



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SANIDAD MILITAR**

PLAN INSTITUCIONAL DE GESTION DEL CONOCIMIENTO E INNOVACION DIGSA

2025

	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 2024

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.
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 - PROPLAES: 1. Este documento fue revisado por PROASIG. PROPLAES libera el documento. 2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite. Fue traducido a lenguaje claro.

	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 2024

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Comité de Gestión y Desempeño Institucional Acta N° 0124014880202 de 2024
Revisó:	MY. Félix David Albarracín Duarte 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 PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada Gestor de Calidad GRUTH
Elaboró	PS. Natalia Ubaque Barrero Grupo Talento Humano DIGSA Área de Ingreso ARIGS

Tabla de Contenido

1. Introducción-----	5
2. Objetivo General del Plan -----	5
2.1. Objetivos Específicos-----	5
3. Alcance -----	5
4. Fundamento Normativo -----	5
5. Disposiciones Generales-----	6
6. Justificación -----	6
7. Definiciones -----	10
8. Acrónimos -----	11
9. Mapa de Conocimiento -----	11
10. Indicador-----	12
11. Plan de Trabajo de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación 2025 -----	13
12. Referencias -----	15

1. Introducción

El Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e innovación DIGSA, se enmarca en la implementación de la Dimensión 6 de Gestión del conocimiento e Innovación, además de articular las estrategias de la política articulada con los cuatro ejes: 1. generación y producción, 2. herramientas para el uso y apropiación, 3. analítica institucional y 4. compartir y difundir.

La Dirección General de Sanidad Militar, reconoce la política de 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.

Durante la vigencia 2023, 2024 se desarrollaron actividades en gestión del conocimiento y la innovación, que se ha evidenciado durante los anteriores planes, en la actualidad el plan está enfocado a mejorar los resultados obtenidos en el FURAG, permitiendo determinar los conocimientos necesarios para el desarrollo de los procesos internos DIGSA.

Para dar continuidad a los avances obtenidos y con el fin de fortalecer la capacidad y desempeño de esta política se realiza este documento con el objetivo, alcance y metodología de seguimiento.

2. Objetivo General del Plan

Fortalecer la capacidad y desempeño institucional de la política de Gestión del Conocimiento e Innovación de la Dirección General de Sanidad Militar, lo que permitirá generar valor y optimizar las necesidades de los grupos de valor o interés.

2.1. Objetivos Específicos

- Generar y actualizar el conocimiento estratégico
- Facilitar el acceso al conocimiento
- Tomar decisiones basadas en la evidencia

3. Alcance

La Política de Gestión del Conocimiento e Innovación tiene aplicabilidad para todos los procesos de la DIGSA, mediante los ejes de conocimiento de forma progresiva y gradual.

4. 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.

5. 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).

6. Justificación

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 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 in-telecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de co-municarlo a otros. Surge como fruto de la experiencia individual y las emociones por tanto es difícil de materializar y comunicar (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),¹

Ahora bien, el resultado de la DIGSA en el índice de gestión y desempeño institucional en su política de gestión del conocimiento y la innovación, medido a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), obtuvo en el año 2023 un puntaje de 83,8.

DIMENSIONES		PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO
D1	Talento Humano	93,1	99,1
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	96,8	97,6
D3	Gestión para Resultados con Valores	90,2	93,9

¹ 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 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 in-telecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de co-municarlo 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 (intangibile) 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),^[1]

Ahora bien, el resultado de la DIGSA en el índice de gestión y desempeño institucional en su política de gestión del conocimiento y la innovación, medido a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), obtuvo en el año 2023 un puntaje de 83,8.

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

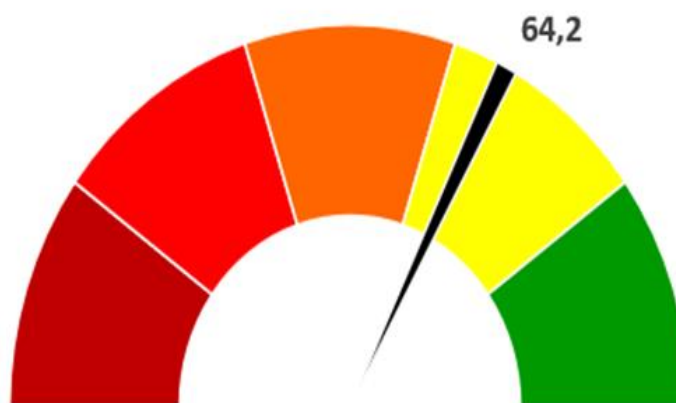
D4	Evaluación de Resultados	98,4	98,4
D5	Información y Comunicación	84,0	89,6
D6	Gestión del Conocimiento	83,8	100,0
D7	Control Interno	98,8	99,1

Y dejan las siguientes recomendaciones para la vigencia 2025:

- Garantizar y verificar la documentación, sistematización o evaluación de las experiencias de gestión e innovación
- Diseñar o adoptar herramientas tomando en cuenta los ejes de la política de gestión del conocimiento e innovación
- Contar con una estrategia de articulación para trabajar temas de innovación con otras entidades
- Colaborar con otras entidades para la producción y generación de conocimiento a través de la generación de planes, programas, proyectos y alianzas estratégicas para el fortalecimiento institucional.
- Colaborar con otras entidades para la producción y generación de conocimiento a través de la participación en redes de conocimiento

Para el autodiagnóstico de febrero 2024 se obtuvo un puntaje de 54 y para enero del 2025 de 64,2, lo cual demuestra el compromiso y el esfuerzo de la DIGSA para implementar y aplica la política del MIPG.

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



En el desarrollo actual del plan, se realiza un análisis DOFA así:

Fortalezas

- Gestión de Conocimiento Formalizada: La calificación refleja que se lograron avances significativos en la creación y uso del conocimiento explícito dentro de la DIGSA. Se llevaron a cabo actividades de formación y actualización en los procesos y

procedimientos, y se incrementó el número de documentos y herramientas (manuales, guías, procedimientos estandarizados) que aseguran que el conocimiento sea accesible y utilizable por los funcionarios así:

- Se compartió y difundió el conocimiento de la DIGSA, formación y actualización en los procesos y procedimientos.
- Se cuenta con el registro de las actividades en:
 - Aliados Estratégicos
 - Buenas Prácticas y lecciones aprendidas
 - Se incentivo a generar más espacios de ideación, creación e innovación
- Adaptación a cambios normativos y tecnológicos: La organización ha logrado mantenerse actualizada en cuanto a las normativas y tecnologías, lo que le permite seguir siendo competitiva y efectiva en la gestión pública.

Oportunidades

- Gestión del Conocimiento Tácito: Aunque se avanzó en la gestión del conocimiento explícito (documentos y procedimientos), la gestión del conocimiento tácito (experiencias, habilidades y conocimientos informales adquiridos por los funcionarios) sigue siendo un reto capturar, transferir y utilizar el conocimiento crítico por lo que es fundamental desarrollar estrategias más efectivas para su documentación y diseminación.
- Apoyo normativo y técnico: La existencia de normativas y guías emitidas por el DAFP y el MIPG facilita la implementación de buenas prácticas en la gestión del conocimiento, lo que puede seguir siendo aprovechado para mejorar los resultados en la DIGSA.
- Fomento de la innovación: La promoción de la innovación por parte de la DIGSA, a través del acceso a nuevas herramientas o metodologías, permitirá impulsar los procesos de innovación y gestión del conocimiento.

Debilidades

- Gestión del Conocimiento Tácito: El conocimiento tácito, como las experiencias y habilidades adquiridas por los empleados, sigue siendo difícil de gestionar. La falta de herramientas o métodos efectivos para capturarlo y transferirlo limita el aprovechamiento total del capital intelectual disponible.

Amenazas

- Resistencia al cambio: En algunas ocasiones, los funcionarios muestran resistencia a la implementación de nuevas tecnologías o cambios en los procesos, lo que puede limitar la efectividad de las acciones de innovación y gestión del conocimiento.

Este análisis ha permitido mantener y actualizar tanto el conocimiento tácito como el explícito, maximizando el uso de los recursos de la DIGSA. Además, ha acelerado la digitalización de todos los procesos relacionados con la gestión del conocimiento, mejorando el sistema de formación y capacitación, y permitido medir el impacto real de la gestión del conocimiento e innovación.

Se espera que, en el futuro, se desarrolle una cultura organizacional que favorezca la adopción de nuevas tecnologías y procesos de innovación, minimizando la resistencia al cambio. Esto permitirá gestionar los recursos de manera eficiente y priorizar las inversiones en formación y tecnología

7. Definiciones

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

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, 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”.²

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).

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.

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

² FUNCIÓN PÚBLICA. (2023, marzo 22). Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 5. Bogotá. MIPG, 2023.

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.

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.

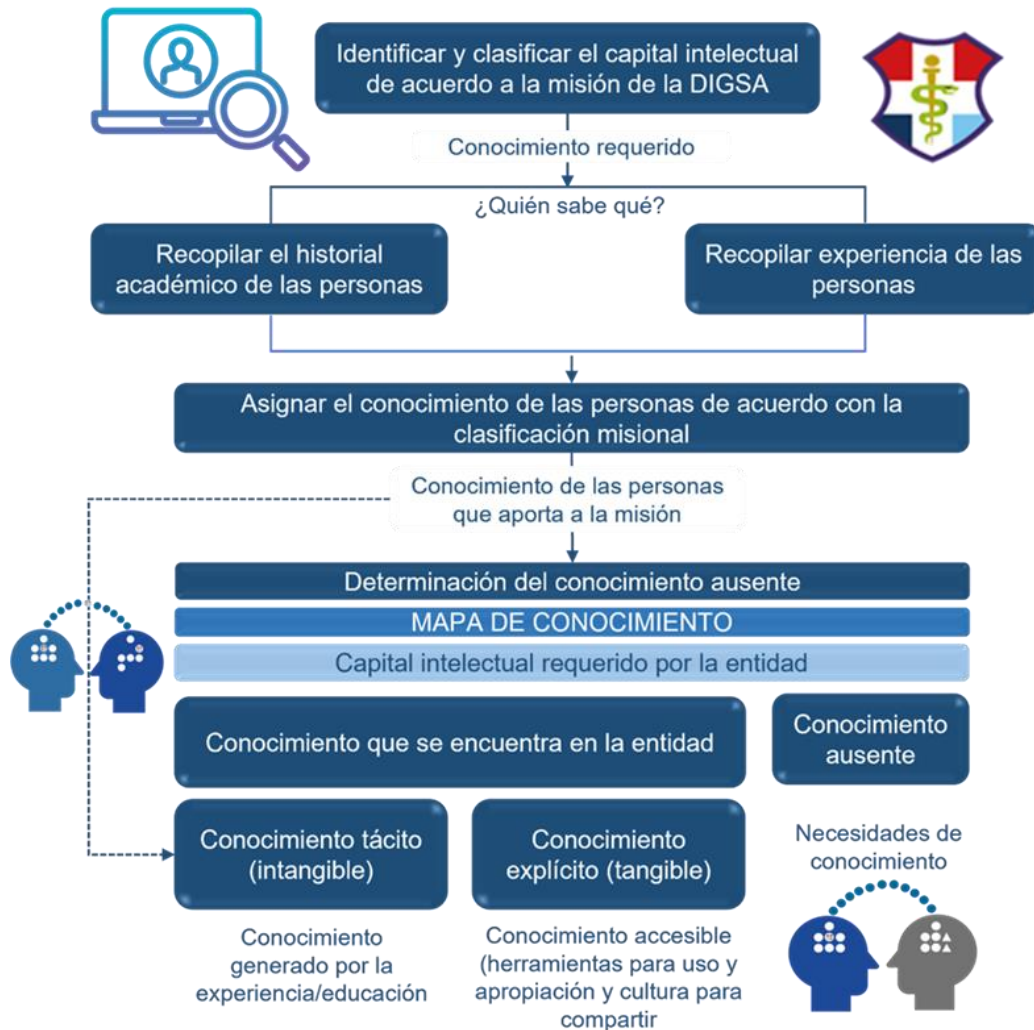
8. Acrónimos

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
MDN:	Ministerio de Defensa Nacional
MIPG:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
SSFM:	Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares

9. Mapa de Conocimiento

En la construcción del mapa de Conocimiento DIGSA, se obtuvo el conocimiento tácito y explícito de la DIGSA, se está en la fase de análisis y construcción del conocimiento crítico de la DIGSA para generar estrategias que prevengan la fuga de ese conocimiento.

Mapa conocimiento DIGSA



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

10. Indicador

El indicador de eficacia del Plan será el siguiente:

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

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.

11. Plan de Trabajo de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación 2025

Cronograma del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2025														
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses										
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
1	Establecer metodología para la construcción del Mapa de Conocimiento de la DIGSA 2025.	Acta de Reunión y Matriz de gestión del conocimiento	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.											
2	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 2025. Formato de Inventario de Aliados Estratégicos.	Grupo de Talento Humano-procedimiento de Capacitación											
3	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.											
4	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.											

Cronograma del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2025														
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses										
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
5	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.											
6	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											
7	Contar con espacios de ideación, creación e innovación	Actas de reunión	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.											
8	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.											

Cronograma del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación DIGSA 2025															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
9	Diseñar e implementar herramientas E - Learnign para la gestión y Transferencia de Conocimiento	Acta de implementación y herramienta para Uso y apropiación	Equipo transversal de gestión de conocimiento e innovación de la DIGSA.												

Tabla 1. Cronograma de Actividades. Fuente: ARPER

12. 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/bGsp2IjUBdeu/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.