



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SANIDAD MILITAR**

Un equipo humano al servicio de la salud

PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN DIGSA

2024

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Diciembre 2023	Versión Inicial. Este documento fue revisado por PROASIG PROPLAES libera el documento. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, documentado mediante Acta N° 012301350002 de fecha 05 de diciembre de 2023. 1. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite. 2. Este documento fue construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Brigadier General JOSE ENRIQUE WALTEROS GÓMEZ Director General de Sanidad Militar
Revisó:	MY. Walter Stid Méndez Velásquez Coordinador Grupo de Talento Humano (E) PD. Ángela María Tofiño Saavedra Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo de Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Alta Dirección Capitán de Navío Carlos Arturo Amaya Montealegre Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA Coronel Alexander Peña Cristancho Subdirector Técnico y de Gestión (E)
Elaboró	TASD. Nallive González Isaza Grupo Gestión de la Información DIGSA Área de Estandarización de Datos y Formatos ARAFO TASD. Diana Alexandra Gómez Supelano Grupo Gestión de la Información DIGSA Área Administración Datos y Registros ARADR

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

	PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada Grupo Talento Humano DIGSA Área de Ingreso ARIGS PS. Yuly Marcela Torres Rodríguez Grupo Gestión de la Información - PROGI Gestor de Calidad PD. Silvestre Granados Silva Coordinador Grupo Gestión de la Información DIGSA
--	--

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

Contenido

1. Presentación.....	6
2. Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.	7
3. Objetivo General del Plan.	7
3.1. Objetivos Específicos.	7
4. Alcance.....	8
5. Fundamento normativo	8
6. Disposiciones Generales.	8
7. Marco conceptual	8
8. Definiciones.....	9
9. Acrónimos.....	11
10. Estrategias.....	11
11. Meta.....	22
12. Mapa de Riesgo.....	22
13. Indicador	23
14. Plan de trabajo de la Política de gestión del conocimiento e innovación 2024.	24
15. Referencias.....	26

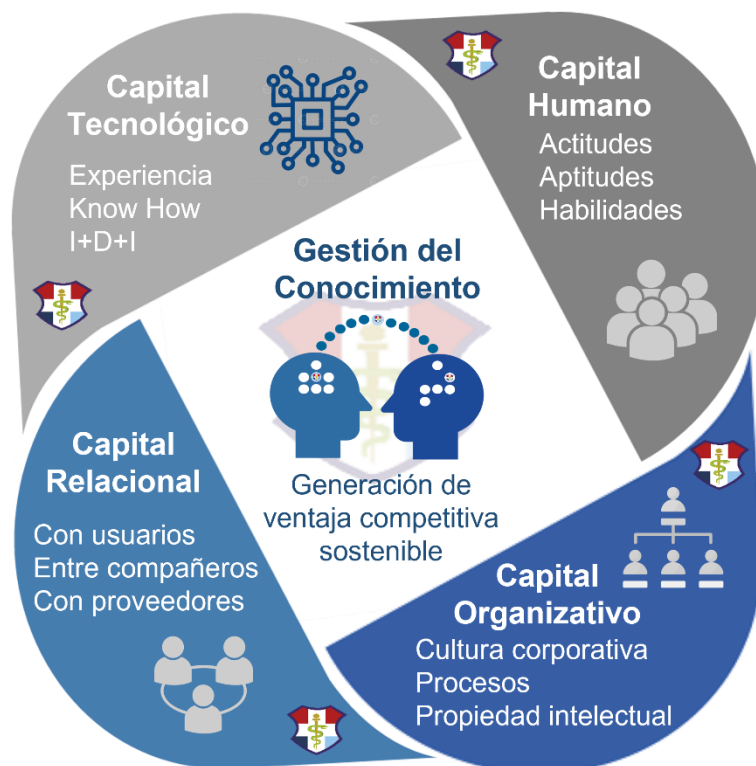
	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

1. Presentación.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), opera a través de siete dimensiones, la sexta hace referencia a la Gestión del Conocimiento e Innovación, que destaca la relevancia de conservar y compartir el conocimiento de las entidades del Estado, con el fin de favorecer el aprendizaje, la adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión de conocimiento interno, la promoción, incentivo y difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas y la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo de la gestión institucional (Función Pública, 2020).¹

La Dimensión de Gestión del conocimiento e Innovación cumple un rol esencial en el fortalecimiento transversal de las demás dimensiones del MIPG, al promover en las entidades; la generación, apropiación, análisis, difusión del conocimiento e innovación para la mejorar de los productos y servicios, respondiendo a las necesidades de los usuarios y demás grupos de interés, para alcanzar mejores resultados de gestión y desempeño institucional (Función Pública, 2020).

Por tal razón el conocimiento se podría entender como la suma de ideas, datos e información, procesos y productos formados por los servidores públicos y contratistas, el cual requiere de la consolidación y preservación de manera permanente y difusión a todos los colaboradores.



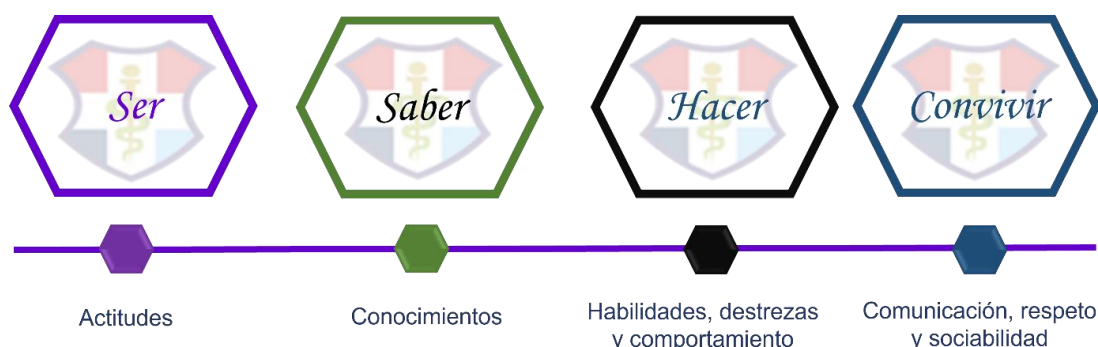
Fuente: Elaboración propia GRUGI – DIGSA 2023 – adaptado Función Pública

¹ 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. Bogotá. Publicaciones, 2020.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

El conocimiento que se genera es pieza fundamental para el funcionamiento tanto del nivel asegurador, administrador como prestador y permite promover las buenas prácticas de la gestión. Es por esto por lo que la presente política establece una pauta que busca para dar continuidad a la operación de la gestión del conocimiento y la innovación en la DIGSA y mejorar en el mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en relación con los parámetros vigentes que establece el manual operativo del MIPG.

2. Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.



La Dirección General de Sanidad Militar, reconoce la gestión del conocimiento 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.

3. Objetivo General del Plan.

Establecer las directrices generales para conseguir la implementación, sostenibilidad y mejora continua de la generación, producción, uso, apropiación y difusión del conocimiento que generan las personas dentro de la Dirección General de Sanidad Militar, lo que permite generar valor público y respuesta a las necesidades de los grupos de valor e interés.

3.1. Objetivos Específicos.

- Articular el proceso de gestión del conocimiento e innovación con el ciclo de vida laboral del servidor público, disposiciones contractuales con los contratistas, de la Política de Talento Humano y las demás políticas actuales vigentes aplicables al sector Salud de las Fuerzas Militares.
- Determinar los instrumentos para la utilización y apropiación del conocimiento y la innovación que permitan un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los grupos de valor.
- Establecer los instrumentos que permitan medir y evaluar la gestión del conocimiento y la innovación al interior de la DIGSA.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

- Lograr eficiencia y efectividad institucional
- Compartir la información necesaria, permitiendo así aprovechar los conocimientos adquiridos y trabajos realizados
- Documentar la información necesaria para la toma de decisiones, en relación con los que se necesita y se requiere saber para desarrollar actividades.

4. Alcance.

La Política de Gestión del Conocimiento e Innovación tiene aplicabilidad para todos los procesos de la DIGSA, haciendo énfasis en el cumplimiento de la misionalidad, iniciando la correcta identificación, captura, generación y producción, conservación, transferencia, difusión y evaluación de los datos e información que se convierten en conocimiento y fomentando los procesos de innovación institucional.

5. Fundamento normativo

Ley 274 de 2023, Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.

Decreto 1083 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.

Acuerdo No. 071 del 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.

Resolución No.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 No.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.

6. Disposiciones Generales.

El presente Plan toma como referencia el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión vigente, la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del MIPG y la Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas, documentos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

7. Marco conceptual

La Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, permite transformar la información en capital intelectual interno, así

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

mismo aprueba el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento, de manera que se mejore su interpretación, uso, apropiación y así mismo contribuye a generar una cultura de análisis y retroalimentación como parte del mejoramiento continuo (Función Pública, 2020).

Para la comprensión de la gestión del conocimiento, se debe partir del concepto de conocimiento, que es suma de datos transformados en información que son generados por las personas que laboran dentro de la DIGSA. El conocimiento procede de datos, información, combinada con experiencia, contextualizada en un ambiente, en un determinado tiempo y encaminada a la acción (Función Pública, 2020).

Existen dos tipos de conocimiento: Tácito, que es conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros. Surge como fruto de la experiencia individual y las emociones por tanto es difícil de materializar y comunicar (Función Pública, 2020).

El conocimiento explícito, que es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir. Por tal razón la gestión del conocimiento y la innovación hace referencia a la administración el conocimiento tácito (intangible) y el conocimiento explícito (tangible) para la mejora de los servicios, los resultados de gestión y el fortalecimiento del desempeño. Puede ser transmitido fácilmente de manera sistemática, al poder expresarse en palabras y números. Reside en forma de documentos, procesos estandarizados, manuales, guías, etc. (Función Pública, 2020)

De acuerdo con la Función Pública (2020), la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación a los cambios, lo que permite generar servicios adecuados a las necesidades de los usuarios, facilitando la innovación de los procesos.

La Política de Gestión del Conocimiento e Innovación contribuye a la prestación efectiva de los servicios, al generar y preservar el conocimiento, utilizando el valor estratégico de este, para el cumplimiento de la misión, funciones y retos públicos, favoreciendo la relación Estado-ciudadanía (Función Pública, 2021),²

8. Definiciones.

Conocimiento: En relación con 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,

² FUNCIÓN PÚBLICA. (2021, septiembre 23). Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas, versión 1. Bogotá. Publicaciones, 2021.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

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”.³

Gestión del conocimiento: Según la Función Pública (2021) la Gestión del Conocimiento se trata de un proceso de trabajo colectivo encaminado a promover y coordinar la identificación, creación, disposición, socialización de los conocimientos individuales y colectivos para promover el aprendizaje individual y organizacional y como resultado, genera mejoramiento continuo e innovación en la solución de problemas, la ejecución de los procesos y la prestación de los servicios.

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 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).

Activos de conocimiento: Los activos de conocimiento son los motores del desempeño y contribuyen a alcanzar los niveles esperados de efectividad organizacional en la ejecución de sus funciones misionales

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

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

Habilitadores Tecnológicos: son herramientas digitales que tienen la capacidad de sistematizar los procesos y procedimientos e impulsar la transformación digital de una entidad.

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

³ FUNCIÓN PÚBLICA. (2023, marzo 22). Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 5. Bogotá. MIPG, 2023.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

9. Acrónimos

MDN:	Ministerio de Defensa Nacional
COGFM:	Comando General de las Fuerzas Militares
SSFM:	Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares
FURAG:	El Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión
DIGSA:	Dirección General de Sanidad Militar
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública
MIPG:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión

10. Estrategias

Algunas estrategias para implementar la gestión del conocimiento están orientadas a la generación de conocimiento, otras al almacenamiento y otras a la transmisión del mismo, para esto actualmente se cuenta con las siguientes:

- **Información documentada:** consiste en documentar los procesos, procedimientos, guías, manuales, boletines, así como la gestión documental y recopilación de la demás información.
- **Espacios de trabajo** que promuevan el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- **Resultados de la gestión documentada**, de fácil acceso para consulta, análisis y mejora.
- **Decisiones institucionales** documentadas y disponibles.
- **Espacios para difundir información** de interés dentro de los grupos internos de trabajo.
- **Intranet:** como sistema de organización y difusión de la información. Aumenta el acceso a los activos de información de la organización, facilitando su introducción, localización, compartición y comunicación. Es la solución más utilizada, debido a su facilidad de implementación y uso (la navegación web facilita el acceso a la información) y además ofrece un rápido retorno de la inversión.
- **Mapa de conocimientos:** es una herramienta que indica a aquellas personas que necesitan una información, la fuente donde encontrarla. Su objetivo es conocer qué información tiene la organización, dónde se encuentra y cómo se puede acceder a ella, favoreciendo la reutilización. El conocimiento puede estar ya formalizado, pudiendo concretarse en un mapa de contenidos, o puede residir en las personas, en cuyo caso se plasmaría en un mapa de expertos.

Ciclo de implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación.

A continuación, se desarrollan cada una de las cuatro etapas propuestas para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación:

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023



Identificar el estado de la implementación.

En periodos anuales se diligenciará la herramienta de autodiagnóstico (Fuente Función Pública) con el propósito de identificar acciones para realizar la política. La herramienta genera un plan de acción de acuerdo con el puntaje obtenido en cada criterio.

Así mismo, se debe tener en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión (FURAG), en cada uno de los subíndices evaluados en la vigencia correspondiente y priorizar las actividades para ser incluidas dentro del plan de mejora de la gestión y desempeño. La formulación de la mejora continua y seguimiento estará a cargo del equipo transversal de gestión del conocimiento de la DIGSA.

Reconocer el contexto interno.

Una vez analizado el estado actual de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento e innovación, con la aplicación de los autodiagnósticos y seguimiento a los subíndices del FURAG, se requiere verificar el contexto interno de la DIGSA para la implementación en relación con personas, procesos, tecnología, es necesario tener en cuenta la cultura organizacional y la planeación estratégica como elementos estructurales que habilitan la implementación de esta Política.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

Contexto Interno



- **Personas**

Mediante la caracterización de los servidores públicos y sus necesidades de conocimiento, la política fortalece las competencias laborales y comportamentales, la generación, apropiación y difusión del conocimiento, así como la experiencia y formación.

- **Procesos**

El segundo elemento de la triada se operativiza a través del conocimiento tácito lo que permite generar y apropiar dicho conocimiento. La frecuencia de utilización de los procesos permite identificar gestores de conocimiento, fuentes de información, mejores prácticas internas o externas a la entidad, además, encontrar problemas de la operación.

- **Tecnología**

Es el tercer elemento de la triada y la que facilita la transmisión del conocimiento, en tanto, es a través de la tecnología que la entidad soporta la captura de dicho conocimiento, lo difunde y aplica en los procesos de la entidad. Además, hace posible el análisis de los datos y la información para la toma de decisiones.

- **Cultura Organizacional**

Es un eslabón de apoyo que impacta en la motivación, satisfacción y productividad dentro de la organización, reforzando las conductas positivas de los miembros de la entidad hacia

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

la búsqueda, socialización, desarrollo y aplicación del conocimiento. El objetivo principal es ayudar a las personas a cumplir de manera más productiva sus responsabilidades y que se sientan satisfechas con estas.

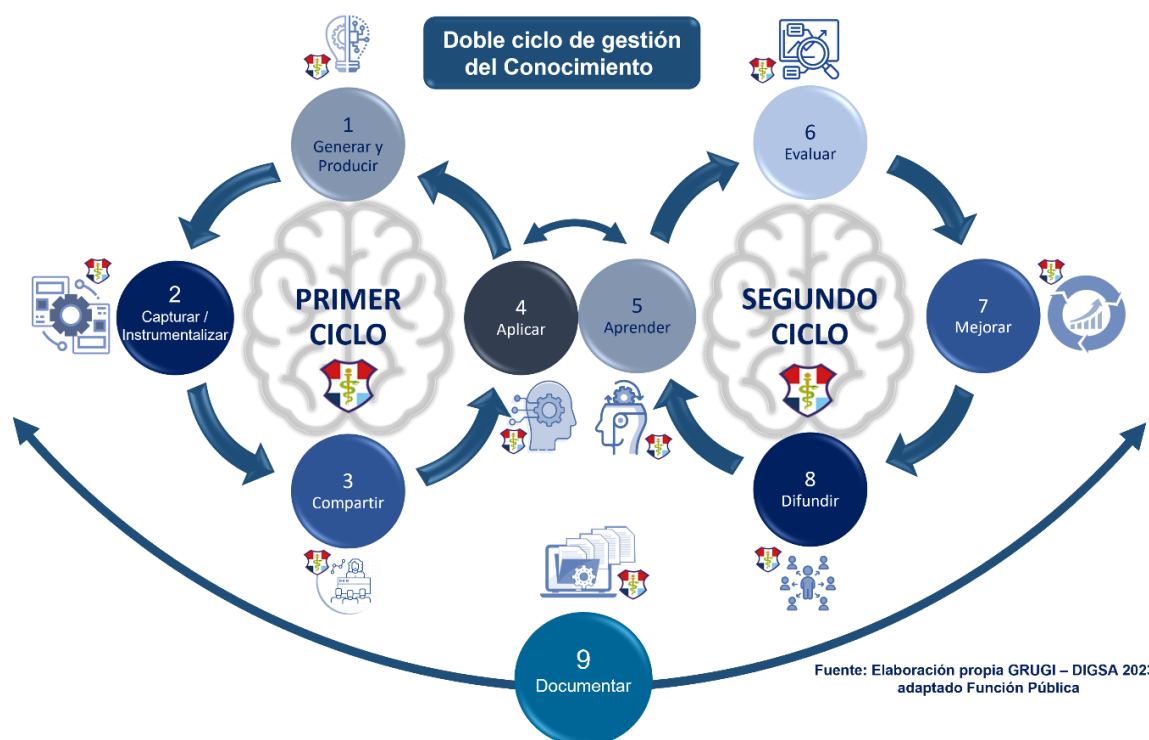
• Planeación Estratégica

La gestión del conocimiento alineada con la planeación estratégica de la entidad contribuye al logro de sus objetivos institucionales. por tanto, se debe tener en cuenta que, a través de los procesos institucionales, el conocimiento fluye al interior de la entidad y estos facilitan su uso y apropiación.

El valor concreto del conocimiento se refleja en el impacto que tiene en su misión, visión, objetivos, políticas, procesos y desempeño.

Formulación de la Ruta de Implementación

Doble Ciclo de Gestión del Conocimiento



	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023



Generar y producir: A través del proceso de ideación, experimentación, innovación e investigación se consolidan conocimientos valiosos para proyectar el capital intelectual de la entidad.



Capturar / Instrumentalizar: Los conocimientos generados son agrupados en herramientas e instrumentos que facilitan su divulgación y aplicación.



Socializar: El conocimiento generado es compartido a través de múltiples herramientas o espacios de divulgación.



Aplicar: Es el conector de los dos ciclos del conocimiento. En esta etapa las entidades implementan el conocimiento a través de productos y servicios en cada uno de sus contextos.



Aprender: Se completa la ruta del aprendizaje y el conocimiento retorna al primer núcleo para iniciar un nuevo ciclo de mejoramiento del capital intelectual de la entidad.



Evaluar: En este nodo se analiza el conocimiento producido de la entidad, en conjunto con los requerimientos y necesidades de los grupos de valor.



Mejorar: Este nodo permite identificar ajustes al conocimiento generado en el primer ciclo para su fortalecimiento y consolidar un mayor impacto en el territorio. El resultado es una nueva versión del conocimiento ajustado a las necesidades del contexto y más cercano a la satisfacción de los requerimientos de los grupos de valor y otros de interés de la entidad.



Difundir: En este nodo el conocimiento mejorado es llevado a los grupos de valor para su uso.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023



Documentar: En este nodo el principal objetivo es organizar, clasificar, documentar y sistematizar la información, para luego transformarla en conocimiento, lo que permite un manejo de la información confiable y de fácil acceso.

Ejes de Gestión del Conocimiento

A continuación, se describen los cuatro ejes que permiten desarrollar una serie de acciones transversales para contribuir a fortalecer la gestión institucional. Dichos ejes, producto del doble ciclo de la gestión del conocimiento, son: generación y producción, herramientas para uso y apropiación, analítica institucional y cultura de compartir y difundir. De acuerdo con estos cuatro ejes, se ha definido una ruta de implementación conformada por siete objetivos (Función Pública, 2023).



Fuente: Elaboración propia GRUGI – DIGSA 2023, adaptado Función Pública

- **Primer Eje:** Generación y producción del conocimiento, se centra en las actividades tendientes a consolidar grupos de servidoras y servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas. El conocimiento de la entidad se desarrolla en este aspecto y desde aquí puede conectarse a cualquiera de los otros tres ejes de la dimensión.
- **Segundo Eje:** Herramientas para uso y apropiación, busca identificar la tecnología para obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad. Dichas herramientas deben ser usadas como soporte para consolidar un manejo confiable de la información y de fácil acceso. La generación de herramientas para la

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

utilización y apropiación del conocimiento busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información a través de herramientas tecnológicas confiables. Su rol principal es poner a disposición el conocimiento para su uso por parte de las personas en el interior y fuera de la entidad (banco de datos, portales virtuales, CRM, tableros de control, mapa de conocimiento, biblioteca, gestor documental, entre otros)

- **Tercer Eje:** Analítica institucional, apoya el seguimiento y la evaluación de MIPG que se lleva a cabo dentro de la entidad. Los análisis y la visualización de datos e información permiten determinar acciones requeridas para el logro de los resultados esperados.
- **Cuarto Eje:** Cultura de compartir y difundir, implica desarrollar interacciones entre diferentes personas o entidades mediante redes de enseñanza y aprendizaje. Se debe agregar que las experiencias compartidas mejoran el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos de aprendizaje y fomentan la innovación, en tanto que propician espacios de ideación y creación colaborativa para el mejoramiento del ciclo de política.

Herramientas de Uso y Apropiación (Capturar e instrumentalizar)

De acuerdo con lo establecido en el MIPG, este eje, busca identificar la tecnología para obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad. Dichas herramientas deben ser usadas como soporte para consolidar un manejo confiable de la información y de fácil acceso para los servidores y contratistas de la Dirección General de Sanidad Militar. Mediante este eje se fortalece la habilidad colectiva que tiene la Entidad de adquirir, almacenar y recuperar información y conocimiento; además se requiere la articulación con la gestión del cambio, siendo un complemento del trabajo que permita a la DIGSA contar con mejoras en sus procesos sin alterar el regular funcionamiento y posibles alteraciones en la toma de decisiones.

Análisis y visualización de datos e información

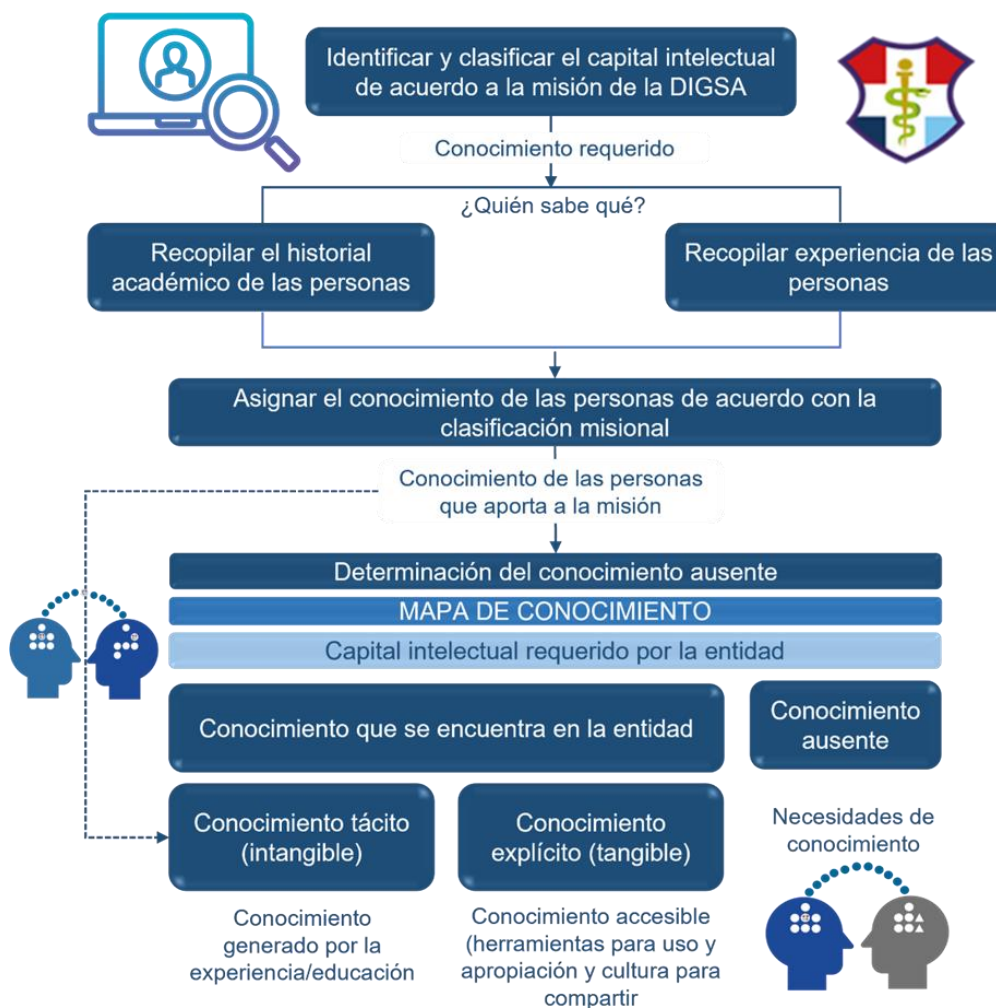
Para realizar el aprovechamiento de la tecnología análoga y digital para la generación, instrumentación, difusión y aplicación del conocimiento, se emplearán las siguientes herramientas:

a) Elaboración del Mapa de Conocimiento

El Mapa de Conocimiento en la DIGSA se desarrollará en una primera fase para el año 2024, mediante el siguiente modelo:

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

Mapa conocimiento DIGSA



Fuente: Elaboración propia GRUGI – DIGSA 2023, adaptado Función Pública

b) Ruta de Implementación.

De acuerdo con estos cuatro ejes, se ha definido un modelo para la ruta de implementación conformada por siete objetivos.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023



Generar y actualizar el conocimiento: La generación y actualización del conocimiento estratégico de la entidad es esencial para que los productos de conocimiento atiendan las necesidades de los grupos de valor y reafirmen la confianza de los ciudadanos en la gestión de las entidades. En el marco de la política de gestión del conocimiento y la innovación, se contemplan la investigación y la innovación como las principales fuentes de generación y actualización de conocimiento, no obstante, cabe aclarar que existen otros mecanismos para alcanzar este objetivo.



Facilitar el acceso al conocimiento: La gestión del conocimiento facilita el acceso al mismo cuando lo tenemos identificado, categorizado y consolidado en repositorios que permiten su búsqueda y uso de manera práctica y sencilla. Esto permite que la memoria institucional se preserve de manera más efectiva.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023



Tomar decisiones basadas en la evidencia: La toma de decisiones de las entidades públicas debe estar fundamentada en el análisis de los datos y la información. Para esto, es necesaria la generación o adopción de herramientas que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar, compartir y apropiar el conocimiento de la entidad.



Mitigar la fuga de conocimiento: La entidad debe gestionar el conocimiento que está en riesgo de pérdida mediante su sistematización, identificación e implementación de acciones para prevenir su pérdida. Por la cantidad de conocimiento que generan las entidades, se hace necesario levantar un mapa del conocimiento que permita identificar los orígenes y usos del conocimiento.



Fortalecer los mecanismos para compartir el conocimiento: La gestión del conocimiento hace posible que tanto al interior como al exterior de la entidad se conozca este conocimiento mediante la Identificación de los canales, herramientas y acciones existentes para difundir el conocimiento, promoción de su uso y socialización tanto al personal de la entidad como a nuestros grupos de valor.



Fortalecer los procesos de aprendizaje: La gestión del conocimiento hace posible el fortalecimiento del aprendizaje organizacional cuando Identificamos, documentamos, transferimos y adaptamos las experiencias significativas que impactan positiva o negativamente en nuestra gestión y aprendemos de ellas al compartirlas.



Fortalecer el procedimiento de alianzas estratégicas: La creación de valor mediante el aprendizaje organizacional requiere de la interacción de la entidad con los actores de su entorno, para ello, la gestión de alianzas, la articulación interinstitucional y el desarrollo de proyectos y metas compartidas crean mayores sinergias que le permiten a la entidad fortalecer la generación y/o actualización del conocimiento, el trabajo articulado y la optimización de resultados mutuos.

Equipo Transversal de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.



	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

Para el desarrollo del Plan de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación, dentro de la DIGSA se conformó, un equipo transversal integrado por un delegado de los siguientes procesos:

- Planeación Estratégica
- Comunicaciones y Gestión del cambio
- Administración Sistema Integrado de Gestión.
- Gestión de la Afiliación
- Aseguramiento en Salud.
- Garantía de la Calidad en Salud
- Gestión del Riesgo en Salud
- Prestación y Operación de Servicios de Salud
- Salud Operacional
- Atención al Usuario y Participación Social
- Asuntos Legales.
- Contratación.
- Talento Humano
- Ejecución Financiera
- Apoyo Administrativo
- Sistema Integral de la Información - Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Gestión de la Información
- Gestión Documental
- Seguimiento y Evaluación Independiente

El equipo anteriormente mencionado estará bajo el liderazgo del proceso de Talento Humano. Este liderazgo se llevará de forma coordinada con el resto del equipo responsable y la asignación de tareas para cada uno de los integrantes. Así mismo bajo el apoyo e indicación del Grupo de Planeación Estratégica como líder del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del SSFM.

Dentro de las funciones que tendrá el equipo anteriormente mencionado para el mantenimiento de la política serán:

- Idear en conjunto la operación de la política teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Construcción en conjunto del Plan anual de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.
- Representar a cada proceso para el desarrollo de las actividades de la Política de gestión.
- Realizar inducción y asesoría al proceso a cargo para el desarrollo y mantenimiento de la Política de Gestión e Innovación.
- Diseñar estrategias en conjunto para mejorar el desarrollo de la Política.
- Contribuir con actividades propias y recolección de la información, para el soporte del Formulario Único de Reporte de la gestión FURAG.
- Realizar reuniones periódicas para crear estrategias y realizar el seguimiento de la Política.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

11. Meta



Dar cumplimiento a las actividades programadas en el Plan de gestión del conocimiento e innovación 2024.

12. Mapa de Riesgo

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 y 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.	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	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

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

				para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.			
--	--	--	--	--	--	--	--



13. Indicador

El indicador de eficacia del Plan será el siguiente:

$$\text{Eficacia del PGCI} = \frac{\text{Número de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades planeadas}} \times 100 =$$

Del mismo modo la matriz de autodiagnóstico y el FURAG del DAFP se tendrán en cuenta para evaluar el nivel de la implementación, seguimiento y planteamiento de acciones de mejora para la gestión del conocimiento e Innovación en la Dirección General de Sanidad Militar.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

14. Plan de trabajo de la Política de gestión del conocimiento e innovación 2024.

Cronograma del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2024															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Actualizar el autodiagnóstico y proponer actividades a ejecutar y acciones de mejora para la Gestión del Conocimiento y la Innovación	Acta de Reunión y Matriz de gestión del conocimiento e innovación adaptada del DAFP.	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.												
2	Elaborar Mapa de Conocimiento DIGSA 2024.	Acta de Reunión y Matriz de gestión del conocimiento	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.												
3	Revisar y ajustar el Plan de Gestión del Conocimiento, según la hoja de ruta para la implementación del Modelo Gobierno de Datos DIGSA 2024	Plan de Gestión del Conocimiento ajustado y acta de reunión	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.												
4	Revisar y ajustar el Plan de Gestión del Conocimiento, según la hoja de ruta para la implementación del Plan de Transformación Digital DIGSA 2024	Plan de Gestión del Conocimiento ajustado y acta de reunión	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.												
5	Ajustar y socializar Cronograma del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2024	Cronograma ajustado y socializado	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.												
6	Implementar cláusula contractual para garantizar transferencia del conocimiento.	Avance en la implementación de la cláusula contractual	Grupo de Contratación												
7	Incluir en el procedimiento de Capacitación DIGSA, la Inducción al puesto de Trabajo.	Procedimiento de Capacitación DIGSA actualizado. Formato de Inducción al puesto de Trabajo.	Grupo de Talento Humano-procedimiento de Capacitación												

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

Cronograma del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2024															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
8	Incluir en el procedimiento de Capacitación DIGSA, el formato de Transferencia de conocimiento.	Procedimiento de Capacitación DIGSA actualizado. Formato de Transferencia de conocimiento.	Grupo de Talento Humano-procedimiento de Capacitación.												
9	Actualizar el formato de acta de entrega del cargo y Paz y Salvo, para mitigar la fuga de conocimiento.	Formato de acta de entrega del cargo actualizado y Paz y Salvo	Grupo de Talento Humano-procedimiento de retiro y Área de Gestión Documental.												
10	Capacitaciones con rubro identificadas en el plan de necesidades y aprobadas por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional. (de acuerdo con rubro y capacitaciones aprobadas)	*Formato de Necesidades *Actas Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Informe de Gestión trimestral.	Grupo de Talento Humano-procedimiento de Capacitación												
11	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento y su capital relacional.	Informes de gestión del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024.	Grupo de Talento Humano-procedimiento de Capacitación												
12	Diligenciar el formato de Inventario de Aliados Estratégicos, del DAFP.	Formato de Inventario de Aliados Estratégicos.	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.												
13	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.												
14	Identificar, documentar, consolidar y compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas	Formato de Buenas Prácticas del DAFP. Acta de reunión de la socialización de las buenas prácticas y lecciones aprendidas.	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.												

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-10
	Vigente	Diciembre de 2023

Cronograma del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2024														
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses										
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
15	Realizar piezas de comunicación sobre una cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad	Informes de gestión del conocimiento e innovación.	Comunicaciones Estratégicas y gestión del cambio, apoya el Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.											
16	Monitoreo del riesgo relacionado con la fuga del conocimiento.	Evidencias del Monitoreo del riesgo de fuga del conocimiento.	Grupo de Talento Humano- Grupo Gestión de la Información DIGSA											
17	Contar con espacios de ideación, creación e innovación	Actas de reunión	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.											
18	Identificar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación.	Actas de reunión	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.											

15. 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.