

1. NORMATIVA

- **Ley 489 de 1998:** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 594 de 2000:** Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones. Plan Nacional de Desarrollo – Capítulo V. Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro.
- **Documento CONPES 3527 de 2008:** Política nacional de competitividad y productividad.
- **Documento CONPES 3527 de 2008:** El cual plantea 15 planes de acción para el desarrollo de la Política Nacional de Competitividad propuesta en el marco del Sistema Nacional de Competitividad.
- **Documento CONPES 3582 de 2009:** Establece la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Donde la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTel) han sido identificadas por la sociedad colombiana como fuente de desarrollo y crecimiento económico.
- **Documento CONPES 3674 de 2010:** Otorga los Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH. **Ley 1712 de 2014:** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones
- **Decreto 780 de 2016:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
- **Documento CONPES 3866 de 2016:** Política nacional de desarrollo productivo. Conpes 3920 de 2018 Política nacional de explotación de datos (Big Data).
Decreto 1499 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.
Decreto 591 de 2018: Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones".
- **Acuerdo 718 de 2018.** Por medio del cual se establecen lineamientos para la creación de la Red Distrital de Laboratorios Digitales, como mecanismo de investigación, desarrollo, incentivo y fortalecimiento a la innovación, tecnología y emprendimiento del Distrito Capital.
- **Ley 1955 de 2019:** Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la equidad".
- **Acuerdo No 074 de diciembre 02 de 2020:** La Junta Directiva de la Subred Sur, aprobó el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se articula directamente con la Misión y Visión desde su plataforma estratégica:

Misión: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., presta Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de gestión integral del riesgo, seguridad, fortaleciendo la **formación académica orientada a la investigación científica e innovación**, con un talento humano comprometido, humanizado y competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz.

Visión: En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la prestación de servicios de salud con estándares superiores de calidad, consolidada, sostenible, **referente en investigación, docencia e innovación**, con enfoque diferencial, territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

Objetivo Estratégico Nro. 1: Consolidar el Modelo de Atención integral en Red, garantizando la Prestación de Servicios Integrales de Salud, con enfoque en la Gestión de Riesgos, Servicios Humanizados, Accesibles y



Oportunos, impactando positivamente las condiciones de Salud de nuestros Usuarios, Familia y Comunidad.

Objetivo Estratégico Nro. 2: Alcanzar estándares superiores de calidad en salud, mediante la implementación de acciones progresivas que contribuyan al **fortalecimiento del desempeño institucional y reconocimiento como Hospital Universitario de la Subred Sur E.S.E.**, optimizando la atención centrada en los usuarios.

Objetivo Estratégico Nro. 3: Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los Recursos Financieros que conlleven a una Sostenibilidad Financiera de la Subred Sur que contribuyan en la Prestación Integral de Servicios.

Objetivo Estratégico Nro. 4: Fortalecer la Cultura Organizacional y el Crecimiento del Talento Humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.

Objetivo Estratégico Nro. 5: Mantener los niveles de satisfacción de los Usuarios, Familia y Comunidad, desarrollando estrategias que promuevan los espacios de participación y fortalecimiento del Control Social a partir del modelo de atención en red.

3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se compromete a promover prácticas de gestión del conocimiento y la innovación, mediante estrategias que faciliten la enseñanza, aprendizaje y adaptación de nuevas tecnologías, que permitan identificar, capturar, conservar, apropiar, transferir, evaluar y preservar el conocimiento de la entidad, fortaleciendo la gestión y mejora en la prestación de servicios de salud.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Implementar acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de la entidad, facilitando procesos de innovación que promuevan el cumplimiento de la misión institucional.

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La política de Gestión del Conocimiento y la innovación, aplica de manera transversal a todos los procesos de la entidad, involucrando a sus colaboradores, estudiantes y docentes que desarrollan y/o participan en actividades de generación, apropiación, aplicación y difusión del conocimiento y en mecanismos de innovación efectivos.

6. DEFINICIONES

Análítica Institucional: Es el eje de la gestión del conocimiento y la innovación que permite convertir los datos producidos por la entidad en conocimiento útil para la toma de decisiones a través de su análisis.

Capital intelectual: Integración y sinergia de todos los conocimientos útiles que reúne la institución, en cuanto a experiencias acumuladas, productos de procesos, descubrimientos e innovaciones.

Conocimiento: Conjunto de ideas, información y productos generados por individuos de forma individual, colectiva o institucionalmente, mediante procesos aprendizaje y adaptación continua.

Conocimiento explícito: Configura las ideas, información, experiencias y productos generados por individuos de forma individual, colectiva o institucionalmente, que se hallan especificados de forma clara y detallada en documentos y/o publicaciones.

Cultura de compartir y difundir: Este eje implica desarrollar una visión estratégica de comunicación, consolidación de redes y la enseñanza-aprendizaje para difundir y reforzar la gestión del conocimiento. Las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional, la retroalimentación y



conjuntamente incentivan los procesos de aprendizaje.

Datos abiertos: Son todos aquellos datos primarios o sin procesar, que se encuentran en formatos estándar e interoperables que facilitan su acceso y reutilización, los cuales están bajo la custodia de las entidades públicas o privadas que cumplen con funciones públicas y que son puestos a disposición de cualquier ciudadano, de forma libre y sin restricciones, con el fin de que terceros puedan reutilizarlos y crear servicios derivados de los mismos.

Experimentación: Es la ejecución posterior a la ideación de pruebas a través de la evaluación de las posibles soluciones a las problemáticas de gestión pública encontradas, para posteriormente valorarlas y ensayarlas (experimentos, prototipos o pruebas piloto), luego, se analizan los resultados obtenidos y finalmente se acepta, ajusta o descarta la posible solución propuesta inicialmente.

Gestión del conocimiento: Proceso de captura, distribución y uso eficaz del conocimiento para fortalecer la capacidad y desempeño de la institución.

Grupos de Valor: Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, en su Documento de caracterización de grupos de valor, el cual identifica las características, demográficas, geográficas, necesidades, intereses, preferencias, expectativas y motivaciones de los grupos de valor identificados y clasificados en seis (6) Grupos de Valor. (Colaboradores, Usuario Familia y Comunidad, Proveedores y Servicios Tercerizados, Gobierno, Medio Ambiente, Educación y Formación).

Ideación: Proceso de generación de nuevas ideas, -que ocurre al interior de las personas- a partir del análisis y resolución de problemas y/o situaciones de forma colaborativa y comunicativa.

Innovación: Proceso de descubrimiento de nuevas soluciones a problemáticas o situaciones de la institución, las cuales resultan productivas en función del tiempo, espacio y recursos económicos.

Innovación Abierta: estrategia mediante la cual las entidades van más allá de sus límites y desarrollan la cooperación con otras entidades o los ciudadanos, para formular, implementar o evaluar un proyecto nuevo de manera participativa.

Innovación de producto/servicio: Introducción de un bien o servicio novedoso y significativamente mejorado respecto a sus características y uso destinado.

Innovación en proceso: Implementación de cambios significativos en las técnicas, actividades, soporte tecnológico, entre otros, que contribuyen a mejorar la calidad o la prestación de nuevos servicios.

Innovación organizacional: Implementación de nuevos métodos organizativos en las prácticas de la institución, como: formación, evaluación y desarrollo del talento humano, rediseño institucional, simplificación de trámites, participación ciudadana, entre otros.

Memoria institucional: Consolidación del conocimiento institucional, mediante herramientas y productos que garantizan su conservación.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: 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.



La Dimensión de Gestión el Conocimiento fortalece de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución. El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas puedan facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los colaboradores y los procesos, promoviendo buenas prácticas de gestión. Además, del desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para el desarrollo de las soluciones eficientes en cuanto a tiempo, espacio y recursos económicos.

En este sentido, propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento. Así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis de retroalimentación, facilitando a las entidades públicas aprender de sí mismas para generar mejores productos o servicios para los ciudadanos.

Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos los cuales se fundamenta en cuatro ejes:

Primer Eje: Generación y producción del conocimiento: Se centra en las actividades tendientes a consolidar grupos de 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 para los servidores públicos.

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.

Cuarta Eje: Cultura de compartir y difundir: Implica desarrollar interacciones entre diferentes personas o entidades mediante redes de enseñanza - Aprendizaje. Se debe agregar que las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos de aprendizaje y fomentan la innovación, en tanto que generan espacios de ideación y creación colaborativa para el mejoramiento del ciclo de política pública.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A partir de las líneas de defensa establecidas dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se define las siguientes responsabilidades con respecto a la gestión, seguimiento y evaluación.

Primera línea de defensa: Líderes de proceso y sus equipos de trabajo. Los cuales deberán implementar las herramientas y/o procedimientos definidos por la oficina de gestión del conocimiento, además de realizar el seguimiento desde el autocontrol al desarrollo e implementación de la política.

Segunda línea de defensa: A cargo de la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, su rol principal es monitorear y evaluar la gestión realizada por la primera línea de defensa en cuanto al desarrollo e implementación de la política.

Tercera línea de defensa: A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y la adecuada operación del Sistema de Control Interno.



SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

DI-DE-FT-07 V2

9. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Implementar herramientas de Gestión del conocimiento que conlleven a la entidad a generar, transferir y apropiar el conocimiento.	Implementar dos (2) herramientas de Gestión del Conocimiento al interior de la entidad.	Porcentaje de implementación de herramientas de Gestión del Conocimiento.	Numero de herramientas de gestión del conocimiento implementadas en el periodo objeto de evaluación / Total de herramientas de gestión del conocimiento programadas *100	Anual
Socializar y/o divulgar la metodología de analítica institucional.	Socializar y/o divulgar en un 20% de los colaboradores y estudiantes en formación la metodología de analítica institucional.	Porcentaje de colaboradores y estudiantes en formación que recibieron información sobre la metodología de analítica institucional.	Numero de colaboradores y estudiantes en formación conocedores sobre analítica institucional en el periodo / Total de colaboradores y estudiantes en formación programados *100	Anual
Generar la cultura de compartir y difundir.	Desarrollar e implementar una red de conocimiento especializado.	Red de conocimiento especializado implementado.	Red de conocimiento especializado implementado.	Anual

10. PUNTO DE CONTROL

Realizar seguimiento y/o evaluación de manera trimestral.
Plan Operativo del proceso de Gestión del Conocimiento.

11. RESPONSABLE

Jefe Oficina de Gestión del Conocimiento.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2	31 mayo de 2021	Actualización de la Plataforma Estratégica de la Subred - Indicadores.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: José Néstor Suárez Suárez	Nombre: Nicolás Eduardo Escobar Perdomo	Nombre: Gloria Libia Polania Aguillón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Jefe Oficina Gestión del Conocimiento	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional.	Cargo: Gerente
Fecha: 24 de mayo de 2021	Fecha: 26 de mayo de 2021	Fecha: 28 de mayo de 2021	Fecha: 31 de mayo de 2021
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:

