



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SANIDAD MILITAR**

2026 Talento Humano

**Plan Institucional de
Gestión del
Conocimiento y
la Innovación DIGSA**

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Diciembre 2023	Versión Inicial. Elaboración por primera vez del documento. Nota PROASIG: - Este documento fue revisado y liberado por PROASIG. - La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.
2	Diciembre 2024	Actualización Portada Este documento fue revisado y elaborado por el Comité de Gestión del Conocimiento e Innovación Modificación; objetivo general del plan, objetivos específicos, alcance, justificación, actividades cronograma. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0124014880202 de fecha 30 de diciembre de 2024. Este documento está construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación. Nota PROASIG: - Este documento fue revisado y liberado por PROASIG. - La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.
3	Diciembre 2025	Este documento pertenece a la Caracterización Proceso Administración del Talento Humano DIGSA MDN-COGFM-PROTH-CA.95.1-1 En la normatividad se incluyó: Ley 352 del 17 de enero de 1997, Decreto 1795 del 14 de septiembre 2000, Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, Acuerdo 070 del 02 de agosto de 2019, Acuerdo 86 del 26 de enero de 2024 y Resolución 1267 del 30 de octubre de 2020. Se modificó el número de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023. Se modifico la redacción, se incluyeron definiciones y una estrategia (convocatoria con el reto), actualización de cronograma y se incluyó el nombre del indicador con código. Nota PROASIG:

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
		1. Este documento fue revisado y liberado por PROASIG. 2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Comité de Gestión y Desempeño Institucional Acta N° 0125013849802 del 11 de diciembre 2025		
Revisó:	PS. Tatiana Lozano Lozada Proceso Talento Humano – PROTH Gestor de Calidad		MY. Félix David Albarracín Duarte Coordinador Grupo de Talento Humano (E)
	SMSM. Edna del Pilar Martínez Páez Proceso Administración Sistema Integrado de Gestión PROASIG Líder del Sistema Integrado de Gestión		
Elaboró:	TS. Sandra Patricia López Saavedra Grupo Salud Operacional Área Salud Operacional		PS. Soman Porras García Grupo Aseguramiento en Salud Área de Normalización y Gestión del Conocimiento en Salud
	PS. Tatiana Lozano Lozada Grupo Talento Humano Área Ingreso		TS. José Manuel Higuera Tarazona Área Gestión Documental
	TASD. Diana Alexandra Gómez Supelano Grupo Gestión de la Información Área Administración de Datos y Registros		PS. Laura Karina Acosta Perez Grupo Atención al Usuario y Participación Social Área Participación Social
	SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Grupo Talento Humano Área Ingreso		PD. Claudia Patricia Goyes Linares Grupo Seguimiento y Evaluación Área Seguimiento y Evaluación Institucional
	SMSM. Yenny Rocio Martínez Grupo Gestión del Riesgo en Salud Área Gestión del Riesgo en Salud		PD. Nidia Liliana Guerrero Santos Grupo Planeación Estratégica Área Sistemas Integrados de Gestión

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

	PS. Edward Alexys Ruíz Leal Grupo Asuntos Legales Área de Acciones Constitucionales y Medios de Control	PD. Jorge Alexander Velandia Londoño Grupo Prestación y Operación de Servicios de Salud Área Gestión Farmacéutica y Dispositivos Médicos
	SMSM. Martha Liliana Salazar Puentes Grupo Talento Humano Área Permanencia y Retiro	PS. Laura Jimena Rey Torres Área Comunicaciones Estratégicas y Gestión del Cambio

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	7
2.	OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	7
2.1.	Objetivos Específicos	7
3.	ALCANCE	8
4.	APLICACIÓN	8
5.	FUNDAMENTO NORMATIVO:	9
6.	DEFINICIONES:	10
7.	ACRÓNIMOS	11
8.	MARCO CONCEPTUAL	12
9.	MAPA DE CONOCIMIENTO	13
10.	META	14
11.	MAPA DE RIESGOS	14
12.	EJECUCIÓN	15
12.1.	Responsabilidades del Líder de la Política de la Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA	15
12.2.	Responsabilidades Equipo de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA	16
13.	ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN SSFM.	16
14.	PLAN DE TRABAJO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN 2026	17
15.	INDICADOR	19
16.	REFERENCIAS	20

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1. Resultados Generales - Índice de Desempeño Institucional	12
Ilustración 2. Mapa de Conocimiento DIGSA	12

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares (SSFM), se enmarca en la implementación de la Dimensión 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta dimensión propone el desarrollo de acciones para facilitar el aprendizaje organizacional, promover la adaptación a nuevas tecnologías, fortalecer la interrelación de los procesos relacionados con el conocimiento interno y consolidar las buenas prácticas de gestión, así como compartir, difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación, aprovechamiento y contribuir al mejoramiento de los resultados institucionales.

La Dirección General de Sanidad Militar, reconoce la Política de gestión del conocimiento e innovación como un factor estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de la identificación, análisis, transformación y custodia del conocimiento; por ello promueve la generación de buenas prácticas, el reporte y uso oportuno de lecciones aprendidas para el cumplimiento de la misionalidad y la generación de valor público e innovación al interior del SSFM.

Durante los años 2023, 2024 y 2025 se desarrollaron actividades en gestión del conocimiento e innovación, articulando las estrategias de la política a través de los cuatro ejes: herramientas de apropiación y analítica pública, saber innovación para la vida y cultura de compartir, comunicar y transformar.

Para el año 2026 se formula el Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación del SSFM, considerando que la Función Pública ha actualizado la política correspondiente, incorporando un modelo estructurado en tres ejes. Cada uno de estos ejes incluye diversos componentes y acciones orientadas a fortalecer su implementación dentro del SSFM y mejorar los resultados obtenidos en el FURAG.

El plan está enfocado en la articulación de los actores del SSFM (Dirección General de Sanidad Militar -DIGSA-, Direcciones de Sanidad, Jefatura de Salud y Establecimientos de Sanidad Militar -ESM-), con el fin de fortalecer aspectos relacionados con la gestión del conocimiento e innovación que den alcance a la misión y visión institucional, teniendo como fundamento el aseguramiento, la provisión y la prestación de los servicios de salud para los afiliados al SSFM, así como, a los servidores públicos y grupos de valor.

La Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA) y en su rol de asegurador fundamentado en el Modelo de Atención Integral en Salud (MATIS) y en el marco del fortalecimiento de su gestión institucional, reconoce la importancia de gestionar el conocimiento como un activo estratégico. En este contexto, la formulación del presente plan se establece como una herramienta fundamental para promover el aprendizaje organizacional, la mejora continua, la innovación y la generación de valor público, en alineación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) particularmente desde la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.

2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades y competencias en los funcionarios públicos de la Dirección General de Sanidad Militar a nivel nacional, con el propósito de fortalecer la eficacia personal, grupal y organizacional, mediante procesos de formación, acompañamiento y aplicación práctica que impulsen el desarrollo profesional y optimicen la calidad en la prestación de los servicios.

2.1. Objetivos Específicos

- Fortalecer el desarrollo integral del Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar a nivel promover la generación de ideas innovadoras que contribuyan a la mejora de los procesos, servicios y soluciones institucionales, mediante metodologías participativas, espacios colaborativos y el uso de tecnologías emergentes.

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

- Implementar acciones que faciliten el aprendizaje organizacional y la apropiación del conocimiento en los diferentes niveles del SSFM, promoviendo la mejora continua, la innovación en los procesos y la sostenibilidad alineados con la política del MIPG y el MATIS.
- Fortalecer la articulación entre los actores del SSFM (DIGSA, Direcciones de Sanidad, Jefatura de Salud y ESM), con el propósito de establecer una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la colaboración y la mejora permanente de gestión del conocimiento e innovación. Esta sinergia permitirá fortalecer las capacidades institucionales para el logro efectivo de la misión y visión, en alineación con los lineamientos de la política de MIPG y del MATIS.
- Desarrollar capacidades institucionales para la gestión del conocimiento, mediante la identificación (usando matrices de conocimiento tácito y explícito, así como mapas de conocimiento), generación, sistematización, uso y transferencia del conocimiento en todos los niveles del SSFM que permita la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas, con el fin de generar valor público que mejoren los resultados institucionales reflejados en el FURAG.
- Desarrollar e integrar herramientas de analítica pública y apropiación del conocimiento, que permitan transformar datos en información útil para la toma de decisiones estratégicas y operativas basadas en la evidencia y así conservar la memoria institucional.
- Monitorear y evaluar el impacto de las iniciativas de gestión del conocimiento e innovación en los procesos asistenciales, administrativos y estratégicos del SSFM, como insumo para la mejora continua y la sostenibilidad.
- Establecer mecanismos para la transferencia y uso del conocimiento interno y externo, mediante estrategias de comunicación, gestión documental, espacios de aprendizaje colectivo y alianzas interinstitucionales.

3. ALCANCE

El presente plan tiene un alcance transversal en la generación de la cultura organizacional y la articulación de los procesos y los actores claves del SSFM enmarcada en la implementación de la Dimensión 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y responde a los lineamientos actualizados de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación definidos por la Función Pública de manera progresiva y gradual que permite fortalecer aseguramiento y prestación de servicios de salud, mediante el aprovechamiento del conocimiento como activo estratégico para la toma de decisiones basadas en la evidencia para la generación de valor público.

4. APLICACIÓN

El plan se aplica a todos los funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar a nivel nacional. Incluye el diseño e implementación de programas de capacitación, acompañamiento y práctica laboral orientados a fortalecer las competencias del personal, mejorar el desempeño individual, colectivo y elevar la calidad de los servicios de salud en el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

5. FUNDAMENTO NORMATIVO:

Proveedor	Entrada - insumo
Ley Estatutaria de Salud 1751 del 16 de febrero de 2015	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
Ley 352 del 17 de enero de 1997	Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
Ley 2294 del 19 de mayo de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia mundial de la vida.
Decreto 1795 del 14 de septiembre 2000	Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del que trata el Libro 2 de la parte 2 del Título 22, del mencionado decreto.
Resolución N° 1267 del 30 de octubre de 2020	Por medio de la cual se modifica la Resolución 129 del 2019, y se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Dirección General de Sanidad Militar y Direcciones de Sanidad EJC, ARC y JEFSA FAC.
Resolución N° 864 del 20 de abril de 2021	Por la cual se actualiza el Modelo integrado de Planeación y Gestión, el Modelo Estándar de Control Interno, el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, el Comité de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se deroga una Resolución.
Resolución N°1382 del 04 de noviembre del 2021	Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se modifica parcialmente la Resolución No.1276 del 2020.
Resolución N° 1035 del 14 de junio de 2022	Por el cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031 con sus capítulos diferenciales: indígena para los pueblos y comunidades indígenas de Colombia, población víctima de conflicto armado, el Pueblo Rrom y la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera.
Acuerdo N° 070 del 02 de agosto de 2019	Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.
Acuerdo N° 071 del 02 de agosto de 2019	Por el cual se fijan los parámetros para la integración, implementación y mantenimiento de los Sistemas de Gestión, el Sistema Integrado de Gestión del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares.

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

Proveedor	Entrada - insumo
Acuerdo N° 072 del 02 de agosto de 2019	Por el cual se dictan políticas generales y lineamientos para la organización del Sistema de Salud de Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.
Acuerdo N° 075 del 17 de diciembre de 2020	Por el cual se señalan medidas pedagógicas con relación a la inasistencia de afiliados y beneficiarios a las actividades de salud del SSMP.
Acuerdo N° 086 del 26 de enero de 2024	Por el cual se define el Plan Estratégico Institucional del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares para el período 2023-2026 y el Plan Estratégico Institucional del Subsistema de Salud de la Policía Nacional para el período 2023-2026.
Política Ministerio de Igualdad y Equidad, 2024	Política de Gestión de Saberes, Conocimientos e Innovación.
Lineamiento Técnico - Función Pública	Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación - Versión 1 - Octubre 2020.

6. DEFINICIONES:

Alianzas:	Acuerdo de colaboración entre dos o más instituciones (públicas o privadas) para trabajar conjuntamente hacia un objetivo común, aprovechando las ventajas de cada una para lograr resultados superiores a los que obtendrían por sí solas.
Aprendizaje Organizacional:	Se entiende como un proceso dinámico y continuo de crear, retener y transferir conocimiento para mejorar la efectividad colectiva de una organización.
Buenas Practicas:	De acuerdo con Función Pública (2021), las buenas prácticas se pueden entender como aquellas actuaciones concretas, prácticas o soluciones basadas en ciertos conocimientos, investigaciones o experimentos y que, gracias a su utilidad y sencillez, brindan herramientas, métodos y técnicas, que pueden aumentar las posibilidades de éxito de la gestión y servir de ejemplo para otras entidades.
Conocimiento:	En lo emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en su Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (2023), el conocimiento “Se debe entender como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos. El conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje, la adaptación al cambio y se consolida con su preservación y difusión”. “Así mismo se presenta de manera intangible en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones. Este se evidencia de manera explícita en los documentos tales como infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas, piezas audiovisuales tales como presentaciones, videos, publicaciones en redes sociales o grabaciones. El conocimiento dentro de las entidades se soporta en la triada: personas, procesos y tecnología”.
Conocimiento individual y colectivo:	El conocimiento tiene un aspecto individual, que se muestra en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones. Así mismo se cuenta con un aspecto colectivo, llamado “conocimiento organizacional”, que corresponde a los productos del trabajo y la reflexión por

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

grupos o equipos de colaboradores y que como productos se emiten métodos de trabajo, listas de chequeo o de criterios de decisión, reglas de funcionamiento, manuales e instructivos, modelos de representación gráfica, planos, fichas de lecciones aprendidas, videos, documentos de interpretación de normas y leyes, etc. (Función Pública, 2021).

Conocimiento
tácito y explícito:

El conocimiento tácito, es originado en las capacidades de las personas, intelecto, experiencias y habilidades, se encuentra en la mente de las personas o de los equipos de trabajo. Es de carácter intangible. El conocimiento explícito, es formal, sistemático, fácil de reunir y compartir. Es de carácter tangible (Función Pública, 2021).

Grupos de
Valor:

Son los ciudadanos (personas naturales) y organizaciones (personas jurídicas) que tienen una relación directa o indirecta con una entidad pública, ya sea porque utilizan sus servicios, trámites o participan en su misión.

Habilitadores Tecnológicos:

Son herramientas digitales que tienen la capacidad de sistematizar los procesos y procedimientos e impulsar la transformación digital de una entidad.

Innovación:

Es la transformación de conocimiento en nuevos productos y servicios, o mejoras a un producto o servicio existente, generando un valor agregado.

Innovación
Abierta:

Es la colaboración con la ciudadanía y otros actores para encontrar soluciones a problemas públicos y desafíos de las entidades.

Lecciones aprendidas:

El Banco Interamericano de Desarrollo (2008) las entiende como aquel 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 esperado.

Reto:

El ITA no define "reto" en un sentido genérico, sino que utiliza el término en el contexto de identificar y superar los obstáculos que enfrentan las entidades para cumplir con la Ley 1712 de 2014 de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Sistematización:

Proviene de la idea de sistema, de orden o clasificación de diferentes elementos bajo una regla o parámetro similar.

Transformación digital:

Es el proceso mediante el cual, una organización integrar tecnología digital a todas las áreas empresariales, de manera que cambia por completo la forma en que ofrece valor a los clientes.

7. ACRÓNIMOS

COGFM:	Comando General de las Fuerzas Militares.
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública.
DIGSA:	Dirección General de Sanidad Militar.
FURAG:	El Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión.

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

ITA: Índice de Transparencia y Acceso a la Información.

MATIS: Modelo de Atención Integral en Salud.

MDN: Ministerio de Defensa Nacional.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

SSFM: Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

8. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación del SSFM se fundamenta en la dimensión 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la cual orienta a las entidades públicas hacia el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, la adaptación tecnológica, la consolidación de buenas prácticas y la gestión efectiva del conocimiento. Esta dimensión promueve la apropiación, uso y transferencia del conocimiento entre servidores públicos y grupos de valor, como mecanismo para mejorar los resultados institucionales.

La Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA) reconoce la gestión del conocimiento e innovación como un activo estratégico para el cumplimiento de su misión, visión y objetivos institucionales dentro del SSFM. En este sentido, impulsa la identificación, análisis, transformación y custodia del conocimiento, así como la generación de buenas prácticas y el uso oportuno de lecciones aprendidas, en coherencia con el Modelo de Atención Integral en Salud (MATIS).

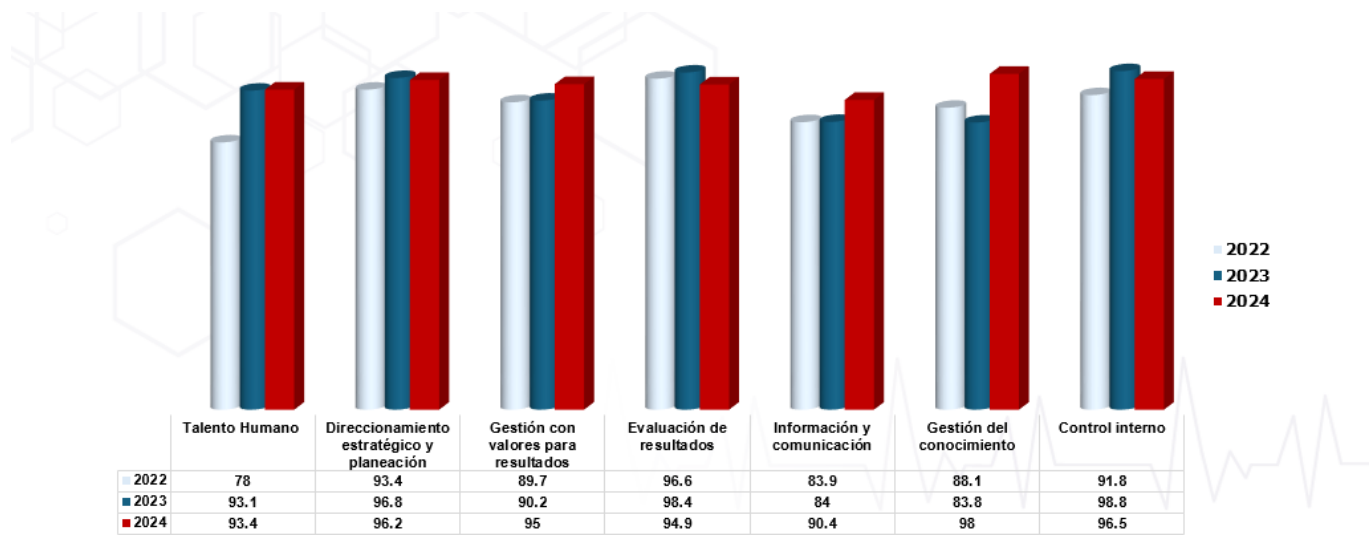
Durante las vigencias 2022 a 2025 se avanzó en la gestión del conocimiento mediante la caracterización del conocimiento tácito y explícito. El conocimiento tácito, de naturaleza intangible, reside en la experiencia, habilidades y capacidades individuales, siendo difícil de documentar y transferir. Por su parte, el conocimiento explícito es formal, sistemático y fácilmente comunicable, representado en documentos, procesos y guías institucionales.

Por lo tanto, es importante indicar como antecedente los resultados obtenidos del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) durante la vigencia 2024 así:

Ahora bien, el resultado de la DIGSA en la medición de desempeño institucional, medido a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), obtuvo en el año 2024 un puntaje de 93,5.

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

Ilustración 1. Resultados Generales - Índice de Desempeño Institucional

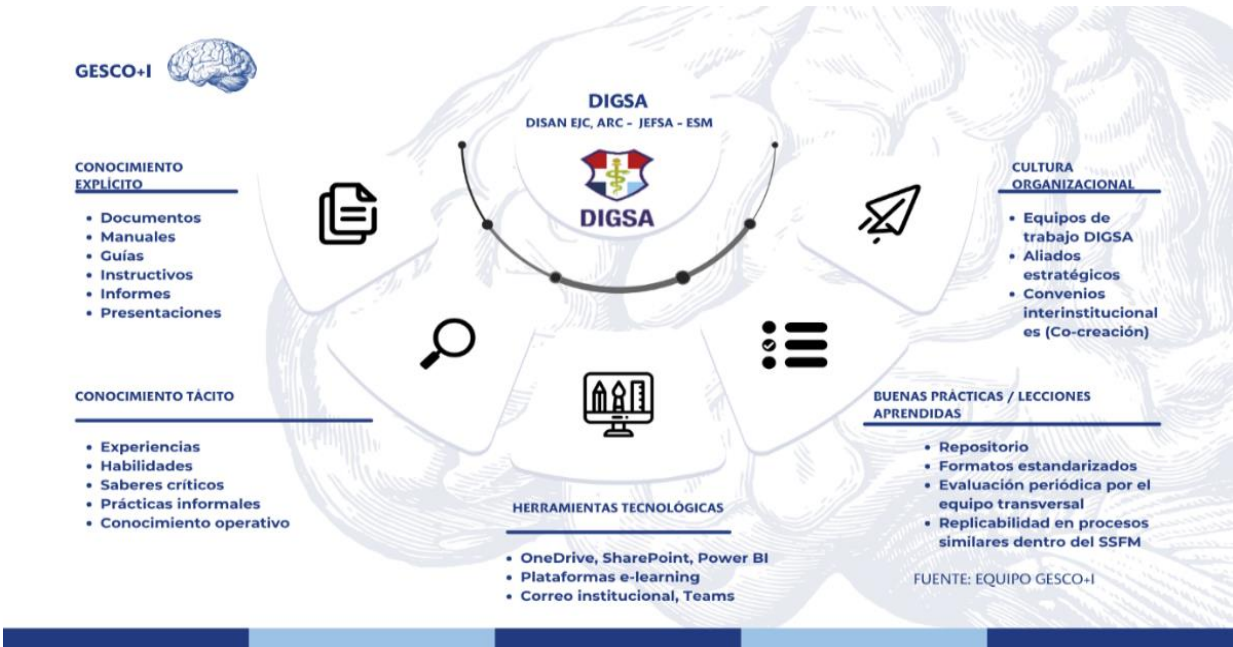


Fuente: MIPG, resultados desempeño institucional Nación DIGSA vigencia 2024

9. MAPA DE CONOCIMIENTO

A continuación, se presenta la estructura del mapa de conocimiento adaptado a los parámetros establecidos por Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Ilustración 2. Mapa de Conocimiento DIGSA



Fuente: Elaboración Grupo Gestión del Conocimiento y la Innovación

 DIGSA	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

10. META

Cumplir con el 85% de las actividades programadas en el Plan de Trabajo Gestión del Conocimiento e Innovación 2026

11. MAPA DE RIESGOS

Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Nombre del Riesgo	Causas	Consecuencias	Factor de Riesgo	Clasificación del Riesgo
Reputacional	Por fuga de conocimiento	Debido a la falta de implementación de estrategias y herramientas para la retención, transferencia y documentación del conocimiento tácito y explícito.	Posibilidad de afectación económica reputacional y fuga de conocimiento debido a la falta de implementación de estrategias y herramientas para la retención, transferencia y documentación del conocimiento tácito y explícito.	1. El servidor se retira de la entidad por cumplir la edad de retiro por vejez. 2. El servidor deja la entidad, probablemente para unirse a otra organización. 3. La entidad pierde al servidor, ya sea de forma permanente, debido a muerte o incapacidad; o temporalmente, debido a una lesión o enfermedad. 4. El colaborador deja su cargo actual para pasar a otro en la misma entidad. 5. Deficiencias en el mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.	1. Repetición de los errores, por desconocimiento. 2. Desarticulación de los procesos. 3. Reprocesos en los procedimientos. Pérdida de conocimiento	Procesos	Ejecución y Administración de procesos

 DIGSA	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Nombre del Riesgo	Causas	Consecuencias	Factor de Riesgo	Clasificación del Riesgo
Reputacional - Económico	limitada información para la toma de decisiones	deficiencia en la calidad de la información, generada por las diferentes Áreas y Grupos de trabajo de la DIGSA.	Posibilidad de afectación reputacional y económica por la limitada información para la toma de decisiones debido a la deficiencia en la calidad de la información, generada por las diferentes Áreas y Grupos de trabajo de la DIGSA.	- Transferencia de conocimiento - Falta de repositorios de instructivos para informes - Falta de aplicación del procedimiento en la entrega de puestos - Falla en la gestión del procedimiento para cambio en los roles asignados en los sistemas de información - Deficiencia en el acceso, oportunidad, disponibilidad, integralidad, confidencialidad, seguridad y divulgación de la información del SSFM. - Oportunidad en la entrega y deficiencia en la calidad de la información generada en las Áreas y Grupos de Trabajo de la DIGSA. - Deficiencia en la coherencia de los soportes en relación con los productos.	- Información deficiente para la toma de decisiones y planeación institucional. - Generar productos que no están acorde a la realidad institucional. - Falta de continuidad en el flujo y uso de la información.	Proceso	Ejecución y administración de procesos

12. EJECUCIÓN

12.1. Responsabilidades del Líder de la Política de la Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA

- Coordinar la implementación de la política institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación en el SSFM, asegurando su alineación con los lineamientos del MIPG y MATIS.
- Ejecutar acciones de seguimiento y evaluación de la política, garantizando su cumplimiento en las diferentes dependencias SSFM.
- Documentar los avances del plan institucional, consolidando informes periódicos que incluyan evidencias, resultados y recomendaciones para la mejora continua.

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

- Recopilar, organizar y custodiar evidencias relacionadas con la gestión del conocimiento, incluyendo buenas prácticas, lecciones aprendidas y experiencias significativas.
- Coordinar con el equipo de gestión del conocimiento y la innovación, reuniones que permitan facilitar la articulación de esfuerzos, el intercambio de conocimiento y la promoción de la innovación en los procesos institucionales.
- Evaluar y validar buenas prácticas y lecciones aprendidas, promoviendo su difusión y aprovechamiento dentro del SSFM para fortalecer el aprendizaje organizacional y la generación de valor público.

12.2. Responsabilidades Equipo de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA

- Apoyar en la implementación de la política de gestión del conocimiento e innovación.
- Promover en todos los procesos, áreas y dependencias la implementación de acciones que posibiliten la identificación, generación, uso, transferencia y protección del conocimiento, impulsando la innovación y el aprendizaje organizacional.
- Reconocer los saberes críticos de la organización (explícitos y tácitos).
- Aportar los soportes necesarios para dar cumplimiento a la política de gestión del conocimiento.
- Asistir a las reuniones citadas por el líder de la política de gestión del conocimiento.
- Incentivar la identificación de prácticas exitosas en los procesos y promover su réplica en otras áreas.
- Identificar necesidades, problemáticas o áreas de mejora en procesos, productos o servicios.
- Impulsar prácticas colaborativas, creatividad, experimentación y apertura al cambio en el talento humano.

13. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN SSFM.

La gestión del conocimiento alineada con la planeación estratégica de la entidad contribuye al logro de la misión y visión del SSFM, por tanto, se debe fortalecer el aprendizaje organizacional, la innovación y la generación de valor público en el SSFM, mediante la articulación de procesos y actores, la apropiación del conocimiento y el uso de buenas prácticas, en el marco de MIPG y MATIS

De acuerdo con los Ejes propuestos en la Guía para la implementación y de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco de MIPG y el MATIS, para la vigencia 2026.

- La DIGSA continuará la identificación del conocimiento explícito y tácito a través de los inventarios de conocimiento. Este ejercicio se desarrollará de una manera gradual y progresiva, extendiéndose a los demás actores del SSFM.
- La DIGSA cuenta con el Inventario de aliados estratégicos, donde se identifican los actores claves con los que la entidad trabaja y se avanza en la identificación de los demás actores del SSFM.
- La DIGSA documenta las buenas prácticas al interior de la entidad, registrando la información de experiencias que se han implementado dentro de la entidad, así mismo tendrá acceso a las de los demás actores del SSFM.

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH				
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA				
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6				
	Vigente	Diciembre 2025			Versión: 3	

- La DIGSA trabajará en dar cumplimiento a los lineamientos de la Función Pública en temas de “Colaboración e Innovación Abierta” y de la misma manera a lo establecido en el Índice de Transparencia y Acceso a la Información - ITA en lo relacionado a la actividad de “asegurar la implementación efectiva del proceso “Convocatoria con el Reto”
- La colaboración y la innovación abierta es definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP (2025) de la siguiente manera:

Es entendida como la interacción con la ciudadanía para la búsqueda de soluciones a problemáticas públicas con el conocimiento de los grupos de valor y así resolver los desafíos de las entidades, de modo que se establezcan redes de cooperación y sinergias que permitan comprender las problemáticas o necesidades de una población particular, abrir canales para recibir ideas y propuestas de solución y lograr la selección final de las más viables.

Con el propósito de atender los objetivos establecidos en este plan, se actualizo el Cronograma con las respectivas actividades y seguimiento.

14. PLAN DE TRABAJO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN 2026

Cronograma Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2026															
N°	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Conformar equipo transversal de gestión del conocimiento.	Acto o documento administrativo	Líder de la política de Gestión del conocimiento												
2	Solicitar Capacitación al Equipo Gestión del Conocimiento y la Innovación	Oficio solicitud a Función Pública	Líder de la política de Gestión del conocimiento												
3	Mesa de trabajo para definir el reto de cocreación, para posteriormente realizar la convocatoria a la ciudadanía con la pregunta tipo: <u>¿Cómo se imagina (...) en la Entidad?</u>	Acta de reunión	Coordinadores de Grupo y Equipo transversal de Gestión de Conocimiento e innovación de la DIGSA.												
4	Actualizar la información de los Inventarios de Conocimiento Tácito y Explicito.	Formatos	Equipo Transversal de Gestión de Conocimiento e												

 DIGSA	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH				
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA				
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6				
	Vigente	Diciembre 2025			Versión: 3	

Cronograma Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2026															
N°	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
			Innovación de la DIGSA.												
5	Estructurar la construcción del Mapa de Conocimiento DIGSA.	Mapa de conocimiento	Equipo Transversal de Gestión de Conocimiento e innovación de la DIGSA.												
6	Establecer Convenios y/o Acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento y su capital relacional.	Formato de Inventario de Aliados Estratégicos. (Formato One Drive)	Equipo Transversal de Gestión de Conocimiento e innovación de la DIGSA.												
7	Compartir y difundir el conocimiento de la DIGSA para la mejora continua de los procesos, procedimientos y la conservación de la memoria institucional	Actas de reunión de los grupos de estudio.	Equipo Transversal de Gestión de Conocimiento e innovación de la DIGSA.												
8	Identificar, documentar, consolidar y compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas	Formato de Buenas Prácticas del DAFP.	Equipo Transversal de Gestión de Conocimiento e innovación de la DIGSA.												
9	Realizar seguimiento a las buenas prácticas y lecciones aprendidas	Acta	Líder de la Política												
10	Realizar piezas de comunicación sobre generación de cultura organizacional enfocado a la generación de	Informes de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Comunicaciones Estratégicas y Gestión del Cambio. Líder de la Política												

 DIGSA	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH				
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA				
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6				
	Vigente	Diciembre 2025			Versión: 3	

Cronograma Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2026															
N°	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	conocimiento e innovación														
11	Monitoreo del riesgo relacionado con la fuga del conocimiento.	Evidencias del Monitoreo del riesgo de fuga del conocimiento.	Equipo Transversal de Gestión de Conocimiento e Innovación de la DIGSA.												
12	Contar con espacios de ideación, creación e innovación Identificar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación.	Propuestas de iniciativa	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.												
13	Actualización Plan GESCO+I	Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Equipo Transversal de Gestión de Conocimiento e Innovación de la DIGSA.												

15. INDICADOR

El indicador de eficacia del plan será el siguiente:

- Indicador porcentaje de cumplimiento del Plan de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA

Eficacia del PGCI = $\frac{\text{Número total de actividades ejecutadas}}{\text{Número total de actividades programadas}} \times 100 =$

Del mismo modo, la matriz de autodiagnóstico y el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) serán considerados como herramientas clave para evaluar el nivel de implementación, seguimiento y formulación de acciones de mejora en la gestión del conocimiento e innovación dentro del SSFM.

	PROCESO	Talento Humano PROTH - Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Institucional de Gestión el Conocimiento y la Innovación DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 3

16. REFERENCIAS

FUNCIÓN PÚBLICA. (2020, diciembre 01). Guía para la implementación de la gestión del conocimiento e innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión, versión 1. Bogotá: Publicaciones. Disponible en internet: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/37827592.

FUNCIÓN PÚBLICA. (2021, septiembre 23). Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas, versión 1. Bogotá: Publicaciones. Disponible en internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/en/web/eva/detalle-publicacion?entryId=40535653>.

FUNCIÓN PÚBLICA. (2023, marzo 22). Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 5. Bogotá. MIPG. Disponible en internet: https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/documentos/-/document_library/tfVWGgioFma4/view_file/42410192.