

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS		
	NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

CONTENIDO

1.	DESCRIPCION O CONTENIDO DE LA POLITICA	2
2.	OBJETIVO GENERAL	4
2.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3.	ALCANCE.....	4
4.	DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	5
5.	MARCO DE REFERENCIA	7
6.	HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE CONTROL.....	8
7.	DEFINICIONES.....	9
8.	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA.....	11
9.	CONTROL DE CAMBIOS.....	21
10.	APROBACIÓN	22

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

1. DESCRIPCION O CONTENIDO DE LA POLITICA

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

MIPG busca mejorar la capacidad del estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público, generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio, mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna, siendo uno de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

En este sentido, el Hospital San Juan de Dios de Yarumal, ha venido trabajando coordinadamente estableciendo reglas, condiciones, políticas y metodologías para fortalecer el Marco de Referencia (MIPG) con el fin de que funciones y se logren los objetivos institucionales a través del liderazgo ejercido por los líderes de procesos y políticas institucionales.

Para el caso en particular de la Gestión del Conocimiento y la Innovación como política de gestión y desempeño los esfuerzos se enfocan en fortalecer las capacidades institucionales, transformando el conocimiento explícito en conocimiento tácito con la creación o fortalecimiento de repositorios de información y herramientas de aprendizaje como el Sistema Integrado de Gestión, los repositorios de evidencia FURAG y la página web.

Con las estrategias antes señaladas la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación ha ido madurando de a poco, es así como el Índice de Gestión y Desempeño Institucional medición 2023, como dimensión obtuvo un puntaje de 28,3 y como política 28,3 sobre un máximo de 100 puntos.

De esta manera, se reflejan retos que la entidad hospitalaria debe adquirir para avanzar en el cumplimiento de metas, objetivos e indicadores, mejorando su desempeño institucional, aplicando conceptos y directrices entregadas desde el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, por medio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

Por ello se resalta que, el Hospital San Juan de Dios de Yarumal, en los resultados de la evaluación del desempeño institucional y sectorial que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP mide anualmente, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), con base en el MIPG, obtuvo un lugar privilegiado en el sector salud, subregión Norte del Departamento de Antioquia, con un puntaje de 68 puntos sobre 100 posibles.

A través de la presente guía se definen las estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrolla e implementa la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación** en el marco del Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG, en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

Esta política está3 asociada a la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, la cual es liderada al interior del Hospital por la dependencia de Talento Humano.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

2. OBJETIVO GENERAL

Identificar y relacionar acciones para mejorar el estado de la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación a través de estrategias que faciliten el aprendizaje y la adaptación de la entidad a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia que permita generar servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, que además, a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Definir las acciones, mecanismos y herramientas que intervienen en la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal.
- Proponer estrategias que contribuyan al fortalecimiento del capital intelectual y a la mitigación de fuga del conocimiento en la entidad.
- Establecer la ruta de implementación por objetivos y establecer los lineamientos de la política para su implementación.
- Promover la cultura de la interacción, difusión y comunicación del conocimiento, al interior y con los grupos de valor del Hospital San Juan de Dios de Yarumal.
- Propiciar la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

3. ALCANCE

El presente documento tiene como alcance la identificación de acciones que permitan mantener y mejorar el estado de implementación de esta política, a través de estrategias que operacionalicen permitiendo mejorar el estado de la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación.

Lo anterior aplica a todos los servidores y colaboradores que son los actores del conocimiento clave existente y requerido para el cumplimiento de los propósitos misionales y funcionales del Hospital San Juan de Dios de Yarumal y del sector salud, que contribuyen con la generación, producción o construcción del conocimiento, su sistematización o documentación, lo que permite con la

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

disposición y socialización del mismo para contribuir al aprendizaje, mejoramiento e innovación institucional y sectorial.

4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La Gestión del Conocimiento y la Innovación, como política de gestión y desempeño, tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación de la entidad frente a los constantes cambios que se presentan en su entorno.



Fuente: Función Pública, 2024

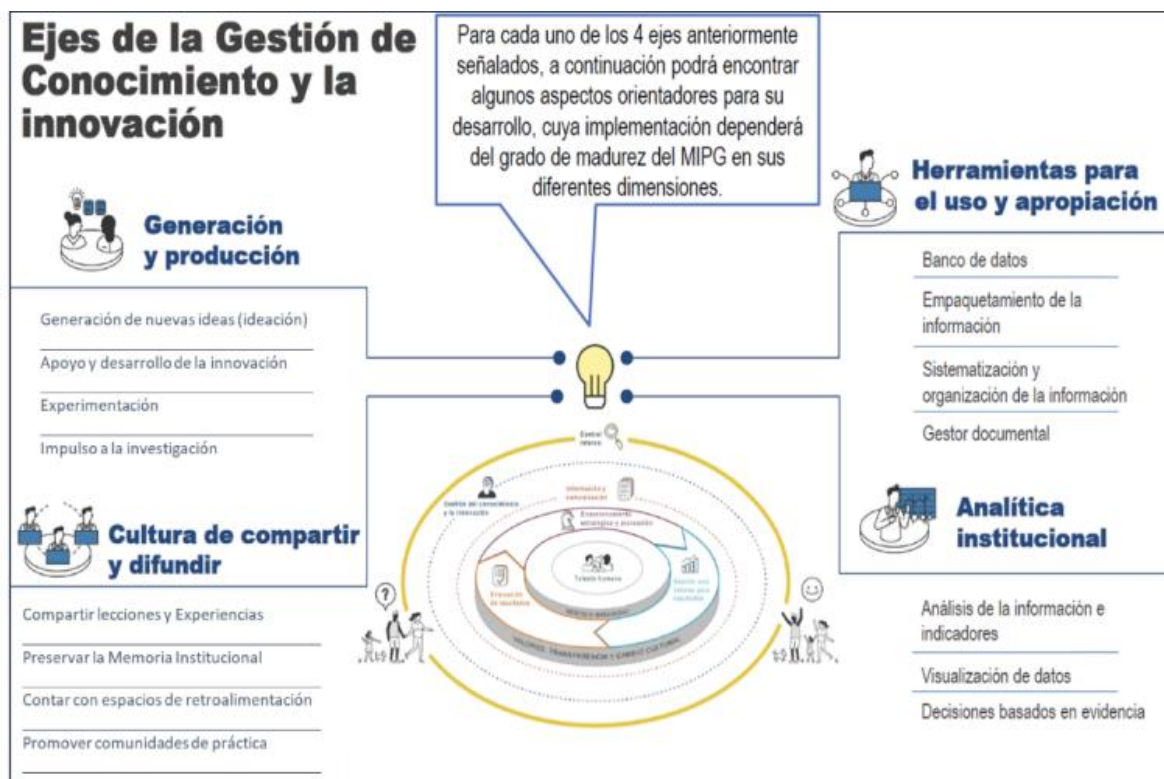
La **Gestión del Conocimiento y la Innovación** facilitará la obtención de mejores resultados, en tanto permite construir desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas prácticas. Por esta razón, el conocimiento (capital intelectual) en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal es un activo principal y debe estar disponible para todos, a través de proceso de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

Así mismo, en el marco del proceso de innovación, la adquisición y apropiación de conocimientos, la solución de problemas, la implementación e integración de

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02 FECHA: 05/03/2025

soluciones, la experimentación y generación de prototipos, aportan a la transferencia de conocimientos, aspecto fundamental de la gestión del conocimiento.

Es de resaltar que, a partir de esta política se da cumplimiento al objetivo del MIPG que establece “desarrollar una cultura organizacional sólida” fundamenta la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, y se definen en los cuatro (4) ejes propuestos para desarrollar la política:



La política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, dentro del mapa de procesos está vinculada en el proceso de Gestión del Talento Humano, por su inmediatez con este.

En este sentido, en la siguiente gráfica se identifica el proceso de Gestión del Talento Humano con principal articulador y responsable de las acciones enmarcadas en la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02 FECHA: 05/03/2025



De otra parte, es de resaltar que el conocimiento y la innovación se deben convertir en uno de los pilares fundamentales en la ejecución de los procesos, la solución de problemas y la prestación de servicios del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, buscando fomentar la investigación en innovación en servicios salud y servicios administrativos con uso de las TIC para contribuir a la producción de conocimiento que posibilite concebir nuevas estrategias que fortalezcan los procesos.

5. MARCO DE REFERENCIA

- Ley 23 del 28 de enero de 1982 referente a derechos de autor Artículo 1 al 260.
- Ley 44 del 5 de febrero de 1993: Por la cual se modifica y adiciona la ley 23 de 1982 y se modifica la ley 29 de 1944. Artículo 1 al 70.
- Ley 134 del 31 de mayo de 1994: Por la cual se dictan normas sobre mecanismos de participación ciudadana Artículo 1 al 109.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

- Ley 136 del 2 de junio de 1994: Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios. Artículo 1 al 203.
- Ley 1474 del 15 de julio de 2002: Por el cual se promulga el "Tratado de la OMPI, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, sobre Derechos de Autor (WCT)", adoptado en Ginebra, el veinte (20) de diciembre de mil novecientos noventa y seis (1996)". Artículo 1 al 2.
- Ley 962 del 8 de julio de 2005: Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. Artículo 1.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.1.1.1 al 2.2.2.9.10; 2.2.4.1 al 2.2.4.10; 2.2.11.2.3; 2.2.21.1.1 al 2.2.21.1.3; 2.2.21.1.5 al 2.2.21.6.3; 2.2.23.1 al 2.2.23.11.
- Decreto 430 de 2016: Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 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.
- CONPES 2018 – 3866 - Política Nacional de Desarrollo Productivo.
- CONPES 2018 – 3920 - Política Nacional de Explotación de Datos (BIG DATA).
- Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 Artículo Capítulo N°5 Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y Capítulo N°15 Pacto por una Gestión Pública Efectiva.
- Norma Técnica Colombia ISO 9001 de 2015 cláusula 7.1.6

6. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE CONTROL

Para la correcta implementación de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación** en el Hospital San Juan de Dios, se tendrán como punto de partida los documentos y herramientas asociados a la gestión del conocimiento y la innovación, disponibles en La página web del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, los cuales podrán ser consultados de manera permanente a través de los siguientes enlaces:

Página web de MIPG – DAFP:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS		
	NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación – DAFP:

<https://www.funcionnpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación – DAFP:

<https://www.funncionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>

7. DEFINICIONES

- **Activos de conocimiento:** los activos de conocimiento son los “impulsores” de conocimiento que llevan al éxito o al cumplimiento efectivo de la misión de una organización. Pueden ser conocimientos no estructurados o tácitos, como las competencias individuales u organizacionales utilizadas para la resolución de problemas, o conocimientos altamente estructurados, explícitos y codificados (incluso patentados o con registro de propiedad intelectual).
- **Buenas prácticas:** se refiere a experiencias o procedimientos que se aplican a determinadas actividades y que demuestran su efectividad y utilidad a partir de los resultados positivos.
- **Comunidad de práctica:** una comunidad de práctica es un reagrupamiento (físico y/o virtual) de personas alrededor de una temática, con el objetivo “intencional” de poner en común sus conocimientos y sus prácticas sobre esta temática y, de esta forma, identificar o construir conocimientos colectivos con el propósito de institucionalizarlos y fomentar su uso generalizado.
- **Conocimiento:** es la suma de ideas, datos, Información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades. El conocimiento se produce a través del aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con la preservación de la memoria institucional.
- **Conocimiento tácito:** que no se expresa o no se dice, pero se supone o se sobreentiende.
- **Conocimiento explícito:** que está dicho o especificado de forma clara y detallada.
- **Estrategia de memoria:** conjunto de herramientas y productos para garantizar la conservación de la memoria institucional.
- **Gestión del conocimiento:** es el proceso de captura, distribución y uso eficaz del conocimiento. Se ha convertido en un mecanismo para el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS		
	NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

- **Ideación:** analizar y resolver problemas complejos de manera colaborativa para convertirlos en retos.
- **Innovación pública:** generación de novedad que aporta valor público, se refiere a la implementación de nuevos enfoques para el mejoramiento significativo en la administración pública de sus productos o servicios.
- **Intangible:** aquello que no podemos tocar por carecer de materia o cuerpo.
- **Interconexión:** conexión entre sí de dos o más elementos.
- **Interdisciplinario:** es un campo de estudio que cruza los límites tradicionales entre varias disciplinas académicas o entre varias escuelas de pensamiento.
- **Intranet:** plataforma digital institucional que tiene como objetivo poner a disposición de los servidores todos los activos y herramientas de conocimiento; facilitando la colaboración y comunicación entre los equipos de trabajo.
- **Lección aprendida:** una lección aprendida es un cambio en el comportamiento personal u organizacional, como resultado del aprendizaje a partir de la experiencia. Idealmente, este será un cambio permanente e institucionalizado, por lo menos hasta que sea identificada la necesidad de producir otro cambio.
- **Mapa de conocimiento:** un mapa de conocimiento es una ayuda de navegación para descubrir las fuentes de conocimiento tácito y explícito y los activos de conocimiento, y para ilustrar los flujos de conocimiento a través de la entidad.
- **Memoria institucional:** es el conjunto de activos tangibles (documentos técnicos y administrativos) e intangibles (saberes del servidor), que agregan valor al capital intelectual de la entidad y que se construye a partir de un proceso colectivo.
- **Optimizar:** conseguir que algo llegue a la situación óptima o dé los mejores resultados posibles.
- **Patología:** para efectos de la dimensión se entiende como deficiencias o problemas que se presentan en las entidades.
- **Repositorios de información:** son aquellos sitios donde se almacena y mantiene información digital: página web, intranet, sistemas de gestión documental, entre otros.
- **Talentos clave:** se entienden como aquellas personas que, por su experiencia y habilidades en temas específicos y estratégicos, desempeñan un rol fundamental para el desarrollo de las funciones de las dependencias.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

- **Vanguardia:** tendencias ideológicas, políticas, literarias, artísticas u otros, de un grupo o movimiento más numeroso que anticipa las orientaciones actuales.

8. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se implementa a través de etapas y niveles:

- Primera etapa, es la identificación, se realiza un ejercicio de diagnóstico del estado de la gestión del conocimiento y la innovación, lo cual se hace a través del autodiagnóstico.
- Segunda etapa, consiste en la ejecución de un plan de Acción que contenga las siguientes acciones:
 - Evitar la fuga del conocimiento.
 - Producir conocimiento estratégico para la entidad
 - Tomar decisiones basadas en evidencias
 - Fortalecimiento de la entidad mediante alianzas estratégicas efectivas
 - Consolidación y fácil acceso al conocimiento de la entidad.

En este sentido, desde el modelo, el conocimiento se gestiona desde cuatro componentes fundamentales a saber:

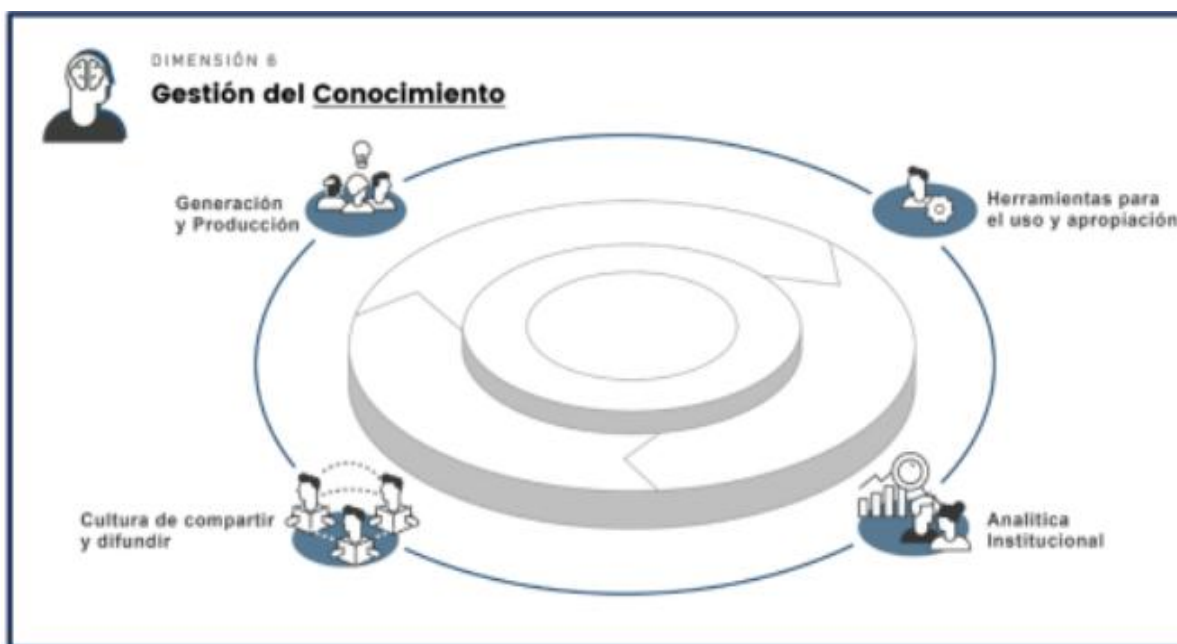


E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**POLÍTICA DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y LA
INNOVACIÓN**

**PROCESO
TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PO-16-005
VERSIÓN: 02
FECHA: 05/03/2025



Fuente: Función Pública, 2017

A partir de estos cuatro ejes el Hospital San Juan de Dios de Yarumal implementa las siguientes acciones:

Eje del conocimiento	Acciones	Producto
Generación y producción	- Generación de nuevas ideas (ideación) - Apoyo y desarrollo de la innovación. - Experimentación - Impulso a la investigación	Generar espacios de ideación y cocreación en la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal.
Eje del conocimiento	Acciones	Producto
Herramientas de uso y apropiación	- Gestión documental - Implementación de bases de datos - Bibliotecas Virtuales	- Sistema Integrado de Gestión - Gestor Documental - Tablas de Retención Documental
Eje del conocimiento	Acciones	Producto
Analítica Institucional	Generar una disciplina en la actualización de	Con base en la información estadística con la



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS

NIT 890.981.726-6

**POLÍTICA DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y LA
INNOVACIÓN**

**PROCESO
TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PO-16-005

VERSIÓN: 02

FECHA: 05/03/2025

	datos básicos recogidos en los sistemas de información del Hospital con base en su misión. Propender por la integración de los distintos sistemas en los cuales la entidad recoge sus datos, es decir, usar nombres estándar, códigos únicos en los identificadores de datos, entre otros.	que cuenta el Hospital, las áreas misionales realizarán diferentes tipos de análisis tales como, análisis descriptivos, análisis diagnósticos y análisis predictivos. Documentos, guías, formatos, manuales, procedimientos codificados y publicados en el área de calidad de la institución.
Eje del conocimiento	Acciones	Producto
Cultura del compartir y difundir	- Compartir lecciones y experiencia. - Preservar la memoria institucional. - Establecer espacios de difusión del conocimiento. - Contar con espacios de retroalimentación. - Promover las comunidades de práctica y redes de conocimiento.	- Botón de conocimiento en la pagina web institucional para compartir memorias, metodologías, buenas prácticas, lecciones aprendidas e infografías. - Estrategias de cultura organizacional. Ejemplos: café para conversar, concursos de pequeñas cosas que marcan la diferencia, concurso actitudes que engrandecen,



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS

NIT 890.981.726-6

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PO-16-005

VERSIÓN: 02

FECHA: 05/03/2025

		programas de gestión emocional, etc.
--	--	--------------------------------------

CATEGORIA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Identificación del conocimiento más relevante de la entidad.	Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.	Identificación y documentación del conocimiento. Administración de Gestión Documental.	Talento Humano. Gestión Documental.	Anual
	Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado, de fácil acceso y articulado con la política de gestión documental.	Generación de inventario de conocimiento a través del Sistema Integrado de Gestión y de las Tablas de Retención Documental.	Talento Humano. Gestión Documental.	Anual
	Identificar, clasificar priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la institución.	Crear, consolidar y fortalecer espacios que busquen fortalecer el aprendizaje entre pares y fortalecer conocimientos y habilidades de los colaboradores.	Talento Humano	Anual
	Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.	Actualización y monitoreo de matriz de riesgos de acuerdo con el contexto de la organización.	Talento Humano – Control Interno – calidad	Anual
	Identificar las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la	Actualización y despliegue de Plan de Capacitaciones.	Talento Humano	Anual



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS

NIT 890.981.726-6

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PO-16-005

VERSIÓN: 02

FECHA: 05/03/2025

	entidad, posteriormente, evalúa e implementa acciones de mejora.			
	Elaborar, evaluar e implementar un programa de gestión del conocimiento articulado con la planeación estratégica de la entidad.	Crear, consolidar y fortalecer espacios que busquen fortalecer el aprendizaje entre pares y fortalecer conocimientos y habilidades de los colaboradores.	Talento Humano – Planeación Estratégica.	Anual
	Contar con una persona o grupo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora del Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.	Generar la sostenibilidad del proceso de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Talento Humano – Planeación Estratégica – Control Interno – Calidad.	Anual
Ideación	Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.	Generar acciones en el marco de la estrategia LA SALUD NOS UNE.	Talento Humano - Comunicaciones	Diariamente
	Contar con espacios de innovación e ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados.	Promover el uso de los espacios de innovación e ideación del Hospital.	Talento Humano – SIAU.	Diariamente
	Evaluar los resultados de los procesos de ideación e innovación adelantados en la entidad y analizar los resultados.	Generar análisis de impacto de las acciones realizadas.	Talento Humano	Trimestral
Experimentación	Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados.	Promover el uso de los espacios de innovación e ideación del Hospital.	Talento Humano	Anual



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS

NIT 890.981.726-6

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PO-16-005

VERSIÓN: 02

FECHA: 05/03/2025

Innovación	Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar los resultados.	Despliegue de toma de conciencia.	Talento Humano	semestral
	Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.	Identificación e implementación de una metodología que permita la mejora de los procesos y de la experiencia de los grupos de valor y de interés.	Talento Humano	Anual
	Incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano el fortalecimiento de capacidades en innovación y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados.	Actualización del Plan Estratégico del Talento Humano que incluya las necesidades relacionadas con las capacidades de innovación.	Talento Humano	Anual
	Formular, ejecutar, monitorear y difundir proyectos de innovación para solucionar las necesidades de la entidad.	Implementar acciones y evaluar los resultados de la aplicación de la metodología que permita la mejora de los procesos y de la experiencia de los grupos de valor y de interés.	Todos los Procesos.	Anual
	Evaluar los resultados de los proyectos de innovación de la entidad.	Evaluación de resultados de la implementación de los proyectos de innovación.	Talento Humano – Planeación Estratégica	Anual
investigación	Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.	Convocatoria, conformación e inscripción de grupos de semilleros de investigación.	Talento Humano – Planeación Estratégica	Anual
	Participar en eventos académicos municipales, regionales,			



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS

NIT 890.981.726-6

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PO-16-005

VERSIÓN: 02

FECHA: 05/03/2025

	departamentales y/o nacionales gestionados por la entidad como asistente o Panelista (presentación de ponencias, artículos de investigación, asistencia activa).			
	Participar en semilleros, equipos, grupos de investigación y/o redes académicas relacionadas con la misión de la entidad. Además, publicar resultados.			
	Evaluar el grado de acceso al conocimiento explícito de la entidad y el personal conoce las diferentes herramientas para acceder a él en tiempo real.	Evaluación de los proyectos de innovación.		Anual
Evaluación	Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento.	Mantenimiento y soporte de las herramientas	Área de sistemas	Diariamente
	Determinar el grado de interoperabilidad de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento de la entidad.			
	Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requeridas por la entidad.	Mantener actualizados los talentos claves y realizar el mapa de conocimientos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal.	Talento Humano – Área de Sistemas.	Anual
Clasificación	Priorizar las necesidades de tecnologías para la gestión del	Identificar las necesidades de tecnología e implementar las	Área de Sistemas – Planeación Estratégica.	Anual



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS

NIT 890.981.726-6

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PO-16-005

VERSIÓN: 02

FECHA: 05/03/2025

	conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.	herramientas adecuadas para la gestión del conocimiento.		
	Contar con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidas y usadas por el talento humano de la entidad.	Identificar e implementar una herramienta que permita el tratamiento de datos.	Área de Sistemas – Planeación Estratégica.	Anual
Priorización	Contar con parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permitan llevar a cabo su análisis para la toma de decisiones basadas en evidencias.	Diagnosticar, identificar, implementar y evaluar el modelo de gobierno de datos de acuerdo con el contexto del Hospital.	Área de Sistemas – Planeación Estratégica.	Final del cuatrenio.
Diagnóstico general	Contar con un inventario de analítica institucional.	Diagnosticar, identificar, implementar y evaluar el modelo de gobierno de datos de acuerdo con el contexto del Hospital.	Área de Sistemas – Planeación Estratégica.	Final del cuatrenio.
	Establecer parámetros de calidad para la recolección de datos que permitan analizar y reorientar la entidad hacia el logro de sus metas propuestas			
Planeación	Contar con un plan de analítica de datos para la entidad.			
Ejecución de análisis y visualización de datos e información	Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	Actualización de Plan de Capacitación frente a competencias en materia de analítica institucional.	Talento Humano	Anual
	Desarrollar análisis descriptivos,	Generar mejores herramientas	Planeación Estratégica.	Anual



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS

NIT 890.981.726-6

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PO-16-005

VERSIÓN: 02

FECHA: 05/03/2025

	predictivos y prospectivos de los resultados de la gestión para determinar el grado de avance de las políticas a cargo de la entidad y realizar acciones de mejora.	para el análisis descriptivo, predictivo y prospectivo de los resultados de su gestión.		
	Definir los indicadores de medición de madurez de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad. Medir el grado de avance y analizar los resultados para definir un programa de gestión del conocimiento y la innovación, así también, llevar a cabo acciones de mejora.	Revisar la pertinencia de los indicadores asociados a la gestión del conocimiento y analizar los resultados.	Talento Humano	Anual
	Contar con repositorios de información de fácil acceso y conocidos por el talento humano de la entidad, además de definir lineamientos para documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas.	Mantener actualizado el Sistema Integrado de Gestión y la Lan.	Talento Humano – Área de Sistemas	Anual
Establecimiento de acciones fundamentales	Contar con documentación de la memoria institucional de fácil acceso, así mismo llevar a cabo la divulgación de dicha información a sus grupos de valor a través de medios físicos y/o digitales.	Mantener actualizada la memoria institucional	Talento Humano	Mensual
	Participar con las buenas prácticas en sus proyectos de	Participar en convocatorias o premios que	Planeación Institucional	Permanente



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS

NIT 890.981.726-6

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PO-16-005

VERSIÓN: 02

FECHA: 05/03/2025

	gestión en convocatorias o premios municipales, departamentales y/o nacionales	exalten proyectos asociados a la gestión del conocimiento.		
	Desarrollar proyectos de aprendizaje en equipo dentro de su planeación anual de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad. Evaluar los resultados para llevar a cabo acciones de mejora.	Crear, consolidar y fortalecer espacios que busquen fortalecer el aprendizaje entre pares y fortalecer conocimientos y habilidades de los colaboradores.	Talento Humano	Anual
	Generar espacios formales e informales de creación que son reconocidos por el talento humano de la entidad.	Promover el uso de los espacios diseñados para innovar y crear conocimiento.	Talento Humano	Semestral
	Contar con estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad, tanto interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.	Abrir espacios para conversar e inspirar, como estrategia que permita la difusión del conocimiento. Notas de interés a través de comunicación interna, pantallas digitales, radio, etc.	Comunicaciones	Permanente.
Consolidación de la cultura de compartir y difundir	Participar en espacios municipales, regionales, departamentales y/o nacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.	Asistencia a espacios municipales, regionales, departamentales y/o nacionales asociados a la gestión de la entidad.	Talento Humano – Planeación Institucional.	Permanente
	Participar activamente en redes de conocimiento, comunidades de	Generar acciones de participación que fomenten el	Talento Humano	Anual

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

	prácticas o equipos transversales para intercambiar experiencias, fomentar el aprendizaje y la innovación pública, además de plantear soluciones a problemas de la administración pública.	intercambio de experiencias		
	Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.	Solicitar asistencia técnica al DAFP en el marco de la política de gestión del conocimiento.	Talento Humano	Anual
	Mantener cooperación técnica con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y facilitar su intercambio.	Mantener el acompañamiento de instituciones aliadas.	Planeación Institucional	Anual

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Paginas Afectadas	Descripción del cambio
30/09/2021	01	Todo el documento	Creación - Documento original.
05/03/2025	02	Todo el documento	Actualización del documento

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-005
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 05/03/2025

10. APROBACIÓN

Actualización	Revisión	Aprobación
Diego Fernando Hernández	Yenny Alexandra Herrera Agudelo	Daniel Alcides Vergara Tobón
Asesor MIPG	Profesional de calidad	Gerente