

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: PT-GH-04
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 1 DE 10

1. OBJETIVO

Fortalecer la capacidad institucional de la EDESOS para gestionar el conocimiento y promover la innovación, mediante la identificación, creación, preservación, intercambio y aplicación del conocimiento organizacional, con el fin de mejorar la toma de decisiones, optimizar los procesos misionales y de apoyo, y generar valor público de manera sostenible.

2. ALCANCE

La política aplica a todas las dependencias, procesos, servidores públicos y contratistas de la EDESOS, e incluye la gestión del conocimiento en todo su ciclo de vida, las prácticas de aprendizaje organizacional y las iniciativas de innovación. Integra los sistemas tecnológicos y documentales y se articula con las demás políticas del MIPG, cubriendo todas las actividades orientadas al uso del conocimiento para generar valor público.

3. RESPONSABLES

LÍNEA ESTRATÉGICA: Conformada por la Alta Gerencia y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD), define los lineamientos y objetivos de la política, asegura recursos y aprueba la política, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos y el MIPG.

PRIMERA LÍNEA – Gestión Operativa: Los servidores públicos implementan la política en sus procesos y actividades, con apoyo de los Profesionales Universitarios de Talento Humano y de Prácticas Integrales de Gestión, quienes contribuyen a la transferencia de conocimiento, desarrollo de capacidades y promoción de la innovación.

SEGUNDA LÍNEA – Supervisión: La Coordinación de Gestión Humana y quien haga las veces de planeación supervisan la correcta aplicación de los procesos y el cumplimiento de los lineamientos estratégicos.

TERCERA LÍNEA – Aseguramiento Independiente: El Jefe de Control Interno y el CCCI supervisan y evalúan la implementación de manera independiente, verificando el cumplimiento de la normativa y lineamientos, e informando hallazgos y recomendaciones a la alta dirección para garantizar efectividad, mejora continua y sostenibilidad.

4. DEFINICIONES

CAPITAL INTELECTUAL: Conjunto de activos intangibles basados en el conocimiento y la experiencia de los servidores públicos, que contribuyen a generar valor público.

CAPITAL HUMANO: Conocimientos, habilidades y experiencias de los servidores públicos que permiten la generación de bienes y servicios.

CAPITAL RELACIONAL: Conocimientos derivados de las relaciones con grupos de valor internos y externos, que facilitan la identificación de necesidades y la solución de problemas, generando valor público.

CAPITAL ESTRUCTURAL: Conocimientos acumulados en la organización, evidenciados en equipos, programas, bases de datos, manuales y procesos, que sostienen la productividad y operación institucional.

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: PT-GH-04
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 2 DE 10

CO-CREACIÓN: Mecanismo de agregación de valor en donde se involucran diferentes actores, siendo los clientes los que participan activamente en las etapas de ideación durante el proceso de innovación.” (Herrera González, 2018, como se citó en Wilches, 2020).

CONOCIMIENTO: El conocimiento (capital intelectual) en las entidades estatales es su activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021, pág.100).

CONOCIMIENTO INDIVIDUAL: Conjunto de información, capacidades y experiencia de una persona que le permite tomar decisiones y/o solucionar problemas en un determinado contexto. (Banco del Conocimiento RRHH, 2019).

CONOCIMIENTO COLECTIVO: Hace referencia, no solo a la asimilación, esfuerzo y enfoque hacia los objetivos del equipo; sino que también se manifiesta sobre el conocimiento que el propio equipo tiene de cada uno de sus integrantes. Es decir; en el orden del juego y las planificaciones tácticas en la cancha, el saber qué movimientos hacía cada compañero era una marca distintiva que destacaba notablemente en la alta competencia. La conciencia colectiva y la identificación del equipo es total. (Observatorio de Recursos Humanos, 2019).

CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL: Modo en que los recursos de la empresa (u organización) son manipulados y transformados para desempeñar una actividad productiva que permita la creación de valor.” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

CONOCIMIENTO EXPLÍCITO (Tangible): Conocimiento formal, ordenado, fácil de almacenar y compartir. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 108).

CONOCIMIENTO TÁCITO (INTANGIBLE): 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 complejo al momento de comunicarlo a otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 107).

DATO: Hechos que constituyen la base del conocimiento, pero que por sí solos no permiten tomar decisiones.

GESTIÓN DE CONOCIMIENTO: Conjunto de acciones y mecanismos para generar, usar, apropiarse, analizar y difundir conocimiento, fortaleciendo la gestión, la innovación y la prestación de servicios. (Manual Operativo MIPG, 2021)

INNOVACIÓN PÚBLICA: Creación e implementación de soluciones nuevas para problemáticas públicas complejas, que generan mayor productividad y valor público. (DNP, 2019).

LECCIÓN APRENDIDA: Cambio institucional o personal derivado de la experiencia, idealmente permanente hasta que surja la necesidad de nuevos ajustes.

VALOR PÚBLICO: Valor que las y los ciudadanos le otorgan a los bienes y servicios recibidos del Estado cuando satisfacen una necesidad sentida con calidad y oportunidad y es al mismo tiempo una perspectiva potente para avanzar hacia sociedades más sostenibles y resilientes. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe , 2022).

5. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 1712 de 2014	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional: Regula el derecho de los ciudadanos a acceder a la información pública, establece los procedimientos para su ejercicio y garantía, y define las excepciones a la publicidad de la información.
Decreto 1499 de 2017	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, fortaleciendo la gestión institucional y la eficiencia administrativa.
Conpes 3920	Política Nacional de Explotación de Datos (Big Data), que establece lineamientos para el uso estratégico de la información y el conocimiento en el sector público.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Dimensión 6: Gestión del Conocimiento e Innovación, que establece lineamientos para la identificación, generación, transferencia y uso del conocimiento en las entidades públicas, promoviendo la innovación y la mejora continua.
Ley 1955 del 25 de mayo de 2019	Contiene los Capítulos N°5 (Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación) y N°15 (Pacto por una Gestión Pública Efectiva), orientados a promover la innovación, la gestión del conocimiento y la eficiencia en la administración pública.

6. DESARROLLO:

6.1 DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

“La EDESOS se compromete a fortalecer su capacidad institucional para gestionar el conocimiento y fomentar la innovación, asegurando la identificación, creación, preservación, intercambio y aplicación del conocimiento organizacional.

Esta política busca que el conocimiento sea utilizado de manera estratégica para mejorar la toma de decisiones, optimizar los procesos misionales y de apoyo, y generar valor público de manera sostenible. Todos los servidores públicos y líderes de procesos participan activamente en su implementación, promoviendo la mejora continua, la transferencia de conocimiento, la creatividad y la cultura de innovación, en coherencia con los objetivos institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)”.

6.2 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

La Gestión del Conocimiento y la Innovación en la EDESOS tiene como propósito facilitar el aprendizaje organizacional y fortalecer la capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno, mediante la identificación, creación, sistematización, transferencia y aplicación del conocimiento colectivo y actualizado.

La política busca garantizar que el conocimiento se utilice estratégicamente para mejorar la toma de decisiones, optimizar los procesos misionales y de apoyo, generar productos y servicios pertinentes para las necesidades de ciudadanías diversas, y promover la innovación institucional.

Asimismo, contribuye al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la creatividad, la colaboración y la mejora continua, orientada a construir un Estado más eficiente, justo, equitativo y sostenible, generando valor público de manera constante y sostenible en todas las actividades de la entidad.

6.3 LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

El conocimiento en las entidades constituye la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos. Se produce a partir de la experiencia, el aprendizaje continuo y la capacidad de adaptación al cambio, y se consolida mediante su generación, preservación, sistematización, apropiación y difusión permanente.

El conocimiento se presenta en dos (2) formas principales:

- ✓ Conocimiento tácito (intangible): Capacidades, habilidades, experiencia y conocimientos individuales que permiten proponer soluciones y generar valor.
- ✓ Conocimiento explícito: Información documentada en formatos como planes, informes, guías, infografías, videos, presentaciones, publicaciones digitales o grabaciones.

El modelo de gestión se estructura en tres ejes estratégicos, que fortalecen la misión institucional y promueven la innovación, la mejora continua y la generación de valor público.



Fuente: Función Pública, 2024

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: PT-GH-04
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 5 DE 10

Eje 1: Herramientas de Apropiación y Analítica Pública

Propósito: Facilitar la generación, organización y apropiación continua del conocimiento a partir de datos e información, utilizando sistemas y herramientas activamente por los servidores públicos. La transformación de datos en conocimiento estratégico fortalece la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la mejora de procesos operativos.

Elementos clave:

- ✓ Datos: Fuente operacional que integra conocimiento tácito y explícito para el análisis y la toma de decisiones.
- ✓ Información: Organización de datos mediante herramientas tecnológicas, inteligencia artificial y analítica para una gestión eficiente.
- ✓ Conocimiento: Generación de conocimiento estratégico a través de mapas de conocimiento que faciliten decisiones informadas.

Consideraciones para el desarrollo del eje:

- ✓ Creación y mantenimiento de bases de datos y sistemas de gestión que permitan acceso y uso de información y lecciones aprendidas.
- ✓ Uso de analítica pública para el procesamiento eficiente de datos en apoyo a decisiones estratégicas.
- ✓ Implementación de herramientas digitales y metodologías colaborativas, incluyendo IA, software estadístico y tableros de visualización.
- ✓ Actualización permanente de sistemas de información y repositorios que garanticen confiabilidad y disponibilidad del conocimiento.
- ✓ Identificación y uso continuo de herramientas de apropiación del conocimiento, facilitando su sistematización, almacenamiento y transferencia.

El análisis eficiente de datos permite interoperabilidad con otros sistemas de información, fomentando la innovación y el diseño de soluciones para mejorar la relación entre ciudadanía y Estado.

Eje 2: Saber Innovar para la Vida

Propósito: Fomentar la innovación basada en la diversidad de saberes y experiencias, promoviendo la co-creación de soluciones orientadas al bienestar de la comunidad y la sostenibilidad, con énfasis en creatividad, participación y efectividad en la implementación de políticas públicas.

Elementos clave:

- ✓ Co-creación: Promoción de la ideación participativa, investigación aplicada y proyectos de I+D+i para solucionar problemas territoriales y nacionales.
- ✓ Innovación: Desarrollo de una cultura innovadora mediante laboratorios de innovación pública y espacios de experimentación que integren actores diversos y saberes transdisciplinarios.

Aspectos para el desarrollo del eje:

- ✓ Ideación y experimentación: Procesos colaborativos que integren conocimientos y perspectivas de comunidades para generar soluciones efectivas.
- ✓ Innovación pública para la vida: Desarrollo de iniciativas que fortalezcan la gestión pública territorial y la corresponsabilidad con actores locales.
- ✓ Investigación y bio-administración: Orientación de la investigación hacia problemas de interés público, promoviendo la comprensión de la interdependencia entre seres humanos y entorno natural.

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: PT-GH-04
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 6 DE 10

Se fomentan mecanismos de pensamiento de diseño, documentación y evaluación de ideas, así como capacitación y fortalecimiento de competencias en innovación para servidores públicos, garantizando soluciones eficientes, sostenibles y confiables.

Eje 3: Cultura de Compartir, Comunicar y Transformar.

El propósito de este eje es promover una cultura organizacional que valore el intercambio de conocimientos, la comunicación efectiva y la transformación de saberes en acciones concretas. Se enfatiza la importancia de compartir experiencias y prácticas significativas, fortalecer capacidades mediante actividades de cierre de brechas en el conocimiento y generar espacios que fomenten aprendizajes colaborativos.

Elementos clave:

- ✓ Capacidades: Desarrollo de habilidades técnicas y blandas mediante capacitación y formación.
- ✓ Aprendizaje: Sistematización de prácticas y lecciones aprendidas, fortaleciendo comunidades de práctica y espacios de intercambio.
- ✓ Apropiación: Transferencia del conocimiento mediante herramientas digitales, cápsulas de conocimiento, podcasts, videos y espacios de interacción como los “Cafés del Conocimiento”.

Aspectos fundamentales:

- ✓ Promover espacios de intercambio de aprendizaje que faciliten la retroalimentación, accesibilidad y adaptabilidad del conocimiento.
- ✓ Implementar programas de capacitación y formación, incluyendo talleres, cursos y repositorios vivos.
- ✓ Desarrollar canales de comunicación efectiva para la difusión del conocimiento dentro y fuera de la entidad.
- ✓ Aplicar el conocimiento compartido para generar cambios tangibles en la gestión pública y en políticas que impacten a la ciudadanía.

La cultura de compartir y difundir fortalece la memoria institucional, promueve la retroalimentación, el aprendizaje continuo y la innovación pública, fomentando un gobierno transparente, eficiente, participativo y orientado al bienestar colectivo.

Integración transversal y construcción de paz.

El modelo promueve la integración de distintas perspectivas y saberes en la toma de decisiones, fomentando una gobernanza más inclusiva y democrática. La gestión del conocimiento y la innovación contribuye a la construcción de una cultura de paz, el respeto por la diversidad y la equidad social, consolidando un Estado más justo, eficiente y sostenible.

6.4 IMPLEMENTAR LAS ACCIONES PARA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

La implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se realizará siguiendo los lineamientos, guías y principios del Manual Operativo del MIPG vigente, así como los planes de acción y mejora aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) de la EDESOS.

La política de Gestión del Conocimiento y la Innovación se implementará bajo el liderazgo de Gestión Humana, en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano. Este liderazgo garantizará la articulación con los planes institucionales de capacitación, bienestar laboral e

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: PT-GH-04
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 7 DE 10

incentivos, asegurando que las acciones de la política se ejecuten de manera sistemática, medible y sostenible.

La ruta de implementación se estructura en fases orientadas a una administración pública adaptativa, eficiente y basada en el conocimiento, fomentando la innovación y la mejora continua, y se organiza en torno a los tres ejes de la política:

- ✓ Herramientas de Apropiación y Analítica Pública
- ✓ Saber Innovar para la Vida
- ✓ Cultura de Compartir, Comunicar y Transformar

La implementación de cada eje fortalece los procesos de toma de decisiones, innovación y aprendizaje organizacional de manera integral.

Fase 1: Diagnóstico y Planificación Estratégica.

Autodiagnóstico inicial:

La EDESOS realizará un análisis detallado de sus capacidades actuales en gestión del conocimiento e innovación, utilizando las herramientas de autodiagnóstico del MIPG. El diagnóstico incluirá:

- ✓ Identificación de fortalezas y debilidades en los tres ejes de la política.
- ✓ Detección de brechas en competencias, procesos y tecnologías.
- ✓ Evaluación del uso actual de datos, información y conocimiento estratégico.

Definición de objetivos y metas:

Con base en los resultados del diagnóstico, la EDESOS establecerá un plan que contemple:

Eje 1 – Herramientas de Apropiación y Analítica Pública: Implementar sistemas de análisis y organización de datos que fortalezcan la toma de decisiones mediante analítica avanzada.

Eje 2 – Saber Innovar para la Vida: Fomentar una cultura de innovación inclusiva, participativa y sostenible, promoviendo la co-creación de soluciones.

Eje 3 – Cultura de Compartir, Comunicar y Transformar: Incentivar el intercambio continuo de conocimientos y experiencias, generando espacios de comunicación y transformación de saberes.

Definición de indicadores y resultados esperados:

Se establecerán indicadores claros para medir la efectividad de las acciones y permitir ajustes estratégicos durante la implementación, incluyendo participación, generación de conocimiento, nivel de innovación y adopción de buenas prácticas.

Fase 2: Implementación del Plan de Acción por Eje

Eje 1: Herramientas de Apropiación y Analítica Pública

- ✓ Organización de datos e información: Consolidación de la información en sistemas accesibles, repositorios digitales y herramientas de analítica avanzada.
- ✓ Mapas de conocimiento: Identificación y organización del conocimiento explícito (documentos, manuales, procedimientos) y tácito (experiencia y habilidades del personal).
- ✓ Actualización continua: Procesos para mantener vigentes la información y lecciones aprendidas.

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: PT-GH-04
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 8 DE 10

- ✓ Prevención de fuga de conocimiento: Procedimientos de transferencia ante cambios de cargo, fortalecimiento de la gestión documental y documentación de buenas prácticas.
- ✓ Toma de decisiones basada en evidencia: Garantizar datos fiables y disponibles para análisis por personal competente.

Eje 2: Saber Innovar para la Vida

- ✓ Co-creación y participación: Laboratorios de innovación y espacios de experimentación con servidores públicos, ciudadanía y actores sociales.
- ✓ Innovación pública para el bienestar social: Desarrollo de iniciativas que integren sostenibilidad y responsabilidad social.
- ✓ Documentación y evaluación de ideas: Registro y sistematización de ideas generadas para su replicabilidad.
- ✓ Producción de conocimiento estratégico: Identificación de necesidades, análisis de mapas de conocimiento y generación de nuevo conocimiento útil para la toma de decisiones.

Eje 3: Cultura de Compartir, Comunicar y Transformar

- ✓ Comunidades de práctica: Creación de grupos de servidores para compartir experiencias y generar redes colaborativas.
- ✓ Capacitación y cierre de brechas: Programas continuos de formación en habilidades técnicas y blandas, incluyendo talleres, cursos y “Cafés del Conocimiento”.
- ✓ Difusión de lecciones aprendidas y buenas prácticas: Uso de plataformas digitales y medios internos para asegurar que el conocimiento se traduzca en mejoras concretas en la gestión pública.

Atributos de calidad

- ✓ Gestión documental integral: Recolección, organización y almacenamiento eficiente de productos de conocimiento.
- ✓ Memoria institucional disponible: Lecciones aprendidas y buenas prácticas accesibles para todos los servidores.
- ✓ Entornos que fomenten la innovación y la investigación.
- ✓ Comunidades de práctica y redes de conocimiento.
- ✓ Repositorios de conocimiento accesibles y fáciles de consultar.
- ✓ Difusión de prácticas significativas y lecciones aprendidas.
- ✓ Alianzas estratégicas para intercambio de experiencias.

Criterios diferenciales

- ✓ Inclusión de mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se desvinculan.
- ✓ Evaluación del impacto de la gestión del conocimiento implementada.
- ✓ Integración de perspectivas ciudadanas y de actores sociales en la innovación y la gestión del conocimiento.

El Plan de Acción detallado con actividades, responsables, indicadores y programación se adjunta para su ejecución y seguimiento de acuerdo con la normativa vigente y lineamientos del MIPG.

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CÓDIGO: PT-GH-04
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 9 DE 10

6.5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

La política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, al estar integrada al Plan de Acción Institucional y a los diferentes planes de la entidad, se someterá a un seguimiento semestral. Los resultados de cada período se reportarán mediante los instrumentos de seguimiento definidos, asegurando información oportuna para la toma de decisiones.

Presentación ante el CIGD:

Para facilitar decisiones tempranas, el estado de implementación del plan se presentará semestralmente ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD).

Insumos para la Evaluación

- ✓ Autodiagnóstico de la GETH.
- ✓ Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) para monitoreo y control del desempeño institucional.
- ✓ Plan de Acción de la Política, con las iniciativas definidas por cada eje estratégico.

Informe Anual de Evaluación

Con base en los insumos anteriores, se elaborará un Informe Anual de Evaluación que será presentado al CIGD para validar avances, identificar oportunidades de mejora y definir acciones correctivas.

Aplicación de las Tres Líneas de Defensa

El seguimiento y la evaluación se estructurarán según las tres líneas de defensa:

Primera línea – Responsables Operativos: Las dependencias responsables ejecutan y supervisan las acciones de la política, asegurando el cumplimiento de los objetivos y procesos de gestión del conocimiento e innovación.

Segunda línea – Supervisión: Coordinación de Gestión Humana y quien haga las veces de Planeación verifican la correcta aplicación de los procesos y el cumplimiento de los lineamientos estratégicos.

Tercera línea – Control Interno: Evalúa la efectividad global de la política, identifica riesgos, oportunidades de mejora y formula recomendaciones a la alta dirección.

Este esquema garantiza un seguimiento integral, permite una toma de decisiones basada en evidencias y fortalece la cultura de mejora continua de la EDESO.

6.6 APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación será sometida a aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD), garantizando su coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad y el cumplimiento de la normativa vigente.

La política deberá revisarse y actualizarse al menos cada dos (2) años, o antes si lo exigen cambios normativos. Cada actualización será publicada y comunicada oficialmente, manteniendo un archivo de todas las versiones anteriores para asegurar la trazabilidad y la memoria institucional.

6.7 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Para garantizar la apropiación efectiva de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación por parte de todos los servidores públicos, se implementarán acciones de divulgación y sensibilización mediante los siguientes medios:

- ✓ Página web institucional
- ✓ Correo electrónico corporativo
- ✓ Grupos de WhatsApp oficiales
- ✓ Reuniones informativas, carteleras y medios digitales
- ✓ Procesos de inducción y reinducción, integrando la política en la formación inicial y continua

Estas acciones buscan garantizar que la Política sea conocida, comprendida y aplicada efectivamente, fomentando la cultura de gestión estratégica del talento humano y contribuyendo a la generación de valor público.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
01	Creación del documento de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación alineada al Manual Operativo MIPG Versión 6	30/12/2025

8. CONTROL DE FORMALIZACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
P.U. Talento Humano y P.U. Prácticas Integrales de Gestión.	Subgerente Aadministrativa y Ffinanciera	Comité linstitucional de Gestión y Desempeño
FECHA: 21/11/2025	FECHA: 10/12/2025	FECHA: 30/12/2025

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo