento aparte como su desarrollo está en curso. El objetivo final es, por supuesto, contar con una estrategia regional de GC sólida y compartida que pueda ayudar a mejorar la captura, utilización y diseminación de todo el conocimiento entre el personal de las 10 misiones/países en Suramérica y a alinearse con la Visión Estratégica de la OIM 2019-2023 y la Estrategia Regional 2020-2024 así como otras estrategias y marcos globales como la [Estrategia de Datos sobre Migración de la OIM](#), la [Estrategia Institucional sobre Migración, Medio Ambiente y Cambio Climático](#) y la [Estrategia de la OIM para la Gobernanza de la Inmigración y las Fronteras en las Américas \[acceso interno\]](#).

¿QUÉ ES LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO? ¿Y CUÁL ES SU FLUJO?

Una estrategia y un plan de acción para la gestión del conocimiento solo pueden tener éxito si se entiende claramente lo que son. Hay diferentes definiciones, pero en general se puede decir que:

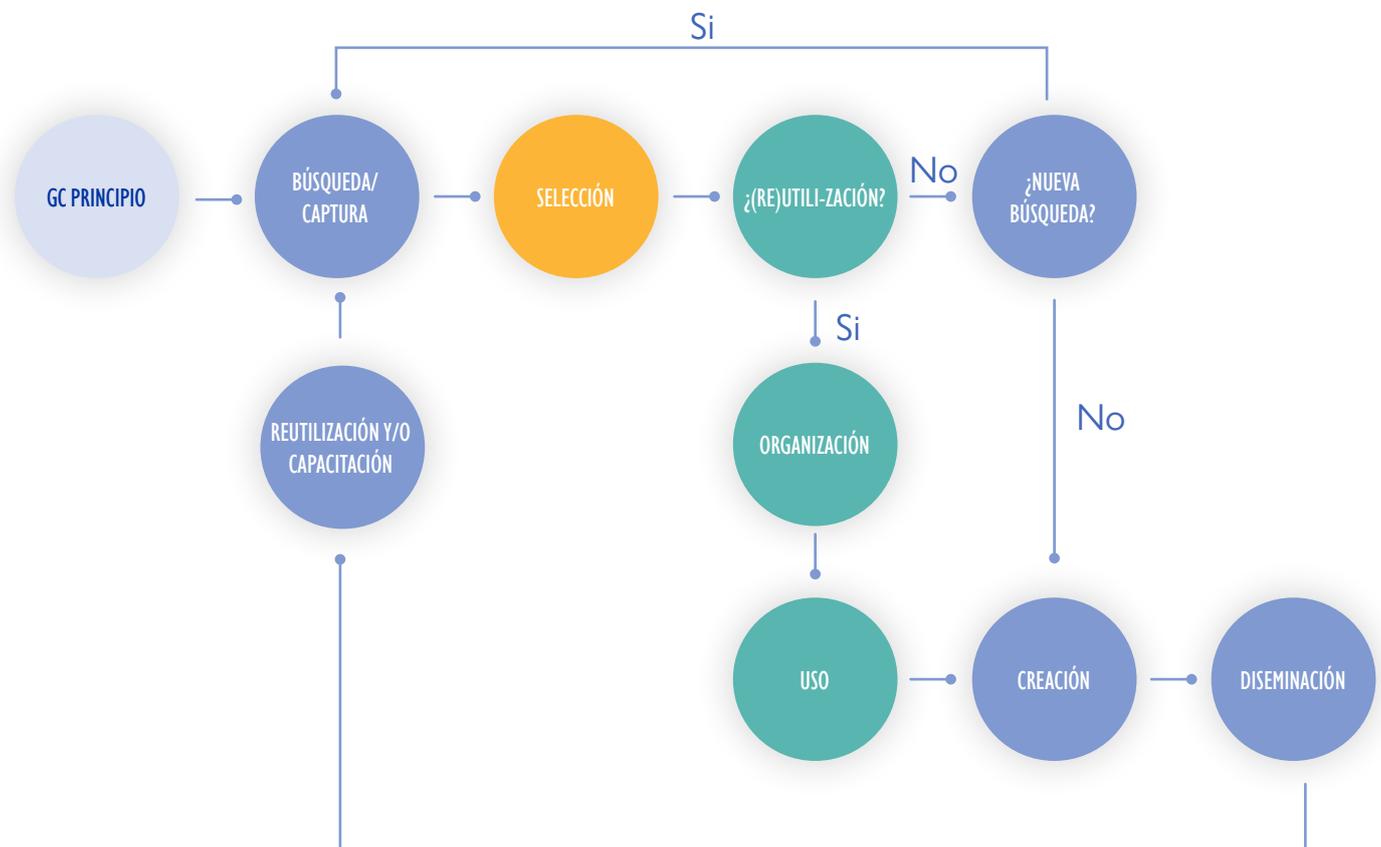
“La gestión del conocimiento es un proceso de valorización del conocimiento explícito e implícito, destinado a sostener y desarrollar el desempeño interno y externo de una organización a lo largo del tiempo. Eso se integra por actividades relacionadas con captación, selección, organización, distribución, uso y puesta en común de conocimientos desarrollados dentro y afuera de la organización, los cuales permiten reflexionar, desaprender para reaprender, y viabilizar la creación y refuerzo de las capacidades institucionales”.

Fuente: basado en Gueli y Guía Sistematización de Experiencias Oficina Regional Buenos Aires, 2021.

La gestión del conocimiento sigue un determinado flujo: comienza con un proceso de búsqueda/captura de datos/información y sigue con la selección. La selección nos permite plantear la pregunta de si los datos/información son útiles para nuestros fines y pueden ser utilizados o reutilizados. Si es así, los datos y las informaciones se organizan para su uso (por ejemplo, para un análisis estadístico, desglosado por sexo, género, edad y otras variables) y luego se crea (por ejemplo, un informe). El último paso permite que lo generado pueda ser difundido a través de los diferentes canales internos y externos de una organización, para que las diferentes partes interesadas puedan reutilizarlo o capacitarlo. Si la respuesta a la pregunta de si los datos/la información son útiles para nuestros fines y pueden usarse o reutilizarse, es negativa, hay dos caminos: uno lleva a un nuevo proceso de búsqueda/captación, el otro directamente a la creación. En este último caso, estamos ante la creación de nuevos conocimientos.

A continuación, se muestra el flujo de la gestión del conocimiento:

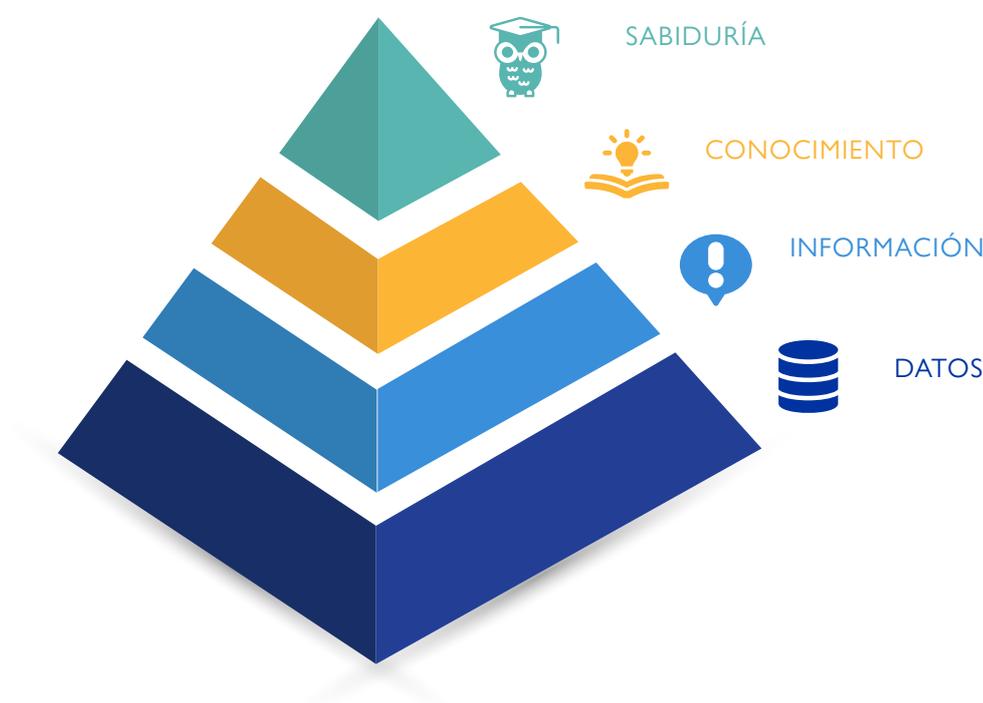
FLUJO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



Para comprender el flujo aún más es importante distinguir la diferencia entre datos, información, conocimiento y sabiduría. Mientras que los “**Datos**” son un conjunto de elementos (por ejemplo, hechos, símbolos, números) directamente observables y verificables, pero generalmente no organizados y analizados, la “**Información**” es el proceso analítico de clasificación, contextualización y tratamiento y corrección de los mismos. Datos e información crean el “**Conocimiento**” que es el significado y las relaciones que uno le da a la información. Suele estar vinculado al concepto de acción (decisión). Se trata, por tanto, de un elemento estratégico, más que de información. El último elemento de la gestión del conocimiento es la “**Sabiduría**”. Esto suele identificarse como juicio, la capacidad de aumentar la eficacia de las acciones. Da valor, es único y personal. Es la experiencia de la vida la que, a través del conocimiento, permite tomar las mejores decisiones.

A continuación, se muestra la pirámide de la de la gestión del conocimiento:

PIRÁMIDE DE LA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



CONTEXTO Y SITUACIÓN ACTUAL

Para elaborar la estrategia y el plan de acción, se analizó el estado actual de la gestión del conocimiento en la OIM en América del Sur y al externo. Se ha observado que en 2021 se ha creado un portal SharePoint (SP) por área temática en la Oficina Regional para América del Sur de la OIM. Cada área está dividida en subcarpetas, lo que ha permitido una primera clasificación de los documentos. Además, se han incluido también los nombres de colegas expertos a nivel regional en la materia, lo que permite identificar más rápidamente “quién es experto o experta en qué”.

Al interno se observó que las diversas iniciativas de gestión del conocimiento (intercambio por pares, mesa de trabajo, entre otros) iniciadas en 2021 fueron recibidas positivamente y apreciadas por un número cada vez mayor de participantes que comenzaron a interactuar entre sí incluso después del propio evento y aprender de los demás. El grupo de [GC en Microsoft Teams](#) también fue recibido positivamente, convirtiéndose en otro canal en el que potencialmente se puede compartir conocimiento e intercambiar opiniones más rápidamente.

Además, la estrategia se basa en entrevistas con 18 profesionales (11 hombres y 7 mujeres) de la OIM que trabajan en diferentes misiones/países con distintas responsabilidades y niveles de experiencia en GC. A partir de las entrevistas se detectaron diversas necesidades, se hicieron varias sugerencias y se identificaron posibles dificultades, que una estrategia cuidadosa y un plan de acción preciso, supervisados constantemente, a lo largo del tiempo, y ajustados, según el caso, pueden llevar a aumentar y/o fortalecer una gestión del conocimiento positiva y productiva.

Entre las diversas necesidades comunes se encuentran las siguientes:

- disponer de una plataforma única, dinámica y actualizada, sistematizada por temas, con una función de búsqueda simple y avanzada que permita buscar y encontrar, entre los muchos documentos cargados en el sistema, el que realmente permita hacer el trabajo de manera más eficiente,
- disponer de una plataforma en la que se puedan encontrar datos fiables tanto de fuentes internas como externas. El Hub debería ser el único punto de referencia para los datos y análisis por países y por la región,
- reducir el número de documentos y clasificarlos de forma orgánica y homogénea entre las diferentes áreas temáticas y canales de SharePoint,
- promover el intercambio de conocimientos entre colegas de diferentes misiones/países, con eventos participativos y útiles,
- dar a conocer, y apreciar, el concepto de gestión del conocimiento y cómo ayuda a realizar el trabajo diario de forma eficiente y agradable,
- poder contar con un equipo de gestión del conocimiento que les ayude, dirija y apoye en su búsqueda de datos, información, documentos y colegas,
- sentirse parte de un sistema único, especialmente para los que trabajan en el terreno,
- tener un Hub que sea tanto para consumo interno como externo.

Las oportunidades de posicionar la OIM en América del Sur y el valor agregado en el área de gestión del conocimiento incluyen:

- El enfoque en gestión del conocimiento por parte del sistema de Naciones Unidas en la región, a través de la Plataforma de Colaboración Regional para América Latina y el Caribe (RCP LAC por sus siglas en inglés),
- El conocimiento extenso de las migraciones en la región por parte del personal en diversas oficinas, niveles y años de experiencia, incluyendo sobre tendencias, políticas, medidas, y necesidades para mejorar la vida de las personas migrantes,
- El rol de coordinadora de la Red sobre Migración de Naciones Unidas por parte de la OIM en el marco del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, incluyendo su Hub de conocimiento a nivel global,
- Contar con oficinas en todos los países de la región, con los enlaces a contrapartes de los gobiernos y otros socios, incluyendo del sistema de Naciones Unidas,
- El acceso a gobiernos a través de actividades, consejos para desarrollar y mejorar políticas migratorias y procesos nacionales, regionales y globales en el ámbito de migraciones, y la necesidad de contar con buenas prácticas para apoyar el intercambio entre gobiernos y otros socios,
- El primer programa de innovación que se desarrolla a nivel regional con socios sociales externos, basado en la experiencia de la oficina nacional de Argentina,
- La experiencia extensa y muy avanzada del equipo de comunicaciones de la Oficina Regional de la OIM,
- El liderazgo en el área de GC por parte del Director Regional para América del Sur de la OIM,
- Representando la primera estrategia de GC a nivel regional en la OIM,
- Las oportunidades (y desafíos) que representan fuentes innovadoras de datos, como macrodatos, e inteligencia artificial (AI),
- El mundo virtual debido al impacto de la pandemia de COVID-19.

Entre las principales dificultades que se han podido detectar durante la ejecución de la estrategia y su plan de acción están:

- falta de cultura de compartir experiencias, también debido a una cuestión cultural relacionada con la vergüenza de pedir ayuda o admitir que no se sabe algo o algo no funcionó como previsto,
- la actitud de trabajar en silos, llevando a la duplicación de iniciativas y plataformas,
- la dificultad de identificación de “quién hace qué” también debido a la alta rotación de personal,
- escasa participación de los que trabajan sobre el terreno debido a la falta de tiempo para dedicarse a las actividades de gestión del conocimiento o al interés por las actividades de documentación,
- el entusiasmo disminuye si la plataforma/eventos de la GC no les permite acelerar su trabajo, lo que les llevará a buscar información en otros lugares, como se hace actualmente,
- la falta de capacidad de tener una infraestructura adecuada en términos de tecnología,
- la dificultad de identificar lo que es una “buena práctica”,
- pocos expertos y expertas hispanohablantes en GC.

Durante las entrevistas también se observó la voluntad de participar en diferentes actividades para mejorar la gestión del conocimiento y convertirla en un valor estratégico para OIM Suramérica. Los equipos de la OIM en Suramérica también están animados por un fuerte interés en innovar y convertir la OIM en la región en un líder en el tema de las migraciones. Obviamente, han habido dificultades para poder aplicar todo lo que se quiere debido al factor de tiempo; estos retos se reducirán, y con el tiempo se eliminarán, gracias a la estrategia y al plan operativo que pondremos en marcha conjuntamente.



ESTRATEGIA

El objetivo de la estrategia regional de GC para América del Sur es convertir a la OIM en América del Sur en el líder y la referencia principal en el área de migración en la región a través de una cultura de aprendizaje e intercambio de experticia para mejorar el rendimiento de intervenciones al beneficio de personas migrantes.

La teoría de cambio se basa en que si los y las colegas de la OIM tienen la capacidad de reflexionar sobre, identificar, sistematizar y usar lecciones aprendidas y buenas prácticas en su trabajo, van a poder aprender de y compartir estas experiencias con sus contrapartes externos y colegas internos para mejorar e innovar las respuestas temáticas, políticas, operacionales y programáticas en el área de migraciones a nivel regional y capitalizar el conocimiento extenso que tiene la organización a beneficio de las personas migrantes. Esta teoría se basa en la suposición de que colegas de la OIM están dispuestos a invertir tiempo especialmente al inicio para aprender que significa una cultura de aprendizaje y que incluye el concepto de la gestión del conocimiento; que contamos con el apoyo del liderazgo de cada misión, y que luego están dispuestos a la autocritica y les está posible aplicar las lecciones aprendidas y recomendaciones en su trabajo mismo si están diferente a prácticas anteriores.

A la luz del análisis de la situación actual y teniendo en cuenta que la disponibilidad de fondos no es alta, la atención se centrará en hacer más uso de lo que existe (lo que se aprecie y se conozca), y pensar a como desarrollar y crear un sistema integral regional que integre diferentes plataformas.

La estrategia, entonces, tendrá dos enfoques: “Personas” y “Tecnología”. En cuanto al enfoque sobre las “Personas”, tendremos que involucrar al mayor número posible de colegas de la OIM como del sistema de Naciones Unidas y otros socios para que aprecien la esencia y la practicidad de la gestión del conocimiento. Por tanto, las acciones operativas se centrarán en el aspecto

humano de las relaciones profesionales para empoderar las personas de compartir conocimiento tácito, siempre teniendo en cuenta aspectos de género.

Por otro lado, en cuanto al enfoque “Tecnología” la estrategia debe dividirse en el largo y corto plazo. En el corto plazo podemos mejorar el SharePoint como punto único de entrada a todas las plataformas existentes, sobre qué función tienen y qué información tienen. Al largo plazo tendríamos que contribuir a la creación o mejora de los Hubs birregionales y/o globales que hereden lo mejor de los otros Hubs actualmente existentes en la región, potenciándolo con nuevas y sencillas funcionalidades y que se nutra del enfoque “personas” para su uso concreto y actualización constante. “Personas” y “Tecnología” son un todo de la misma parte y se alimentan y retroalimentan continuamente, por lo que la estrategia, y sus acciones operativas, serán una mezcla de ambas.

En fin, la espera y la meta final es que la GC pueda ayudar a los y las colegas de la OIM en toda Suramérica y también a los socios externos a apreciar más y más rápidamente lo que hacemos para ayudar a las personas migrantes.

A continuación, se presenta la visión estratégica (que hemos llamado “Pilares Estratégicos”), las actividades (que hemos llamado “Acciones Claves”) y los *outcomes* (que hemos llamado “Metas”) tanto a corto y mediano plazo (2022-2023) como a largo plazo (2024-2027). En seguida se desarrollará la estrategia por cada pilar estratégico, y para cada pilar, se enumerará un conjunto inicial de acciones operativas.

PILARES ESTRATÉGICOS	A. EQUIPO DE GC COMO FARO 	B. GC COMO MOTOR DE LA INNOVACIÓN 	C. COMPARTIR PARA CRECER JUNTOS 	D. DISEMINAR PARA MOSTRAR NUESTRO VALOR 	E. DATOS PARA DECISIONES PRECISAS 	F. PLATAFORMA ÚNICA 	G. SENTIRSE PARTE DE UN SISTEMA VALIOSO QUE CRECE 
	Identificación de Campeones	Mapeo de plataformas Seminario de GC	Desarrollo y mejora de Comunidad de Práctica interna: Grupo en MS Teams y Eventos virtuales y presenciales	Desarrollo de contenidos para público interno y externo	Comité Consultivo	Sistematización de buenas prácticas	Desarrollo de indicadores de impacto
	Elaboración de estrategia y plan de acción	Programa de innovación	Desarrollo y mejora de Comunidad de Práctica externa: Innova-[migr]ación.	Plantación de herramientas de inteligencia artificial	Promoción del uso de portales	Taxonomía y reclasificación	Reforzar el uso de las analíticas
ACCIONES CLAVES	Punto de referencia de GC	Desarrollo de esquema de gobernabilidad con RTSes y otros	Boletines de noticias	Embajadores de «Buena Voluntad» (2023)	Análisis de datos	SharePoint y <i>data migration</i>	Desarrollo, mejora y apoyo al área de RR.HH.
	Apoyo a misiones y colegas	Inducción a la GC general y temática + <i>handover</i>				Función de búsqueda de documentos + mejoras en PRIMA	
	Mejoras en un Hub Global (2023)	GC en el ciclo de proyectos				Mapas de conocimiento Herramientas de inteligencia artificial (2023)	
METAS	Acceso y mejora de conocimiento	GC generador de valor agregado	Captura y transferencia de conocimiento	Compartir conocimiento	Creación y uso de conocimiento	Almacenamiento y acceso al conocimiento	Evaluación de conocimiento

LA ESTRATEGIA Y EL PLAN DE ACCIÓN 2022 Y 2023

Líneas generales de la estrategia 2024-2027 de la GC

ESTRATEGIA 2024-2027					
PILARES ESTRATÉGICOS	MEJORA CONTINUA	UNOS "CLICS" PARA ACCEDER A TODO	CONOCIMIENTO Y SABER HACER COMO GUIA PARA SOSTENIBILIDAD	COMUNICACIÓN SELECTIVA	GC COMO FACTOR ESTRATÉGICO PARA LOS RR.HH.
ACCIONES CLAVES	Consolidación de la estrategia	Plataforma Única o Hub para acceso directo al conocimiento (de uso interno y externo)	Sistema único que vincula, proyectos y documentación y permite análisis con diferentes perspectivas (RR.HH., rentabilidad, etc.)	Acciones de comunicación que promueven la innovación, y fomentan el apoyo de socios externos y donantes, reforzando el posicionamiento de la OIM	Colaboración entre GC y RR.HH. para puesta en valor de los y las colegas y de sus conocimientos
METAS	Consolidación	Plataforma única birregional (o global)	Sistemas integrados	Liderazgo incontestable	Fuerte cooperación entre GC y RR.HH.

ESTRATEGIA Y ACCIONES OPERATIVAS PARA 2022 (CORTO Y MEDIANO PLAZO)

PILAR ESTRATÉGICO A: EQUIPO DE GC COMO FARO

- Poder contar con un equipo permanente de gestión del conocimiento que gestiona la estrategia y el plan operativo de la Oficial Regional de GC y que ayude, dirija y apoye en la búsqueda de datos, información, documentos y colegas.
- **Estado:** establecido.

Qué hacer operativamente

El equipo de GC:

- coordinará todos los puntos estratégicos y las acciones operativas relacionadas, y también supervisarlos constantemente,
- ayudará a las misiones a integrar la GC en sus proyectos, hasta que esta actividad se convierta en lo más natural para los y las colegas,
- intentará descargar a las “personas en el terreno” de los aspectos del trabajo que se consideran no prioritarios, por estar relacionados con la documentación, hasta que esta parte del trabajo forme parte de sus Términos de Referencia, algo altamente recomendable (ver punto anterior para más detalles),
- en el marco del subgrupo del Grupo de trabajo global de GC e Innovación, creará políticas uniformes de valorización de los recursos humanos (por ejemplo, destacando a colegas campeones y campeonas en eventos o con una sesión de entrega de un certificado, entre otros) y de valorización del trabajo colectivo (por ejemplo, destacando la misión campeona) para señalar el valor agregado de gestión del conocimiento,
- apoyará a las misiones que no tienen capacidad, pero que hacen cosas muy útiles e interesantes, en la medida posible,
- estará siempre actualizado (mediante encuestas, entrevistas, *focus groups*) sobre las necesidades de los y las colegas para mejorar las plataformas regionales y el Hub internacional, y a engrosar la red social que existe a nivel regional.

Concepto

Equipo de GC como primer punto de referencia del conocimiento de OIM Suramérica (i.e. los “People to go to”).

PILAR ESTRATÉGICO B: GC COMO MOTOR DE LA INNOVACIÓN

- Permitir a los y las colegas de descubrir y apreciar el concepto de la gestión del conocimiento (GC), y cómo esto les ayuda a realizar su trabajo diario de forma eficiente y agradable, y como puede fomentar la innovación¹ (que es una prioridad para la OIM a nivel global) por establecer una línea de base de lo que existe, para mejorar nuestras intervenciones para las personas migrantes. Es, además, importante destacar que la innovación se creará también dentro de las misiones gracias a la GC y tendrá diferentes formas y métodos, valorando sus propias peculiaridades. La tarea del equipo de la GC será facilitar la innovación, detectarla y ponerla en conocimiento de todas las personas clave, también para demostrar el valor que la GC trae al sistema Regional y Global.
- **Estado:** Iniciado.

Qué hacer operativamente

Instruir e involucrar a cada colega para que sea parte activa de la gestión del conocimiento.

1. Mapeo

Liderado por la división de GC e Innovación de la sede, mapear todos los Hubs/Plataformas al interno y externo a la OIM basado en el trabajo a nivel global y poder dirigir y formar a los y las colegas, pero también para entender cómo evitar duplicación, y mejorar la gestión del conocimiento en Suramérica basado en discusiones al nivel global. Este mapeo será una parte importante del seminario (punto 2) y de la inducción (puntos 3 y 4).

2. Seminario de gestión del conocimiento

- seminario corto de pre-lanzamiento sobre la estrategia y el plan operativo: la primera sesión/parte para explicar el concepto de manera general y responder a las preguntas de los y las colegas, y la segunda para ilustrar cómo se puede aplicar concretamente en la OIM en Suramérica y entonces compartir, en términos generales, nuestra estrategia y los primeros pasos que haremos juntos. Esta segunda sesión también puede repetirse centrándose, cada una, en un capítulo del GC.
- estos seminarios nos permitirán recoger más información e insumos de los y las colegas y entender hasta qué punto aprecian la estrategia y el plan de acción, quiénes están más comprometidos y quiénes pueden resistirse al cambio. También se trata de hacer que cada colega se de cuenta de lo importante que es su participación, para que su trabajo sea más eficiente, y para que se sientan parte de un gran proyecto.
- los talleres están organizados y dirigidos por el equipo de GC. Se trata de eventos grabados en vídeo, subidos a SP, y publicitados en diversos canales internos.

3. Programa regional de innovación

Junto con el socio 2811, desarrollar un programa de fomentar innovación social a través de la aceleración y mentoreo de iniciativas externas con impacto social que son escalables, replicables y sostenibles. Este programa permitirá la identificación de nuevas ideas para inspirar nuevas colaboraciones e integra un enfoque en derechos humanos y género.

4. Desarrollo de un esquema de gobernabilidad para el tema de GC con RTSs y otros actores clave internos y externos

Se elaborará un esquema de la distribución de responsabilidades entre los y las RTSs, incluyendo los oficiales regionales de seguimiento y evaluación y de desarrollo de proyectos, unidades de la Oficina Regional y otros actores clave internos en la OIM en Suramérica, así como la relación que tendrán que tener con actores externos como Estados Miembros, procesos regionales como la Conferencia Suramericana sobre la Migración (CSM), el Foro Especializado Migratorio (FEM) del MERCOSUR, y la Red Iberoamericana de Autoridades Migratorias (RIAM), agencias del sistema de Naciones Unidas y entidades como el UN Peer Support Group, sociedad civil, sector privado, actores locales y otros a nivel local, nacional y regional. Eso sirve para, internamente, supervisar y aportar ideas al equipo de gestión del conocimiento para la ejecución de la estrategia y el plan de acción, pero también para que el papel que juega la OIM Suramérica sea apreciado de sus socios externos. Además, el esquema permitirá mantener la estrategia y sus acciones bajo control para que el potencial y las energías puestas en marcha se dirijan a la meta y no se dispersen. Por eso se recomienda que los y las RTSs trabajen estrechamente con el equipo de GC, porque son expertas y expertos temáticos y a través de ellas y ellos, el equipo de GC debería obtener más fácilmente una visión descendente y más precisa de lo que busca el personal en las misiones. La GC sería entonces más orgánica y estructurada. Por otro lado, los puntos focales nacionales, que son expertos en cada temática, deberían continuar a informar a los y las RTSs de la Oficina Regional Buenos Aires por los mismos criterios (que se definirán al hacer el esquema de gobernanza) y la misma lógica.

5. Inducción a la gestión del conocimiento - general:

- curso obligatorio para el personal actual y todas las nuevas personas contratadas, como personal o consultor/a, con el objetivo de comprender el papel y la función de la gestión del conocimiento, y sus aplicaciones prácticas. El curso también incluye una explicación práctica del funcionamiento de SP y también de los Hubs que se utilizan.
- el curso debe ser alineado con recursos humanos (RR.HH.) y es realizado virtualmente o en persona.

6. Inducción a la gestión del conocimiento - temática:

- curso obligatorio para todas las nuevas personas contratadas, como personal o consultor/a de un área temática específica, con el objetivo de comprender el papel y la función de la gestión del conocimiento, y sus aplicaciones prácticas. El curso también incluye una explicación práctica del funcionamiento de SP y también de los Hubs que se utilizan.
- realizado virtualmente o en persona por el/la especialista de RTS Oficina Regional Buenos Aires.

¹ Definición de trabajo de "innovación" de la OIM: Procesos, métodos, modelos, productos o servicios novedosos o mejorados significativamente, usando soluciones operacionales y/o programáticas más eficaces para fomentar impactos para personas migrantes y sus comunidades, en materias humanitarias, desarrollo y de construcción de paz, sostenibles y creados con la comunidad migrante.

7. Gestión del conocimiento dentro del ciclo del proyecto:

- **Términos de Referencia:** incluir en los Términos de Referencia de cada persona (nueva y senior) que la GC es parte integral del ciclo de vida de los proyectos, especialmente en lo que refiere a la búsqueda de datos/información en las diferentes plataformas, el reporte final (“handover”) y la comunicación de resultados, lecciones aprendidas y buenas prácticas en los diferentes canales de la OR Suramérica,
- **Checklist:** seguir el *checklist* de GC para integrar GC en todas las fases de los proyectos,
- **Inversión:** es altamente recomendable que una parte de los fondos de cada proyecto, en términos de horas/personal, sea asignada a la documentación para que cada equipo de proyecto consolide sus conocimientos y aprenda de sus errores. De este modo, las distintas misiones podrán aprovechar al máximo de sus fondos futuros e innovar al mismo tiempo.

Concepto:

La gestión del conocimiento se percibe como un pilar fundamental e importante para el desarrollo y el fortalecimiento de la OIM en Suramérica.

PILAR ESTRATÉGICO C: COMPARTIR PARA CRECER JUNTOS

- Promover el intercambio de conocimientos entre colegas de diferentes misiones/países y con socios externos a través de diferentes herramientas.
- **Estado:** Iniciado.

Qué hacer operativamente

Seguir fomentando comunidades de práctica a través de varias herramientas, entre otros crear una serie de eventos que puedan ayudar a los y las colegas a conocerse entre sí, y a permitir que las experiencias y los conocimientos individuales fluyan entre profesionales, de un tema a otro y de una misión/país o socio a otro.

Comunidades de práctica (CdP):

1. Interno: Teams

- seguir utilizando y fomentando los grupos de GC y temáticos en Teams para difundir datos, información, noticias, y vincularlo al SharePoint,
- continuar utilizando Teams junto con otras herramientas de intercambio de conocimientos, como boletines, correos electrónicos,
- continuar extendiendo, si la región necesita más CdPs de las que tiene actualmente, y ponerlas en línea y en sintonía con la plataforma *Peer Exchange and Learning on Migration (POEM)* de la Unidad de Innovación y GC de la sede. Evaluar si racionalizarlas y/o centrarlas en temas específicos.
- para cada CdP es necesario contar con un grupo constante de supervisores y moderadores.

Externo: Innova[migra]ción

- Fomentar el uso de un espacio de intercambio en línea, por sesiones de intercambio y otras herramientas con socios externos basado en el esquema de gobernabilidad.

2. Eventos virtuales como intercambio entre pares, *knowledge café*, clínicas de conocimiento, diálogos del saber, *podcast* y *talk show*, grupo focal, entre otros

- seguir haciendo encuestas muy breves después de las sesiones de intercambio y/o aprovechar de los insumos compartidos en las entrevistas para saber qué temas hay que tratar, el formato más adecuado, la duración y el público al que va dirigido el evento,
- el equipo de GC elabora todos los “Planes de Sesiones” para cada tipo de formato y lo utiliza para facilitar la estructuración y organización de los eventos similares a los de UNICEF. También seguirá estando a cargo de la documentación previa y posterior al evento, la difusión y la publicación. La moderación y la facilitación será realizada por colegas más expertos en el tema en sí. El equipo de GC también recoge los aspectos más destacados de cada evento y los resume en productos de conocimiento con un resumen gráfico con hipervínculos para que los y las colegas puedan consultarlos más fácilmente después del evento. También se debe considerar la posibilidad de que el evento sea facilitado (especialmente en el caso de los *podcasts*, *Talk Show* y otros formatos orientados a público externo) por futuros embajadores/as de buena voluntad de la OIM, pueden hacer que el evento sea más interesante y curioso.
- continuación del trabajo ya realizado sobre la identificación de campeones y campeonas, tanto en términos de país como de persona y tomando en consideración aspectos de género. Es importante no premiar siempre a las mismas personas y/o países, así como tener diferentes criterios de adjudicación.

3. Eventos presenciales

- si la situación sanitaria y financiera lo permite, deberían organizarse uno o dos eventos al año para que los y las colegas se conozcan cara a cara e intercambien experiencias, así como para perfeccionar el conocimiento mutuo con el fin de cambiar la cultura del trabajo en silos, entre otras cosas,

- el equipo de gestión del conocimiento organiza y coordina el calendario, las sesiones, el contenido y los oradores. También recoge todo el material utilizado por los y las panelistas y lo sube a SP e [Innova\[Migra\]ción](#) en la sesión específica creada para el evento mismo. Se recomienda un solo evento para 2022 y dos a partir de 2023 (uno por semestre). El evento debería ser financiado en parte por la oficina regional, pero sobre todo por las distintas misiones/países que envían a sus representantes.

4. Boletines de noticias

- mapear qué boletines de noticias existen actualmente y analizar su propósito y contenido,
- en base al punto anterior, se recomienda de crear un boletín de noticias por área temática realizada por los RTSs de Oficina Regional Buenos Aires. Cada boletín debería recoger las principales noticias y documentos (del área temática) y también de especialistas y misiones que trabajan en ese tema. Deberían ser noticias breves con un hipervínculo que lleven directamente a la sección de SP (o de otro Hub) donde se pueda descargar más contenido. También debería contener información sobre a quién dirigirse, con un hipervínculo a la sección de especialistas. Los boletines pueden ser apoyados por el equipo de GC.
- en general, esta herramienta sirve para estimular la competencia entre misiones de forma positiva y productiva, en beneficio de la gestión del conocimiento y es importante permitir a los y las colegas elegir si prefieren recibir los boletines por correo electrónico o a través de Teams.

Concepto

Cambiar el estilo de trabajo en silos y “romper” la resistencia a compartir información y experiencias, también debido a factores culturales como el miedo a pedir ayuda y/o ayudar en público.

PILAR ESTRATÉGICO D: DISEMINACIÓN PARA MOSTRAR NUESTRO VALOR

- Comunicación como parte importante de la estrategia y plan de acción de gestión del conocimiento que se especifica en la estrategia de comunicación del Hub regional de GC.
- **Estado:** Iniciado.

Qué hacer operativamente

Crear una serie de acciones para el público interno y externo, con el objetivo de dar valor al conocimiento de la OIM en Suramérica. En particular para:

1. “Público Interno” (i.e. personal interno de la OIM en Suramérica y consultores que trabajan tanto en Oficina Regional Buenos Aires como en las distintas misiones en todos los niveles de responsabilidad y en cualquier unidad. Algunos ejemplos son los y las Jefes/as de Misión/Oficina, los y las RTSs, la unidad de prensa e información pública).
 - la presentación del SP, y en futuro de un Hub birregional o global, permitirá de comprender más su “razón de ser”, sus objetivos, el tipo de información, su uso, las diferencias respecto a otras plataformas/grupos,
 - por medio de tutoriales/instructivos de uso, usuarios y usuarias comprenderán la lógica, cómo/dónde encontrar información, funcionalidades de SharePoint,
 - permitir la difusión de buenas prácticas, productos de conocimiento/informes/estudios regionales y globales de manera estructurada, atenta y enfocada a los objetivos de los y las colegas y de las misiones,
 - difundir el banco de capacitaciones, sesiones entre pares y charlas,
 - incrementar la interacción entre comunidades sobre cómo realizar aportes/insumos, participar en grupo de Teams y eventos de intercambio entre pares/capitaciones, fomentar apoyo entre colegas.
2. “Público externo” (i.e. todas las organizaciones, agencias gubernamentales, los donantes, gobiernos, el sistema de Naciones Unidas, incluyendo los *Country Teams* y mecanismos regionales, la red de innovación de Naciones Unidas, y diferentes actores, que en diversas capacidades trabajan y/o apoyan el trabajo de la OIM en Suramérica).
 - dar más visibilidad a [Innova\[Migra\]ción](#) y se estudiará como mejorarlo o añadirlo a otros Hubs internacionales o birregionales,
 - crear una comunidad de práctica en [Innova\[Migra\]ción](#) que permita de resaltar el trabajo que la OIM hace con socios externos y especialmente con gobiernos, y en donde estas partes interesadas pueden relacionarse con nosotros de manera positiva y ágil, basado en un análisis de la audiencia.
 - fomentar la innovación con un programa de acompañamiento por parte de una entidad a nivel regional que ayudará en tener nuevos insumos y nuevas ideas, iniciativas y soluciones innovadores en gobernanza migratoria en la región, que pueden informar e inspirar nuestro trabajo de manera diferente y eficiente. Esto también podría ayudar a establecer una red de apoyo e interacción con aliados y tomadores de decisiones.
 - difundir las Innovaciones Sociales sobre migración (“Fondos de innovación”) y los Estudios de Investigación sobre Buenas Prácticas regionales,
 - impulsar las comunidades de prácticas con actores externos para que la OIM en Suramérica sea vista como punto de referencia a nivel mundial sobre la Migración.

Concepto

Crear innovación respondiendo a la pregunta: “¿Qué tipos de contenido/mensajes deberíamos generar para brindar visibilidad, orientar y fomentar la participación de los distintos públicos objetivo (sean internos o externos)?”

PILAR ESTRATÉGICO E: DATOS = IMPULSORES DE DECISIONES PRECISAS

- Idealmente, lograr una plataforma única como punto de entrada en la que se puedan encontrar datos fiables de fuentes internas y externas. En el corto/mediano plazo, podríamos tener una sección en SP de todas las páginas de inicio de los Hub(s) existentes y asegurarse que los y las colegas sepan de esas plataformas.
- **Estado:** Iniciado.

Qué hacer operativamente

1. Actualización de información de manera continua

Los y las RTSs, con la ayuda del Asistente de Datos y Manejo de Información, actualizan la lista de todas las fuentes cualitativas y cuantitativas a nivel regional y nacional que deben ser agregadas a las fuentes existentes en [Innova\[Migra\]ción](#), así el personal puede consultarlas para la investigación y el análisis de datos estadísticos, por temas. Los y las colegas deben siempre comprobar la fiabilidad de los datos y la funcionalidad de los portales [Innova\[Migra\]ción](#) y “[Portal de Datos](#)” y comunicar al equipo de GC cuáles son los problemas y cómo mejorarlos.

2. Promover uso de portales

Difundir el uso del [Portal de Datos sobre Migración](#), el portal de [Publicaciones](#) de la región e [Innova\[Migra\]ción](#) entre el personal para que la lógica y las informaciones que están en éstos sean claros y no confundan (vínculo con pilar D de comunicación).

3. Analizar, formar y visibilizar

Empezar a dar formación y explicaciones sobre cómo investigar y analizar las distintas fuentes estadísticas como parte de la implementación de la Estrategia de Datos de la OIM (2020-2025) y el Plan de Trabajo vinculado a la Estrategia Regional de la Oficina Regional para América del Sur (2020-2024). La sección también debería recoger todos los cursos realizados en este sentido, así como disponer de breves tutorías, siempre que sea posible.

Concepto

Mejorar la sección del SP para que llegue a ser un punto de entrada para encontrar datos estadísticos fiables y creíbles, así como colegas expertos/as a los que pedir apoyo y aclaraciones. Se recomienda que un futuro Hub regional/birregional o global tenga esta sección incluida en el mismo, no como una página Hub/web separada.

PILAR ESTRATÉGICO F: PLATAFORMA ÚNICA

- Disponer de una plataforma única, dinámica y actualizada, sistematizada por temas, con una función de búsqueda, tanto sencilla como avanzada, que le permita buscar y encontrar, entre los muchos documentos cargados en el sistema, el que realmente le permita hacer su trabajo más eficiente.
- **Estado:** Iniciado.

Qué hacer operativamente

Aumentar la utilidad de SharePoint:

1. Subgrupo de trabajo a nivel global para renombrar los archivos siguiendo el mismo criterio de taxonomía y reclasificación:

- cada RTS se pone en contacto con los diferentes puntos focales nacionales de las diez misiones/países para armonizar los expedientes locales, tras lo cual los y las RTSs de la Oficina Regional Buenos Aires tendrán que encontrar un punto común, sin eliminar las peculiaridades individuales por área temática,
- los documentos de las misiones deben respetar los mismos criterios, y los y las RTSs vigilan constantemente que esto se aplique,
- cada documento debe ir acompañado de una serie de etiquetas (utilizando una taxonomía precisa y pactada) que permitan encontrarlo, dentro del SP o en cada Hub donde se suben, mediante palabras clave. Las palabras clave deben ser proporcionadas por el creador del documento y comprobadas por los y las RTSs, para que sean pertinentes con el contenido.

2. Sistematización de buenas prácticas y lecciones aprendidas:

- llevar a cabo capacitaciones para personal de la región sobre el proceso de sistematización en un espacio abierto y libre para cualquier consulta para fomentar la capacidad de identificar y analizar buenas prácticas.
- definir una lógica de carga en las carpetas y la forma de nombrar documentos siguiendo las directrices del punto 1 y 2,
- continuar con el proyecto elaborado por IT para la función de SP para la subida, revisión y aprobación de lecciones aprendidas (positivas y negativas), claves de éxito, buenas prácticas y productos de conocimiento, así que se pueden crear plantillas que

puedan ser utilizadas por las misiones para recoger su experiencia utilizando un formato estándar que todas las personas puedan entender,

- asegurarse de que el equipo de revisores por pares se dedica a ello y sabe exactamente cómo aprobar o rechazar un producto de conocimiento,
- asegurar la integración de perspectivas de derechos humanos y de género en todas las sistematizaciones.

3. SP y migración de datos:

- seguir disseminando informaciones sobre la existencia de las áreas temáticas en SP para que todo el personal utilice el SP de manera sistemática. Establecer también el año de referencia para todos los archivos. Se aconseja no superar los 4/5 años.
- continuar analizando lo que hay en SP y lo que falta,
- en consecuencia, archivar los documentos considerados obsoletos, o recientes pero no útiles, y añadir lo que es necesario utilizando una taxonomía precisa y pactada.

4. Función de búsqueda de documentos:

- crear un grupo de trabajo (o utilizar el comité consultivo) con los y las RTSs, los Jefe/as de Mision/Oficina y los gerentes de proyectos (posiblemente uno por país) y puntos focales para crear el SP “perfecto” para todos los países, y un nuevo Hub si fuera necesario. Este grupo de trabajo debería definir que quieren encontrar en la primera interfaz, la interfaz por tema y los criterios del menú desplegable para la función de búsqueda (algunas ideas son: tipo de documento, formato, misión, nombre del colega, punto focal, línea de tiempo, etc.) e idealmente debería haber participado en el taller de *Design Thinking* para aportar sus insumos y tomarlos como base para el grupo de trabajo.
- lo ideal sería establecer una colaboración con el departamento de Tecnología Informática para crear esta función y que responda exactamente a lo que solicitan los y las usuarias finales y el equipo de gestión del conocimiento. Como visión sería bueno vincularlo al nivel birregional y global.

5. Mejora de la función de búsqueda de “Proyectos” por tipo y misión/país, para obtener una visión precisa de todos los proyectos existentes y de quién ha trabajado en ellos:

- seguir con el análisis de PRIMA (pros y contras) y hacer sugerencias como se puede captar conocimientos allí,
- fijar reuniones con usuarios y usuarias de PRIMA para entender y explicar cómo usar y mejorar el uso de esta base de proyectos y cómo tener una función de búsqueda más ágil.

6. Función de registro y “mapas de conocimiento” crítico para tener una visión completa, exhaustiva y rápida de “quién es quién y quién hace qué”:

- elaborar “Mapas de Conocimiento de las Personas” por área temática, incluirlos en el SP y llevar a cabo capacitaciones, también con *Knowledge Café* y *Quiz*,
- el equipo de GC y los y las RTSs se encargan de actualizarlas continuamente,
- explorar con los y las usuarias una función más ágil que les permita buscar con mayor rapidez y precisión “quién hace qué” y “quién sabe qué”, ya sea dentro de SP, o en el Hub regional/birregional o global. Lo ideal sería contar con un sistema de directorio de personas como tiene la [lista de expertos](#) del Hub de la Red de Migración.

Concepto

Crear una “Plataforma Única” que sea la plasmación del trabajo de los y las colegas y que se utilice realmente, porque está creada en torno a sus necesidades. También les hace sentirse parte de un gran proyecto y de una misma región.

PILAR ESTRATÉGICO G - TRANSVERSAL: SENTIRSE PARTE DE UN SISTEMA VALIOSO QUE CRECE

- Sentirse parte de un sistema, especialmente para quienes trabajan en el terreno a través de medir el impacto de GC y para poder ajustar el plan de acción basado en los avances.
- **Estado:** Iniciado.

Qué hacer operativamente

Este punto es transversal a todos los anteriores, y cada acción operativa está orientada a incorporar a los principales actores de la OIM Suramérica en la estrategia para que se sientan parte integrante de un proyecto, tanto regional como internacional. De hecho, al solicitar su participación, la gestión de conocimiento será más fuerte y representativa de una realidad amplia y variada que permitirá a la OIM Suramérica hacer su importante contribución en la gestión del conocimiento a nivel internacional y/o para la posible creación de un Hub birregional o global. Por lo tanto, será necesario garantizar que este “sentimiento” sea sentido y compartido positivamente.

1. Desarrollar 4 categorías de indicadores de impacto

- Numéricos: por ejemplo, número de visualizaciones de determinados documentos compartidos, número de proyectos con componente de GC, número de usuarios en el Teams de GC, número de visitas a las distintas áreas temáticas de SP, analíticas de

SP e Innova[Migra]ción, número de eventos virtuales realizados y número de personas que han participado y reportan el uso de los conocimientos después, número de documentos eliminados, número de documentos renombrados, número de documentos introducidos por tema y por las distintas misiones, número de campeones/as por tema y/o misión, número de menciones del Hub regional en el cuestionario institucional y de referencias al uso de lecciones aprendidas y otros conocimientos en el trabajo por los y las colegas. Si es posible, también sería necesario establecer una correlación entre estos y los indicadores de la inversión financiera.

- Historias de éxito anecdóticas: “Ahorrarnos xx horas en la búsqueda de un informe, de una buena práctica, etc.” o “Podimos cumplir un plazo irreal” o “Convencimos a más donantes de nuestro proyecto a través de la GC”, o “Podimos presentar al Gobierno nuestro proyecto en menos tiempo”. Puede que sean historias puntuales, pero ayudan a mostrar el valor de la GC, lo que implica que no habría tenido el mismo éxito sin ella. Si tenemos datos de referencia ya recogidos, se puede decir que al menos en este caso hemos ahorrado esta cantidad de tiempo, dinero, mejorado la precisión, lo que sea, respecto a la forma en que se hacían las cosas anteriormente.
- Encuestas de satisfacción: elaborar encuestas en las que se formulen preguntas como, en una escala de 1 a 7, “Me resulta fácil encontrar la información que necesito para hacer mi trabajo”, “Cuando tengo una pregunta, sé a quién dirigirme”, por ejemplo. Los resultados de las encuestas serán integrados en el mejoramiento de las actividades del equipo de gestión del conocimiento.
- Mejoras en los procesos: se pueden captar mediante encuestas cuantitativas, pero también cualitativas. Por ejemplo, una pregunta podría ser: “¿Cuántos “pasos” haces para obtener el dato/información “X”? ¿Y cuántas hizo antes de que se pusiera en marcha la estrategia de la GC?”. La misma pregunta, o una similar, podría hacerse sobre el número de “pasos” que hay que hacer para saber “quién hace qué”.

2. Analíticas

Reforzar e impulsar el uso sistemático de los analíticas de diferentes plataformas y herramientas para medir el impacto del trabajo del equipo de la GC, y comprender mejor el uso de las diferentes plataformas y sitios web, así como sus oportunidades de mejora.

3. Recursos humanos

Lo ideal e innovador sería potenciar este departamento integrándolo con nuevos profesionales que puedan ayudar al equipo de GC con conocimientos específicos de recursos humanos para mejorar los servicios de GC y RR.HH. a todas las misiones, por ejemplo, a través de *handovers* sistemáticos, sesiones de inducción, guías de inducción, entre otros.

Concepto

Analizar la apreciación y utilidad de la estrategia y el plan de acción, como la representación del impacto en beneficiarios directos y la misión de la organización.

ESTRATEGIA Y ACCIONES OPERATIVAS PARA 2023 (MEDIANO PLAZO)

Pilares estratégicos

Para el segundo año, la estrategia y las acciones operativas se centrarán, por un lado, en consolidar y reforzar el camino emprendido en 2022 y, por otro, en fortalecer las herramientas existentes y las relaciones creadas entre los y las colegas mediante la creación de nuevos servicios.

Qué hacer operativamente

Consolidación y refuerzo de las acciones emprendidas e implementadas en 2022:

- realizar entrevistas con las principales personas interesadas incluyendo, si es posible, los puntos focales, desglosados por sexo, para saber si la estrategia y las acciones operativas han supuesto una mejora en su trabajo y para explorar nuevas necesidades y requisitos,
- continuar con las buenas prácticas de gestión del conocimiento y complementarlas con nuevas acciones y nuevos servicios (véase más adelante),
- eventos presenciales: aumento de uno a dos por año, aprovechando de la experiencia del año anterior y confirmando que la gestión del conocimiento sitúa a las personas y sus experiencias en el centro de la agencia.

Mejora de SP y propuestas de mejora del Hub regional/birregional y global. La lista siguiente es por prioridad.

1. Incorporación de herramientas de Inteligencia Artificial:

- para la búsqueda puntual y rápida de información dentro de los informes, tanto cortos como, especialmente, largos. Esto ayudará a los y las colegas a encontrar la información más rápidamente y a dar valor incluso a documentos que a menudo se descartan por su longitud y se consideran erróneamente inútiles. Por ejemplo, si tenemos una guía o un documento de varias páginas se puede idear un sistema de acceso que te haga navegar dentro del propio documento dialogando con todos los operadores que trabajan en él, de manera que un PDF estático de conocimiento se descompone y se pone accesible de diferentes maneras, recuperando trozos de conversación y creando una especie de comunidad en torno al propio contenido.
- análisis de redes sociales internas para comprender las relaciones entre los distintos colegas y los flujos relacionados generado de un trabajo a otro, de un proyecto a otro. Esto ayudará al equipo de gestión del conocimiento a comprender si las relaciones son perfectamente funcionales y, en caso contrario, a crear más redes y relaciones, con el fin de garantizar

que el flujo de conocimientos llegue a todas las personas de forma funcional y cree valor para toda la organización/agencia. Por ejemplo, se pueden implementar herramientas que hagan un seguimiento del documento que se descarga y/o visualiza y si luego se contacta con la persona que escribió el documento, o si en lugar de contactar con la persona, se sigue buscando y se contacta con un colega que haya trabajado en un documento similar. De este modo, se podrá comprender qué camino sigue un/a colega para realizar su trabajo y cómo interactúa (o no) con otros colegas especializados. Al mismo tiempo, se puede entender que algunos/as colegas con determinadas competencias nunca sean contactados o que sus trabajos queden en el “olvido”. Será el equipo de GC el que tendrá que entender el por qué y resolver el problema. Por supuesto, esta técnica también puede utilizarse en el caso de los proyectos.

- Investigar si las herramientas de inteligencia artificial para la edición y redacción automática de artículos y comunicados de prensa pueden aplicarse a la OIM en Suramérica y en qué medida pueden ser útiles.

2. Involucrar a las partes externas interesadas:

- convocar a embajadores/as de “Buena Voluntad” tomando en consideración aspectos de género y diversidad para hacer *podcasts*, *talkshows*, para que nuestro conocimiento sea más apreciado, también fuera de la organización y podamos posicionarnos como una agencia que innova y es líder en el tema de “Migración” en Suramérica.

3. Mejora de el/los Hub(s) global(es):

- en este sentido, se quiere destacar la importancia de aportar el valor agregado a la armonización del (los) Hub(s) global(es) con las propias especificidades, necesidades e ideas de la región (algunos se mencionan más arriba), para que el trabajo de los y las colegas sea apreciado y tenido en cuenta. Al mismo tiempo, el trabajo a nivel regional debe estar vinculado a las necesidades internacionales, entonces es necesario alinear nuestro trabajo también al sistema de Naciones Unidas.

Concepto

Intercambio y vinculación bidireccional para la satisfacción de ambas partes (i.e. win-win).

ESTRATEGIA Y ACCIONES OPERATIVAS PARA 2024 A 2027 (LARGO PLAZO)

La OIM en Suramérica es una organización dinámica y activa y una estrategia exitosa y un plan de acción adecuado para los años 2024 a 2027 solo puede comenzar a elaborarse en el primer semestre de 2023. Sin embargo, ya es posible esbozar algunas líneas generales en las que habría que centrarse. Estas son:

- **Mejora continua:** consolidar todo el trabajo realizado en los años anteriores y mejorarlo siempre escuchando atentamente las necesidades de los y las colegas, tomando en consideración aspectos de género,
- **Unos clics para saber todo:** tener una plataforma única/Hub, es decir una página web, en el continente, para el consumo interno y externo. En particular por el consumo interno la plataforma debería ejecutarse en SP y debería permitir de encontrar cualquier tipo de documento muy rápidamente. Además, la plataforma debería ser el lugar ideal donde se pueden encontrar experiencias y colegas expertos/as en cada área temática y/o país: en unos clics saber todo lo que es necesario para hacer su propio trabajo de manera eficiente y satisfactoria: documentos, datos, proyectos, personas, entre otros.
- **Comunicación selectiva:** poner en marcha una comunicación que permita de disfrutar de la GC para aumentar los números de los donantes y el apoyo de los socios externos, así como para fomentar la innovación y ser la agencia líder en migraciones,
- **La GC como factor estratégico para los recursos humanos (RR.HH.):** reforzar la colaboración entre la GC y el departamento de RR.HH., para que haya una perfecta puesta en valor de los y las colegas y de sus conocimientos.

El ideal máximo sería que la OIM dispusiera de una única plataforma **global** organizada y que sirviera tanto para uso interno como externo, teniendo cuidado de que la parte interna solo esté disponible para el personal de la OIM.

PLAN DE ACCIÓN 2022

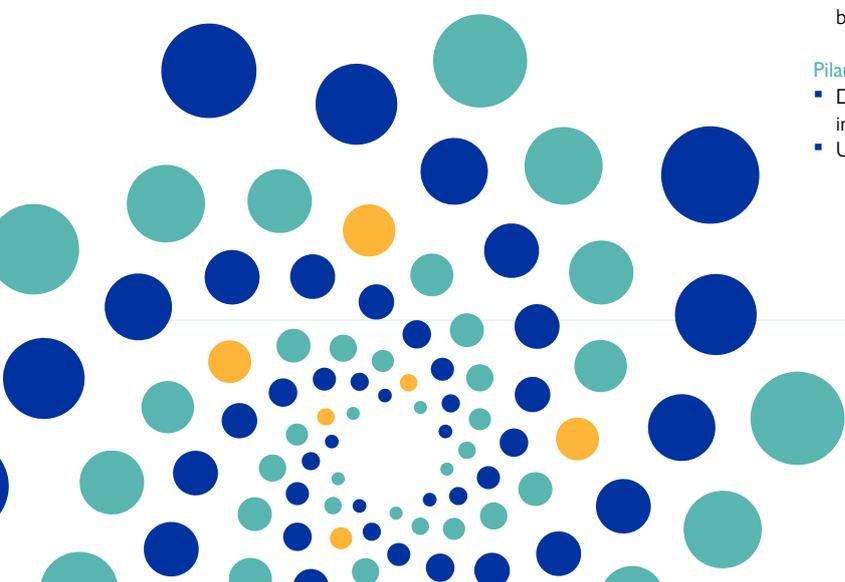
FLUJOGRAMA Y CRONOGRAMA INICIAL

El plan de acción y sus acciones operativas se desarrollarán a lo largo del 2022 y serán objeto de un seguimiento constante, a lo largo del tiempo, y se ajustarán, según el caso. Sin embargo, es importante mantener un rumbo lo más firme posible para lograr el objetivo final: tener un Hub fuerte, compartido y útil y crear relaciones profesionales que fortalezcan la cultura de compartir el conocimiento.

El cronograma para 2023 se realizará al final del 2022 dependiendo de los resultados obtenidos a lo largo de 2022 y de los insumos por parte de los y las colegas. El cronograma para los años 2024 a 2027 se hará en el segundo semestre de 2023 a la luz de los resultados del 2023 y también teniendo en cuenta la evolución de la Visión Estrategia de la OIM 2019 a 2023 y de la Estrategia regional de la OIM para América del Sur 2020 a 2024.

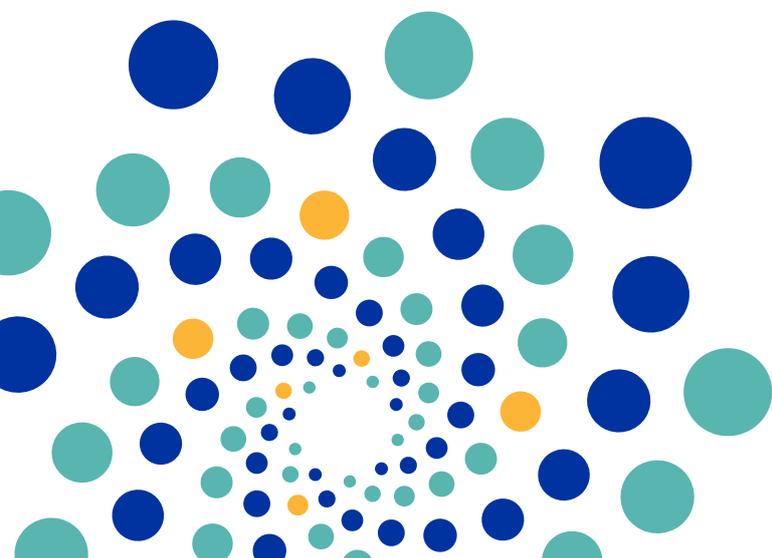
FLUJOGRAMA DEL PLAN DE ACCION 2022

FLUJOGRAMA DEL PLAN DE ACCION 2022			
ENERO 2022	FEBRERO 2022	MARZO 2022	ABRIL 2022
<p>Pilar Estratégico A:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategia y plan de acción ▪ Establecerse como punto de referencia de la gestión de conocimiento <p>Pilar Estratégico C: Seguir con eventos virtuales + Teams</p> <p>Pilar Estratégico E: Seguir con el análisis de datos</p> <p>Pilar Estratégico F Sistematización de buenas prácticas</p>	<p>Pilar Estratégico A: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico B: Llevar a cabo mapeo de plataformas</p> <p>Pilar Estratégico C: Seguir con eventos virtuales + Teams</p> <p>Pilar Estratégico E:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empezar a promover uso de portales ▪ Seguir con el análisis de datos <p>Pilar Estratégico F Seguir con la sistematización de buenas prácticas</p>	<p>Pilar Estratégico A: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico B: Seminario de GC</p> <p>Pilar Estratégico C: Seguir con eventos virtuales + Teams</p> <p>Pilar Estratégico D: Empezar con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E: Seguir con el análisis de datos</p> <p>Pilar Estratégico F:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguir con taxonomía, migración de datos y reclasificación de los archivos ▪ Seguir con la sistematización de buenas prácticas <p>Pilar Estratégico G:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de indicadores de impacto ▪ Uso y capacitación en analíticas 	<p>Pilar Estratégico A: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico B: Desarrollo de esquema de gobernabilidad con RTSs y otros actores claves</p> <p>Pilar Estratégico C: Seguir con eventos virtuales + Teams</p> <p>Pilar Estratégico D: Seguir con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E: Seguir promoviendo el uso de portales + análisis de datos, capacitar y visibilizar</p> <p>Pilar Estratégico F</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguir con taxonomía, migración de datos y reclasificación de los archivos ▪ Análisis sobre mejorar PRIMA con grupo de trabajo ▪ Seguir con la sistematización de Buenas prácticas <p>Pilar Estratégico G: Seguir con el uso y capacitación en analíticas</p>



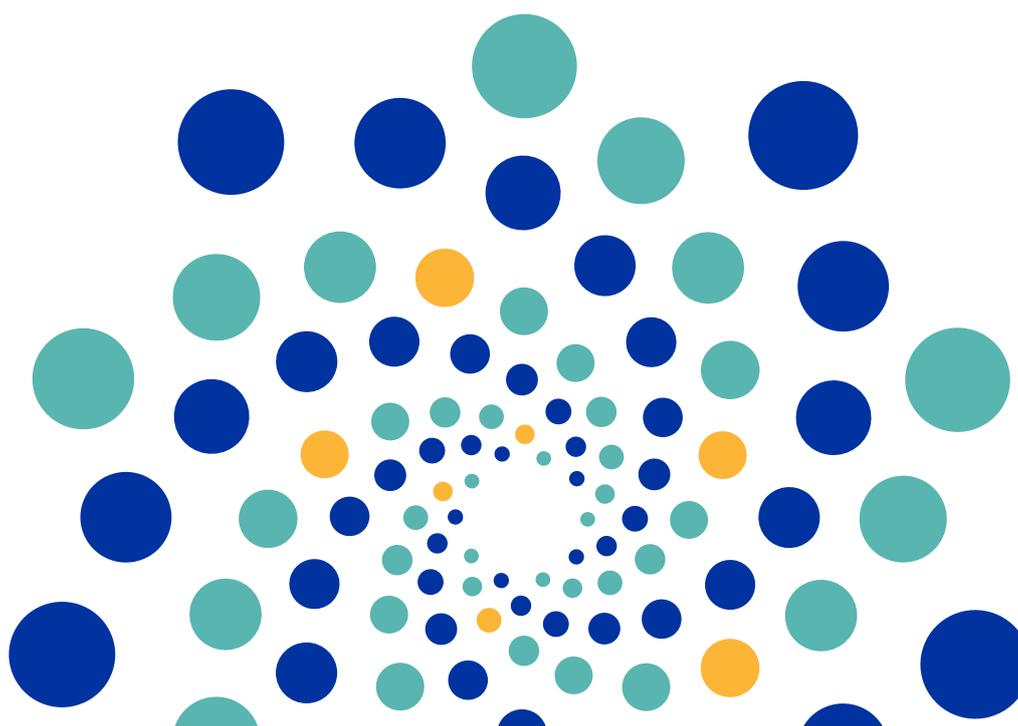
FLUJOGRAMA DEL PLAN DE ACCION 2022

MAYO 2022	JUNIO 2022	JULIO 2022	AGOSTO 2022
<p>Pilar Estratégico A: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico B: Siempre activo + Inducción de la GC General y Temática</p> <p>Pilar Estratégico C:</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguir con eventos virtuales + Teams Evaluación de las CdP Primeros boletines de noticias <p>Pilar Estratégico D: Seguir con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E: Seguir promoviendo uso de portales + análisis de datos, capacitar y visibilizar</p> <p>Pilar Estratégico F:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mejora de PRIMA Seguir con la sistematización de buenas prácticas <p>Pilar Estratégico G: Seguir con el uso y capacitación en analíticas</p>	<p>Pilar Estratégico A: Siempre activo + Promover a lxs campeonxs</p> <p>Pilar Estratégico B: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico C:</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguir con eventos virtuales + Teams + boletines de noticias + CdP Planificar evento presencial <p>Pilar Estratégico D: Seguir con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E: Seguir promoviendo uso de portales + análisis de datos, capacitar y visibilizar</p> <p>Pilar Estratégico F:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mapas de conocimientos Seguir con mejora de PRIMA Seguir con la sistematización de buenas prácticas <p>Pilar Estratégico G:</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluación de la estrategia y plan de acción con los indicadores de impacto Seguir con el uso y capacitación en analíticas 	<p>Pilar Estratégico A: Siempre activo + GC dentro del ciclo del proyecto</p> <p>Pilar Estratégico B: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico C: Seguir con eventos virtuales + Teams + boletines de noticias + CdP</p> <p>Pilar Estratégico D: Seguir con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E: Seguir promoviendo uso de portales + análisis de datos, capacitar y visibilizar</p> <p>Pilar Estratégico F:</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguir con mapas de conocimientos Implementación mejora de PRIMA Seguir con la sistematización de buenas prácticas <p>Pilar Estratégico G: Seguir con el uso y capacitación en analíticas</p>	<p>Pilar Estratégico A: Siempre activo + Empezar en apoyar a misiones pequeñas y colegas</p> <p>Pilar Estratégico B: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico C: Seguir con eventos virtuales + Teams + boletines de noticias + CdP</p> <p>Pilar Estratégico D: Seguir con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E: Seguir promoviendo uso de portales + análisis de datos, capacitar y visibilizar</p> <p>Pilar Estratégico F:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formar al personal sobre nuevo SP, proceso de búsqueda, taxonomía, reclasificación de los archivos y mapas de conocimientos Estudio sobre versión corta y larga de los documentos Seguir con la sistematización de buenas prácticas <p>Pilar Estratégico G:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar, mejorar y apoyar al área de RR.HH. Seguir con el uso y capacitación en analíticas



FLUJOGRAMA DEL PLAN DE ACCION 2022

SEPTIEMBRE 2022	OCTUBRE 2022	NOVIEMBRE 2022	DICIEMBRE 2022
<p>Pilar Estratégico A: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico B: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico C: Seguir con eventos virtuales + Teams + con boletines de noticias + CdP</p> <p>Pilar Estratégico D Seguir con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E Seguir promoviendo uso de portales + análisis de datos, capacitar y visibilizar</p> <p>Pilar Estratégico F</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguir con estudio sobre versión corta y larga de los documentos Seguir con la sistematización de buenas prácticas <p>Pilar Estratégico G</p> <ul style="list-style-type: none"> GC en los Términos de referencia de RR.HH. Seguir con el uso y capacitación en analíticas 	<p>Pilar Estratégico A: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico B: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico C:</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguir con eventos virtuales + Teams + boletines de noticias + CdP Evento presencial – si posible <p>Pilar Estratégico D: Seguir con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E Seguir promoviendo uso de portales + análisis de datos, capacitar y visibilizar</p> <p>Pilar Estratégico F</p> <ul style="list-style-type: none"> Empezar en crear documentos en versión corta y larga Seguir con la sistematización de buenas prácticas <p>Pilar Estratégico G</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguir con el uso y capacitación en analíticas 	<p>Pilar Estratégico A:</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre activo Prueba sobre la estrategia y el plan de acción puesto en marcha <p>Pilar Estratégico B: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico C: Seguir con eventos virtuales + Teams + boletines de noticias + CdP</p> <p>Pilar Estratégico D: Seguir con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E: Seguir promoviendo uso de portales + análisis de datos, capacitar y visibilizar</p> <p>Pilar Estratégico F:</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguir en crear documentos en versión corta y larga Seguir con la sistematización de buenas prácticas <p>Pilar Estratégico G: Seguir con el uso y capacitación en analíticas</p>	<p>Pilar Estratégico A:</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre activo Prueba sobre la estrategia y el plan de acción puesto en marcha y alineación de la estrategia para el año 2023 (inteligencia artificial, <i>billing</i>, embajadores de «Buena Voluntad», mejora de el/ los Hub(s) global(es)) y con los insumos de noviembre de 2022 <p>Pilar Estratégico B: Siempre activo</p> <p>Pilar Estratégico C: Seguir con eventos virtuales + Teams + boletines de noticias + CdP</p> <p>Pilar Estratégico D: Seguir con comunicación interna y externa</p> <p>Pilar Estratégico E: Seguir promoviendo uso de portales + análisis de datos, capacitar y visibilizar</p> <p>Pilar Estratégico F</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguir en crear documentos en versión corta y larga Seguir con la sistematización de buenas prácticas



FLUJOGRAMA AÑO 2022	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PILAR A: EQUIPO DE GC COMO FARO												
Estrategia y plan de acción												
Establecerse como punto de referencia de la GC												
Siempre activo												
Promover a lxs campeonxs												
GC dentro del ciclo del proyecto												
Empezar en apoyar a misiones pequeñas y colegas (si posible)												
Sondeo sobre la estrategia y el plan de acción puesto en marcha												
Sondeo y alineación de la estrategia para el año 2023												
PILAR B: GC COMO MOTOR DE LA INNOVACIÓN												
Hacer mapeo de plataformas												
Seminario de GC												
Desarrollo de esquema de gobernabilidad con RTses y otros actores claves												
Inducción de la GC General y Temática												
Siempre activo												
PILAR C: COMPARTIR PARA CRESCER JUNTOS												
Seguir con eventos virtuales + Teams												
Fomentar el uso de <i>Innova[migr]ación</i> con socios externos												
Evaluación de las Comunidades de práctica (CdP)												
Facilitación y/o integración de las CdPs												
Primeros boletines de noticias												
Seguir con boletines de noticias												
Planificar evento presencial												
Evento presencial si posible												
PILAR D: COMUNICACIÓN PARA MOSTRAR NUESTRO VALOR												
Seguir con comunicación interna y externa												
PILAR E: DATOS = IMPULSORES DE DECISIONES PRECISAS												
Seguir con el análisis de datos												
Empezar a promover uso de portales												
Análisis de datos, capacitar y visibilizar												
PILAR F: PLATAFORMA ÚNICA												
Seguir con la sistematización de buenas prácticas												
Establecer grupo de trabajo para la mejora de SP: búsqueda, taxonomía, migración de datos y reclasificación												
Seguir con taxonomía, migración de datos y reclasificación de los archivos												
Análisis sobre mejorar PRIMA con grupo de trabajo												
Mapas de conocimientos												
Formar al personal sobre nuevo SP: búsqueda, taxonomía y mapas de conocimientos												
PILAR G: SENTIRSE PARTE DE UN SISTEMA VALIOSO QUE CRECE												
Desarrollo de indicadores de impacto												
Uso y capacitación en analíticas												
Seguir con el uso y capacitación en analíticas												
Evaluación de la estrategia y plan de acción con los indicadores de impacto												
Desarrollar, mejorar y apoyar al área de RR.HH.												
GC en los Términos de Referencia de RR.HH.												

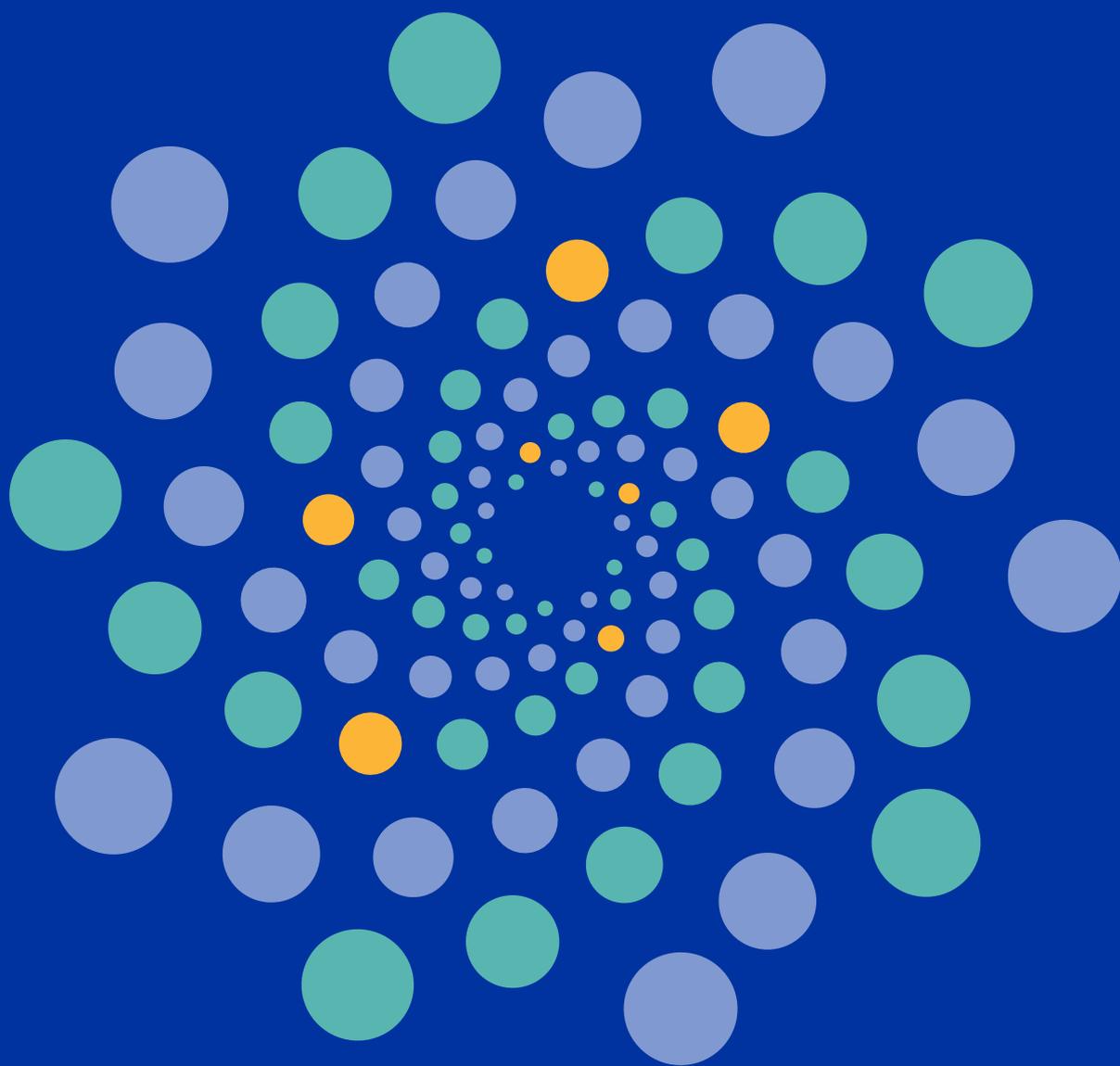
ANEXO

A continuación, figura la lista de los y las colegas entrevistados/as que compartieron con nosotros sus opiniones, ideas y aspiraciones, pero también frustraciones y peticiones de ayuda.

- Águeda Marín, Especialista Regional en Asistencia a los Migrantes, Oficina Regional Buenos Aires
- Alba Goycoecha, Coordinadora de la Secretaría Técnica, Oficina Regional Buenos Aires
- Andrés Gutiérrez, Asistencia para el seguimiento y la evaluación, OIM Ecuador
- Ignacio Bustinza, Asistente de gestión de datos e información, Oficina Regional Buenos Aires
- Jean Philippe Antolin, Asesor de Emergencia y Post-Crisis, Oficina Regional Buenos Aires y San José
- Jhonn Rey, Oficial Regional de Monitoreo y Evaluación, Oficina Regional Buenos Aires
- Jorge Baca, Jefe de Misión, OIM Perú
- José Estay, Alianzas Sector Privado y Gobiernos Locales, OIM Chile
- Juliana Quintero, Responsable Regional de Medios y Comunicación, Oficina Regional Buenos Aires
- Lucila Pizzarulli, Oficial de Coordinación de Programas Nacionales, OIM Uruguay
- Marcelo Pisani, Director Regional, Oficina Regional Buenos Aires
- Matteo Mandrile, Coordinador Senior de Programas, OIM Perú
- Michele Mary Barron, Directora de Programas, OIM Brasil
- Natalia Escoffier, Oficial de Política y Enlace, OIM Argentina
- Pablo Cuevas, Jefe de oficina, OIM Paraguay
- Pablo Escribano, Especialista Temático Regional sobre Migraciones, Medio Ambiente y Cambio Climático, Oficina Regional Buenos Aires y San José
- Roberto Cancel, Especialista Regional en Migración Laboral y Desarrollo Humano, Oficina Regional Buenos Aires
- Tarina Amaguana, Oficial de seguimiento y evaluación, OIM Ecuador

A seguir la lista de los miembros del Comité Consultivo que apoyan el proyecto y contribuyen con sus insumos y energías en hacer realidad la creación del Hub Regional de la Gestión del Conocimiento de OIM Suramérica.

- Andrea Galvez, Editora Regional de Contenidos, Oficina Regional Buenos Aires
- Ezequiel Texidó, Oficial Regional de Políticas y Enlace, Oficina Regional Buenos Aires
- Juliana Fornasier, Oficial de Datos y Conocimiento, GMDAC
- Laura Amadori, Oficial de Gestión de Conocimiento, Departamento de Investigación y Políticas, Sede de la OIM.
- Lucas Hackradt, ex Jefe de Operaciones, Oficina del Envío Especial para la Respuesta Regional a la Situación de Venezuela, Panamá.
- Lucila Pizzarulli, Oficial de Coordinación de Programas Nacionales, OIM Uruguay
- Marcelo Pisani, Director Regional, Oficina Regional Buenos Aires
- Max Chávez, Especialista Senior en Evaluación y Gestión del Conocimiento, OIM Colombia
- Roberto Cancel, Especialista Regional en Migración Laboral y Desarrollo Humano, Oficina Regional Buenos Aires
- Susanne Melde, Oficial Regional de Gestión del Conocimiento, Oficina Regional Buenos Aires
- Vanesa Vaca, Oficial Regional de Gestión del Conocimiento, Oficina Regional San José



Oficina Regional para América del Sur

 www.robuenosaires.iom.int
 OIMSuramerica
 OIMSuramerica
 OIMSuramerica
 ONUMigración



ESCRÍBANOS



SHAREPOINT



INNOVAMIGRACIÓN