



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Código: CM-GTH-PO-03

Versión: 3

Fecha: 17-04-2023

Página 1 de 19



TABLA DE CONTENIDO

1.	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.....	3
2.	OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1	OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3.	ALCANCE DE LA POLÍTICA	3
4.	GLOSARIO.....	4
5.	NORMATIVIDAD.....	5
6.	NIVELES DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA.....	5
7.	CRITERIOS DE APLICACIÓN.....	6
8.	CONTROL DE CAMBIOS	18
9.	VALIDACIÓN DE FIRMAS	19



INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, 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, y el mismo debe ser adoptado por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Es, por lo tanto, una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de calidad y los articula con el sistema de control interno para hacer los procesos dentro de la Entidad más sencillos y eficientes (D.A.F.P).

El Modelo MIPG cuenta con siete dimensiones, entre ellas, la *dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación* con la cual se busca fortalecer transversalmente 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) con la mezcla de experiencia, valores, información y "saber hacer" del capital humano que posee el Club Militar y que sirve como marco de referencia para hacer de la Entidad una Organización Inteligente y generadora de valor público a través de la gestión del conocimiento y la innovación, para la atención y satisfacción de los socios que demandan los servicios.

La relevancia de la gestión del conocimiento y la innovación para una entidad radica principalmente en la posibilidad de transformar el procesamiento de la información en capital intelectual para el Estado. De igual forma, tal y como se menciona en el Manual Operativo del MIPG, la gestión del conocimiento fomenta el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre individuos, específicamente entre servidores públicos y demás colaboradores de las entidades. (Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Por lo anterior, la presente política constituye una guía que busca plasmar las herramientas necesarias para el desarrollo de la gestión del conocimiento y la innovación en el CLUB MILITAR y avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- considerando los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de conservar la información clave y generar una cultura de conocimiento y soluciones innovadoras para favorecer el desarrollo organizacional y la satisfacción de los usuarios.



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Código: CM-GTH-PO-03

Versión: 3

Fecha: 17-04-2023

Página 3 de 19

1. POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Con esta política el Club Militar, reconoce la gestión del conocimiento y la innovación como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a la generación, producción, uso, apropiación, analítica y difusión del conocimiento tácito y explícito para fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios.

2. OBJETIVO GENERAL

Definir las orientaciones sobre la generación, producción, uso, apropiación, analítica y difusión del conocimiento en el Club Militar, que permitan el aprendizaje y evolución permanente de los trabajadores para la generación de valor de lo público enfocado a la entidad y los ciudadanos.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Definir los instrumentos, herramientas y acciones que intervienen en el proceso de gestión conocimiento y la innovación en el Club Militar.
2. Articular el proceso de gestión del conocimiento e innovación con las disposiciones para el ciclo de vida laboral del servidor público, de la política de Talento Humano de la entidad y las políticas que apliquen del MIPG.
3. Determinar las herramientas y tecnologías para la utilización y apropiación del conocimiento y la innovación que permitan un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos.
4. Diseñar instrumentos que permitan medir y evaluar la gestión del conocimiento y la innovación al interior del Club Militar.
5. Formular, estrategias que permitan implementar la gestión del conocimiento en el cual se determinen acciones para mejorar la accesibilidad del conocimiento a los funcionarios de la entidad.

3. ALCANCE DE LA POLÍTICA

Con la política de gestión del conocimiento e innovación, el Club Militar genera valor público que apoya la toma de decisiones fundamentadas en el desarrollo de la innovación y continua cualificación de la gestión en productos y servicios para ofrecer bienestar, recreación, integración y actividad física para el aprovechamiento del tiempo libre de nuestros socios.





4. GLOSARIO

- **Capital Estructural:** Conjunto de conocimientos acumulados en el tiempo y que quedan en la organización. Este se evidencia en los equipos, programas, bases de datos, manuales y todo lo que forma parte del día a día de las instituciones, por lo tanto, sostiene la productividad y operación de sus empleados.
- **Capital Humano:** Conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades que poseen las personas que laboran en una entidad y que permiten la generación de los bienes y servicios para los distintos grupos de valor.
- **Capital Intelectual:** Combinación y articulación de los activos intangibles de la entidad pública basados en el conocimiento y la experiencia de los servidores públicos que, en su conjunto, se convierten en factores estratégicos de las organizaciones para incrementar los niveles de satisfacción y confianza de los distintos grupos de valor y, en consecuencia, generar valor público.
- **Capital Relacional:** Conjunto de conocimientos adquiridos de la relación con los grupos de valor internos y las partes interesadas externas a la organización y que, en su conjunto, ayudan a la identificación y solución de necesidades, expectativas y problemas organizacionales y que generan valor público.
- **Conocimiento:** Suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades.
- **Conocimiento Explícito:** Conocimiento formal, ordenado, fácil de almacenar y compartir.
- **Conocimiento Tácito:** 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.
- **Dato:** Conjunto de hechos que se constituyen en el elemento base del conocimiento, pero que, de manera individual y aislada, no son suficientes para la toma de decisiones de una entidad.
- **Gestión de Conocimiento:** Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generación, producción, uso, apropiación, analítica y difusión del conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor. (Manual Operativo MIPG - Departamento Administrativo de la Función pública. Versión. 4. marzo de 2021).
- **Innovación:** La innovación pública busca nuevas maneras para crear valor público; es decir, valor compartido por todos al abordar problemáticas públicas de alta complejidad e incertidumbre, explorando diseños y adelantando acciones orientadas a encontrar soluciones efectivas que aporten una mayor productividad del sector público. (DNP, 2019).
- **Información:** Conjunto de datos transformados que, interrelacionados, generan un significado y valor agregado, que se encuentran listos para ejecutarse y se constituyen en la antesala del conocimiento.





- **Valor Público:** Papel que desempeña el Estado en términos de producción de valores agregados que, para el caso de la gestión pública, antes que verse reflejado en rentabilidad financiera, se evidencia en la posibilidad de influir en la generación de rentabilidad social, es decir, de la posibilidad de entregar bienes y servicios relacionados con la mejora de las condiciones de vida de las personas. (mazzucato, 2016)

Conceptos definidos por la función pública, tomados del documento lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación, versión 1. Dirección de Gestión del Conocimiento. Octubre de 2020.

5. NORMATIVIDAD

- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017.
- Norma ISO 30401 de 2018 Gestión del conocimiento.
- Manual de MIPG 2020.
- Ley 489 de 1998 (Artículo 117)
- Ley 1712 de 2014. ley 1915 de 2018 (julio 12) por la cual se modifica la Ley 23 de 1982 y se establecen otras disposiciones en materia de derecho de autor y derechos conexos.

6. NIVELES DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA

1. **Dirección General:** La alta Dirección está comprometida con el fortalecimiento del desarrollo del cliente interno, como se enuncia en el plan derivado, dentro de la perspectiva de aprendizaje y crecimiento, garantizando una cultura organizacional.
2. **Subdirección General:** Lidera, la implementación de la política por parte de las Oficinas Asesoras, Grupo Misional y Grupos de Gestión.
3. **Jefes de oficinas Asesoras:** Orientar y recomendar la formulación de las políticas, planes, programas, proyectos y procedimientos que permitan brindar servicios básicos en atención integral, formación, participación y bienestar de la población sujeto a la misión de la Entidad.
4. **Coordinador del Grupo Misional y Los Grupo Grupos de Gestión:** Coordinar, apoyar, divulgar y promover la participación de las actividades que den cumplimiento a la implementación de la Política de Gestión del conocimiento y la Innovación a los servidores públicos así mismo reportar mensualmente al Grupo de Gestión talento humano las actividades innovadoras realizadas.





7. CRITERIOS DE APLICACIÓN

RUTA ESTRATEGICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En este sentido se comprende que el conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y por consiguiente se encuentra de diversas maneras. Es así, que desde la literatura técnica y el MIPG se diferencian dos formas en las que se encuentra el conocimiento en las organizaciones, veamos: conocimiento tácito y conocimiento explícito, las cuales se adoptan en la presente política para la Entidad.

El Conocimiento Tácito: Se comprende como el 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.

Conocimiento Explícito: se entiende como el conocimiento formal, ordenado, fácil de almacenar y compartir, tales como documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos publicaciones en redes sociales o grabaciones).

Teniendo presente estas formas en las que se encuentra el conocimiento, y de acuerdo a los lineamientos de la Función Pública, es necesario tener en cuenta dos ciclos, un ciclo con las etapas que estructuran el desarrollo de la política para la Entidad y otro ciclo que integra los ejes de gestión del conocimiento.

Mediante el ciclo de las cuatro etapas, se planea a nivel general el desarrollo de la política de gestión del conocimiento e innovación en la entidad, con estas etapas se definen las disposiciones y lineamientos que para orientar la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.

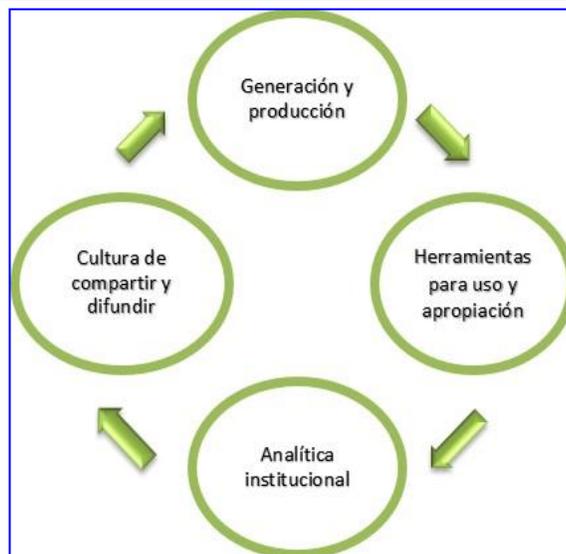
Respecto al ciclo de ejes de gestión del conocimiento, corresponde al concepto definido por la Función pública el cual está integrado por: Generación y producción, herramientas para uso y apropiación, analítica institucional y cultura de compartir y difundir. Estos ejes se relacionan con el ciclo de las cuatro etapas que estructuran la política a nivel general, y los lineamientos para su implementación se presentan en la etapa N°3, a continuación, el gráfico que ilustra esta relación.

Como se ha indicado, para orientar el desarrollo de esta política de gestión del conocimiento y la innovación, el Club Militar, adopta los lineamientos trazados desde la Función Pública a través del Ciclo de cuatro grandes etapas que estructuran su implementación.





Club Militar
 Actual, Innovando y Pasando
 Firmado Electrónicamente con AZSign
 Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673
 2023-05-26T17:39:22-05:00 - Pagina 7 de 22



Ciclo: Etapas Política Gestión del Conocimiento

Ciclo: Ejes Gestión del Conocimiento

Fuente: Adaptación con fundamento en Guía Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.

Estas cuatro etapas son concebidas sobre el “ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar” (PHVA), cuyo propósito es la adecuada gestión de los recursos mediante la evaluación y mejora continua (ISO 9001, 2015). A continuación, se presentan las orientaciones para el desarrollo de cada etapa, adoptadas en el Club Militar, para implementar la política de Gestión del Conocimiento e innovación en la Entidad.

ETAPA N° 1.

Identificación del estado de implementación.

En esta etapa inicial para el desarrollo de la política de gestión del conocimiento e innovación en el Club Militar, se parte de determinar el estado actual de la Entidad en materia de gestión del conocimiento e innovación por medio de dos herramientas, dispuestas en la página web de la Función Pública a saber:

- **La herramienta autodiagnóstico:** Instrumento que permite conocer el estado de las políticas de la Entidad a partir de un conjunto de criterios que permiten realizar un ejercicio de autovaloración sobre la política evaluada. A partir de su aplicación, se obtiene un puntaje y recomendaciones sobre los aspectos que se requieren intervenir.
- **Formulario único de reporte y avance de gestión (FURAG):** Instrumento que permite la medición anual de las políticas de gestión y desempeño de la entidad, de acuerdo a una estructura temática del modelo (MIPG) y del modelo estándar de control interno (MECI), que incluye sub índices específicos para la evaluación de la política de gestión del conocimiento.

Con los resultados obtenidos de la aplicación de estas dos herramientas, en el Club Militar, se obtienen criterios y recomendaciones que sirven para conocer el estado actual de la política de

gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y elementos de referencia para diseñar el plan de acción de esta política.

ETAPA N°2.

1. Reconocimiento del contexto institucional.

En esta segunda Etapa, se requiere analizar el estado del contexto institucional del Club Militar, a partir de tres (3) factores clave para la política de gestión del conocimiento e innovación (Personas, Procesos y Tecnología).



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento y la Función Pública. 2020.

Personas: Se requiere revisar la política de Talento Humano de la entidad, dado que es fundamental por su rol transversal en las políticas de MIPG. En lo relacionado con la gestión del conocimiento e innovación, se requiere analizar cómo se encuentra la entidad en los aspectos relacionados en el gráfico anterior.

Procesos: Se requiere revisar los procesos y procedimientos del sistema integrado de gestión de la calidad de la entidad, dado que a través de ellos fluye el conocimiento tácito y son fuente de generación y apropiación de conocimiento, la frecuencia de utilización de los procesos permite identificar gestores de conocimiento,





POLÍTICA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Código: CM-GTH-PO-03
Versión: 3
Fecha: 17-04-2023
Página 9 de 19



Club Militar
Actualización y Puntos
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673
2023-05-26T17:39:22-05:00 - Página 9 de 22

fuentes de información, mejores prácticas internas o externas a la entidad, además, encontrar problemas de la operación. Se revisan como mínimo los aspectos relacionados en el gráfico anterior.

Tecnología: Se requiere revisar este tercer elemento de la triada, ya que facilita la transmisión del conocimiento, en tanto es a través de la tecnología que la entidad soporta la captura de dicho conocimiento, lo difunde y aplica en los procesos de la entidad. Además, hace posible el análisis de los datos y la información para la toma de decisiones. Se revisan como mínimo los aspectos relacionados en el gráfico anterior.

Además de revisar estos tres factores clave en el análisis institucional del Club Militar para la política de gestión del conocimiento e innovación, también se requiere revisar dos (2) elementos estructurales, **la cultura organizacional y la planeación estratégica**, que habilitan la implementación de esta política en la Entidad.

Cultura Organizacional: Con este análisis se busca que la gestión del conocimiento y la innovación refuercen conductas de los servidores públicos de la entidad hacia la búsqueda, socialización, desarrollo y aplicación del conocimiento, de tal manera que se afiance el compromiso de los servidores para gestionar el conocimiento desde sus comportamientos, actividades y relaciones. De acuerdo a los lineamientos de la Función pública. (2021).

Para esta política se retoman los siguientes aspectos que permiten reconocer el estado de la cultura organizacional respecto a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, lo cual es coordinado con el Grupo de Gestión talento Humano:

FACTORES DE ORIENTAN LA CULTURA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	
¿Se comparte el conocimiento?	Cooperación Creatividad Liderazgo Aceptación de la Diversidad Confianza Incentivos Políticas y Procedimientos Compromiso Aceptación Al Cambio
¿Se documentan las experiencias?	
¿Se trabaja en equipo?	
¿Se Acostumbra a archivar (¿físico o digital?)	
¿Se toman decisiones a partir de los datos?	
¿Se utiliza la tecnología disponible?	
¿Se proponen soluciones innovadoras?	
¿Existen proyectos en red y alianzas estratégicas?	

Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de la Función Pública. Adoptado de (ISO 3040,2018)

Planeación estratégica: Con este elemento se indica que la política de gestión del conocimiento y la innovación, se alinea con la planeación estratégica de la entidad para contribuir al logro de sus objetivos institucionales. Esto de acuerdo a las disposiciones del MIPG y la norma (ISO 30401 de 2018), en la que se plantea que, la gestión del conocimiento permite: (...) el mejoramiento del aprendizaje y de la efectividad mediante la optimización del uso de los conocimientos con el propósito de valor para la organización. La gestión del conocimiento apoya los procesos existentes y las estrategias de desarrollo.



Club Militar
 Actual, Innovando y Pasando
 Firmado Electrónicamente con AZSign
 Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673
 2023-05-26T17:39:22-05:00 - Página 10 de 22

En este sentido necesita integrarse con las demás funciones de la organización. (...) el conocimiento es una fuente clave de valor para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos. El valor concreto del conocimiento se refleja en el impacto que tiene en su misión, visión, objetivos, políticas, procesos y desempeño.

En tal medida, la política de gestión del conocimiento se alinea con las disposiciones del Plan Estratégico derivado.

**ETAPA N°3.
 Definición de la ruta de implementación.**

Con los insumos generados a partir de la realización de las etapas de diagnóstico y de análisis institucional, se procede con el diseño de la ruta de implementación, una etapa en la que se retoman los cuatro ejes de gestión del conocimiento e innovación: (generación, producción, herramientas para uso y apropiación, analítica institucional y cultura de compartir y difundir), a partir de los cuales se estructuran los lineamientos y acciones de la política en el Club Militar.

Con relación a estos cuatro ejes, se han definido siete objetivos que orientan la estructuración e implementación de la política de gestión del conocimiento e innovación, de acuerdo a la plataforma estratégica y contexto institucional de la entidad.



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2020.



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Código: CM-GTH-PO-03

Versión: 3

Fecha: 17-04-2023

Página 11 de 19

A continuación, se detalla los lineamientos que orientan las acciones para cada objetivo, en cada eje de gestión del conocimiento.

3.1 EJE GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO:

En el entendido que el conocimiento se produce en el razonamiento de los servidores públicos a través de la praxis y la experiencia en los procesos, procedimientos y actividades del Club Militar, se considera este eje como punto de partida para el inicio del ciclo de gestión del conocimiento. En tal sentido, la generación y actualización del conocimiento estratégico de la entidad, es esencial para que los productos de conocimiento atiendan las necesidades de los grupos de valor y reafirmen la confianza de los ciudadanos en la gestión de la entidad.

Para desarrollar este eje, se plantea el Objetivo N°1: Generar y actualizar conocimiento estratégico para el Club Militar.

Para implementar este objetivo se reconocen dos componentes fundamentales: La investigación y la innovación como las principales fuentes de generación y actualización del conocimiento para la entidad, según la guía de la función pública y por consiguiente se definen sus lineamientos a continuación.

- **Investigación:**

Para esta política se asume que la investigación contribuye con el mejoramiento misional de la entidad, tal como lo plantea el Manual de MIPG 2020, y el artículo 117 de la Ley 489 de 1998, en el cual se indica que, con el fin de "(...) mejorar procesos y resultados, para producir factores de desarrollo, las entidades públicas dispondrán lo necesario al impulso de su perfeccionamiento, mediante investigaciones sociales, económicas y/o culturales según sus áreas de competencia, teniendo en cuenta tendencias internacionales y de futuro".

Así mismo, se reconoce con esta política la generación de alianzas y redes de conocimiento con diferentes instituciones de educación superior, entidades gubernamentales, ligas, clubes y asociaciones deportivas, para el desarrollo de investigación. Aplicando con ello los lineamientos de la función pública.

- **Innovación:**

Christian Bason (2010) considera que la innovación pública es el proceso de crear una nueva idea y transformarla en valor para la sociedad (valor público). Así mismo afirma que las iniciativas de innovación pública pueden resultar en una mayor productividad del sector público, en instituciones democráticas más abiertas y robustas, en una oferta de políticas públicas más pertinentes y efectivas, o en servicios que conducen a mayores grados de satisfacción y confianza ciudadana

La entidad adopta la innovación para la gestión y actualización del conocimiento desde tres aspectos fundamentales, según la guía de la Función Pública:

1. **Cultura orientada a facilitar y promover la innovación**, está concebida desde la plataforma estratégica institucional y fomentada a través del compromiso de los líderes, los cuales motivan a los servidores públicos para el diseño y aplicación de metodologías y herramientas para innovar e

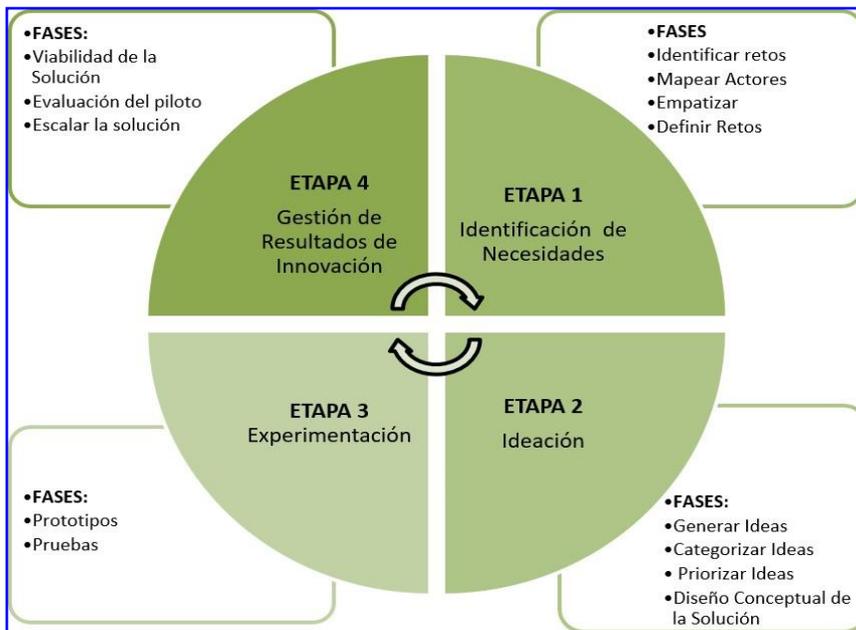


impulsarán el desarrollo de actividades con los grupos de valor para promover la generación de ideas, co-creación, diseño de prototipos, experimentación e innovación abierta. Así mismo, la entidad garantiza los recursos necesarios para llevar a cabo procesos que permitan innovar.

2. Fortalecimiento de capacidades orientadas a la innovación, con este aspecto se busca fortalecer los conocimientos de los servidores públicos con la generación de oferta de capacitación liderada por la el Grupo de Gestión de Talento Humano, que contribuya al proceso de innovación en la entidad. De manera complementaria, se retoma el concepto Christian Bason (2010) para fortalecer estas capacidades que motiven la innovación a través de tres elementos relevantes:

- **Valor del conocimiento**, generado por la experiencia y conocimiento de primera mano sobre los procesos y acciones de la entidad, que generalmente proviene de la relación con los ciudadanos u otras entidades.
- **Pertenencia**, hacer partícipe a los servidores públicos en los procesos de ideación, generando sentido de pertenencia hacia la entidad y guardando una relación entre el diseño e implementación de soluciones
- **Satisfacción con el trabajo**, los procesos de innovación generan pertenencia, creatividad, relaciones positivas y deben promover la escucha, el respeto y la confianza, generando así satisfacción con el trabajo realizado.

3. Proceso de Innovación, la Función Pública propone el desarrollo del proceso de innovación en cuatro etapas:



Fuente: Etapas del proceso de innovación. Adaptado guía para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y de la Innovación en el marco de MIPG 2020.





De acuerdo a lo que ilustra el gráfico anterior, la entidad adopta el proceso con el conjunto de etapas y fases para el diseño de soluciones innovadoras, teniendo en cuenta a los grupos de valor, su contexto e intereses. A continuación, se describen cada una de ellas:

Etapas 1. Identificación de Necesidades

Para la identificación de necesidades ya sea de un proceso, producto o servicio, se consideran las fuentes de información que brinda la perspectiva actual de la gestión de la entidad, como son las recomendaciones emitidas por la Función Pública conforme a los resultados del FURAG, peticiones, quejas y reclamos que recibe la entidad a través de los diferentes medios y canales dispuestos para tal fin, Sistema único de trámites (SUIT) y cumplimiento del plan estratégico de la entidad.

Si se cuenta con el análisis de esta información, se logra entender las necesidades desde la perspectiva de la entidad, en cuanto deben estar relacionadas con la misión, objetivos, metas y resultados esperados.

Igualmente, la entidad también utilizará la matriz de identificación de retos desarrollada por el equipo de Gestión del conocimiento de la Función Pública, que permite identificar las necesidades desde el punto de vista de usuarios, jefes, servidores públicos, esta herramienta adicional sirve para medir la innovación final.

Una vez identificadas las necesidades, se desarrolla actividades encaminadas a mapear los actores (personas o entidades) relacionados con la problemática y posibles aliados que pueden influir en el diseño de soluciones.

Realizado el mapa, se reconoce los principales afectados por el problema y debe empezar el trabajo de empatizar teniendo en cuenta sus realidades, esto quiere decir que los servidores entiendan el problema desde la perspectiva del usuario cuando interactúan con el producto o servicio público.

Teniendo las claridades con respecto a la fase de empatía se debe identificar la brecha del estado actual (problema) y el estado deseado (objetivo), con el fin de determinar el objetivo del reto de innovación.

Etapas 2. Ideación

Una vez identificados los problemas y retos se debe generar ideas para resolverlos, buscando tener la mayor cantidad de ideas que amplíe el rango de posibles soluciones, se debe considerar la percepción del ciudadano (Resultado de la fase de empatizar) y la creatividad de los servidores públicos para generar dichas soluciones.

Para la capitalización de ideas, se identificarán e implementarán técnicas de creatividad para desarrollarlas con los servidores públicos, como estrategia para obtener ideas de valor que permitan resolver las necesidades identificadas y mejorar e innovar en los servicios, productos, procesos y procedimientos de la entidad. Así mismo, priorizar las ideas con mayores posibilidades de convertirse en prototipo.

Etapas 3. Experimentación

Conforme a la Función Pública, en esta etapa se desarrolla los prototipos y pruebas de las soluciones seleccionadas para resolver los retos, la entidad pone a disposición espacios para interactuar con los grupos





CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Código: CM-GTH-PO-03

Versión: 3

Fecha: 17-04-2023

Página 14 de 19

de valor y realizar ejercicios de retroalimentación que permiten definir la solución a las necesidades identificadas de acuerdo a los recursos con los que cuenta la entidad.

En esta etapa se obtiene información que permite observar, si el producto o servicio funcionará y de qué manera lo hace, identificar problemas de usabilidad o defectos en el diseño antes de su implementación y tomar decisiones para el mejoramiento de la solución.

Etapa 4. Gestión de resultados de innovación

Una vez se cuente con el diseño de la solución a partir de la fase de experimentación, el área competente del proyecto de innovación analiza la viabilidad técnica y financiera para la implementación del piloto.

Para la aplicación de las fases de cada una de las etapas del proceso de innovación, la entidad utiliza las diferentes herramientas propuestas en la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco de MIPG, dispuesto por la Función Pública.

3.2 EJE HERRAMIENTAS PARA USO Y APROPIACIÓN

Para el uso y apropiación del conocimiento, la entidad cuenta con herramientas tecnológicas que permiten obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir datos e información; dichas herramientas son utilizadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y accesible para los servidores públicos.

Para desarrollar este eje, se plantea como Objetivo N°2: Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad, a través de la identificación, categorización y consolidación del conocimiento explícito de la entidad, en repositorios que permiten que la memoria institucional se preserve de manera efectiva.

El conocimiento explícito de la entidad es identificado y categorizado a través del uso de la herramienta propuesta por la Función Pública en la guía para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el marco de MIPG 2020, denominada “Inventario de conocimiento explícito”.

El Club Militar, consolida el conocimiento de cada una de las áreas, a través de los procesos y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión, estandarizando la información e identificando los susceptibles a ser automatizados; por lo tanto, los sistemas de gestión están en permanente revisión y actualización.

Así mismo, la entidad a través del Grupo de Gestión TIC'S indica a través del Plan Estratégico de Tecnología de la Información-PETI, las herramientas tecnológicas que soportan el almacenamiento, procesamiento, análisis y reporte de información para el proceso de gestión del conocimiento e innovación.

El Área de Archivo y Correspondencia, tiene como función en la política del conocimiento, la recepción, distribución, trámite, clasificación y sistematización de los documentos internos y externos, que sean de soporte para la gestión de la entidad.





CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Código: CM-GTH-PO-03

Versión: 3

Fecha: 17-04-2023

Página 15 de 19



Club Militar
Actualización y Puntos
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673
2023-05-26T17:39:22-05:00 - Pagina 15 de 22

El Grupo Misional Atención Integral al Socio y con asesoría del Área de Comunicaciones son las responsables de la difusión, promoción y apropiación de la información y conocimiento que genera la entidad, a través de los diferentes canales y mecanismos comunicacionales definidos en el plan de comunicaciones de la entidad.

Para consulta y difusión de información y conocimiento generado en la entidad, se dispone del portal página web oficial de la entidad, la cual está en permanente actualización y cumple con los requerimientos establecidos en la Ley 1712 de 2014.

3.3 EJE ANALÍTICA INSTITUCIONAL.

La toma de decisiones debe estar fundamentada en el análisis de datos y la información, ésta es más efectiva con la implementación y actualización constante de las bases de datos, los sistemas de archivística y gestión documental y las herramientas tecnológicas organizan y clasifican la información.

Para desarrollar este eje, se plantea como **Objetivo N°3: Tomar decisiones basadas en evidencias**, para lo cual en articulación el Grupo de Gestión TIC'S y la Oficina Asesora de Planeación, definen las herramientas tecnológicas de repositorio y análisis de información.

Los datos se analizan con base en los reportes generados por los diferentes sistemas de información y tratamiento de datos que dispone la entidad para el apoyo en la toma de decisiones.

De igual manera, se retoma el análisis de resultados de auditorías internas y externas (Entes de Control) y avances de los planes de mejoramiento, que contribuyan a la gestión del conocimiento y retroalimentación para la entidad.

También se apoyará la analítica de información con la revisión de datos históricos, comparativos y de desempeño como indicadores que permitan hacer lecturas de la entidad con respecto al entorno y al contexto para el apoyo a la gestión del conocimiento y la innovación e incorporar buenas prácticas.

3.4 EJE CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR

Para el desarrollo de este eje del ciclo de gestión del conocimiento, se plantea un conjunto de objetivos por medio de los cuales se logre la cultura de compartir y difundir el conocimiento.

Con el **Objetivo N°4: Mitigar la fuga de conocimiento**, se disponen medidas para mitigar la fuga de conocimiento clave que tienen los servidores públicos de la entidad y se implementan mecanismos para conservarlo.

En tal medida el Club Militar, gestiona el conocimiento que está en riesgo de pérdida mediante su sistematización, identificación e implementación de acciones para prevenir su pérdida, para lo cual adopta el levantamiento de un **mapa conocimiento** que permita identificar los orígenes y usos del conocimiento en la Entidad.

El mapa del conocimiento es: (...) una herramienta de uso y apropiación del conocimiento, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento



intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así como generar mecanismos que conserven el conocimiento relevante para la misión de la entidad. Igualmente, el mapa permite determinar requerimientos en materia de entrenamiento, capacitación y/o formación (conocimiento ausente) y fortalecer esquemas de aprendizaje en equipo (Función Pública, 2017b).

Para elaborar este mapa, se adopta el **Formato guía para la construcción del inventario de conocimiento tácito de la entidad**, diseñado por la Función Pública en la “guía para implementar la gestión del conocimiento en el marco MIPG.2020”. A continuación, el gráfico que ilustra los elementos mínimos que se adopta la función pública para la construcción del mapa de conocimiento en la entidad.



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública, 2017. Micro sitio de gestión del conocimiento y la innovación de Función Pública.

A partir de la aplicación del mapa del conocimiento con las áreas de la entidad, se construye un plan de acción que mitigue la pérdida de conocimiento, de modo que se identifica el mayor riesgo de fuga, es decir, el que está sujeto a personas que en el futuro cercano dejarán la entidad, ya sea por retiro de cargo o por otras situaciones administrativas.

Para elaborar este plan se adopta el **formato guía para la retención del conocimiento** diseñado por la Función Pública en la “guía para implementar la gestión del conocimiento en el marco MIPG. 2020”, por medio



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Código: CM-GTH-PO-03

Versión: 3

Fecha: 17-04-2023

Página 17 de 19

del cual se documenta la experiencia del servidor público y se diseñan diferentes acciones para que la entidad preserve el conocimiento producido.

Integra este **Eje el Objetivo N° 5: Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas**, con el cual se busca la creación de valor mediante el aprendizaje organizacional, lo cual requiere de la interacción de la entidad con los actores de su entorno, para lo cual se adopta como medidas la gestión de alianzas, la articulación interinstitucional y el desarrollo de proyectos y metas compartidas que crean sinergias para que la entidad fortalezca la generación y/o actualización del conocimiento, el trabajo articulado y la optimización de resultados.

Se adopta el **formato guía para construir un inventario de aliados estratégicos de la entidad**, diseñado por la Función Pública en la “guía para implementar la gestión del conocimiento en el marco MIPG. 2020”.

Para el desarrollo del **Objetivo N°6: Fortalecer los mecanismos para compartir el conocimiento**, es el Grupo Misional de Socios con apoyo de Área Comunicaciones, los responsables de realizar inventario de medios, identificando los canales internos y externos de comunicación que utiliza la entidad, el tipo de información que se comparte, grupo de interés al que se dirige la información, el formato que se utiliza y el enlace o dirección donde se comparte la información, eligiendo el canal adecuado para compartir el conocimiento. Este inventario se realiza en articulación con la Oficina de Sistemas que es la responsable de administrar página web de la entidad.

Las acciones de difusión de información y conocimiento al interior de la entidad tanto con directivos, servidores públicos como contratistas, son diseñadas e implementadas en un trabajo articulado entre el Grupo de Gestión Talento Humano, la Oficina Asesora de Planeación, Grupo de Gestión TIC y el Grupo Misional Atención Integral al Socio apoyada por Comunicaciones, las cuales definen el conocimiento que se va a compartir, la periodicidad, el espacio que se utiliza para difundir algún tipo de información o socializar el conocimiento desarrollado por los servidores públicos.

El Grupo de Gestión Talento Humano, es el responsable del diseño de estrategias para la transferencia de aprendizajes que tengan como propósito la reflexión e identificación de acciones de mejora; así como promover la documentación y socialización del conocimiento adquirido por los servidores públicos en espacios de capacitación, cursos, convocatorias relacionadas con el que hacer de la entidad, mitigando la fuga del conocimiento adquirido.

Para desarrollar el **Objetivo N°7: Fortalecer los procesos de aprendizaje organizacional** de la ruta de implementación, la entidad documentará las lecciones aprendidas y buenas prácticas en cada uno de los procesos. Así mismo, También utiliza el benchmarking con el propósito de transferir el conocimiento de las mejores prácticas y su aplicación, fuera o incluso dentro de la Entidad, en relación con los métodos, procesos de cualquier tipo, productos o servicios.

4. Seguimiento a la implementación para la para analizar el avance y llevar a cabo ajustes.

La Oficina Asesora de Planeación diseña el plan de acción para implementar la gestión del conocimiento y la innovación, lo presenta al Comité de Gestión y Desempeño para su aprobación.





CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Código: CM-GTH-PO-03

Versión: 3

Fecha: 17-04-2023

Página 18 de 19



Club Militar
Actual, Prevenciones y Pasivos
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673
2023-05-26T17:39:22-05:00 - Página 18 de 22

Contratistas. La aplicación de la política de gestión de conocimiento e innovación se aplicará de acuerdo a lo establecido en la Ley 1712 de 2014. Ley 1915 de 2018 (julio 12) para lo cual el Grupo de Gestión Administrativa - Área de contratación, en coordinación con la Oficina Asesora Jurídica incluirá en los contratos celebrados con personas naturales o jurídicas el cumplimiento a la normatividad en lo concerniente a la transferencia del conocimiento, propiedad intelectual y derechos de autor por parte de los contratistas. En los estudios previos se podrá visualizar esta cláusula donde se cita en el numeral 15 los derechos de autor.

El área responsable o dueña del proceso deberá hacer la indicación de si los productos a desarrollar por parte del contratista corresponden a aquellos de producción intelectual y deban ser objeto de transferencia de los derechos patrimoniales al Club Militar, con el fin de realizar la respectiva inclusión en la minuta del contrato.

Se sugiere incluir la siguiente redacción en caso que se requiera la respectiva inscripción ante la Oficina de Registro de la Dirección Nacional de Derecho de Autor:

Todos los documentos y productos que EL CONTRATISTA desarrolle en ejecución del contrato, incluidos los derechos patrimoniales de autor, serán de propiedad exclusiva del Club Militar. EL CONTRATISTA deberá hacer la respectiva inscripción ante la Oficina de Registro de la Dirección Nacional de Derecho de Autor de los documentos sujetos a dicho trámite. Si durante la ejecución del contrato, EL CONTRATISTA utiliza obras sujetas a derechos de autor que no sean de su propiedad, se compromete a tener las autorizaciones correspondientes. EL CONTRATISTA responderá por cualquier reclamo que en materia de derecho de autor se llegará a presentar, en desarrollo de las obligaciones pactadas en el contrato, exonerando al CLUB MILITAR de cualquier responsabilidad por tal hecho.

Se sugiere incluir la siguiente redacción en caso que NO se requiera:

El Club Militar considera que, en atención a que los productos a desarrollar por parte del contratista no corresponden a aquellos de producción intelectual, no serán objeto de transferencia de los derechos patrimoniales al Club Militar.

REFERENCIAS

Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación, versión 1. Dirección de Gestión del Conocimiento. Octubre de 2020. (DAFP) -- Política Gestión del Conocimiento Inddeportes Antioquia)

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
1.	27/10/2022	Creación del documento.
2.	02/01/2023	Actualización Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
3.	17/04/2023	Actualización Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.



POLÍTICA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Código: CM-GTH-PO-03
Versión: 3
Fecha: 17-04-2023
Página 19 de 19

9. VALIDACIÓN DE FIRMAS

ELABORÓ

REVISÓ

APROBÓ

Firma.

PD. **CARLOS RAMIRO GARZON ROMERO**
Cargo: PD. Grupo de Gestión Talento Humano – Área de Bienestar.

Firma.

PD. MAYID ORTIZ BAUTISTA
Cargo: Coordinadora Grupo Gestión Talento Humano.

Firma.

Nombre: Vicealmirante (RA) **HÉCTOR ALFONSO MEDINA TORRES.**
Cargo: Director General del Club Militar

Firma

CN (RA) DANIEL ANTONIO PINZÓN VÁSQUEZ
Cargo: Jefe Oficina de Planeación

Firma

DRA. JENNY LILIANA SÁENZ PARDO
Cargo: Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Firma

CR. JOHN FREDY UBAQUE RODRIGUEZ
Cargo: Subdirector General



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

2. CM-GTH-PO POLITICA DEL CONOCIMIENTO Y LA
INNOVACIÓN Mayo 2023, corregida

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673

Creación: 2023-05-05 10:47:52

Estado: Finalizado

Finalización: 2023-05-26 17:39:20

Firma: FIRMA

DANIEL ANTONIO PINZON VASQUEZ
79262110

dapinzon@clubmilitar.gov.co
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION
CLUB MILITAR

Firma: FIRMA

Jenny Liliana Saenz Pardo
52083320

jlsaenz@clubmilitar.gov.co
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Club Militar

Firma: FIRMA

MAYID ORTIZ BAUTISTA
CC. 51733804

mortiz@clubmilitar.gov.co
Profesional de defensa
Club Militar

Revisión: FIRMA

Yudyett Pulido
52915896

yapulido@clubmilitar.gov.co



Club Militar
Actual, Prevenciones y Pasados

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673
2023-05-26T17:39:22-05:00 - Pagina 20 de 22

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

2. CM-GTH-PO POLITICA DEL CONOCIMIENTO Y LA
INNOVACIÓN Mayo 2023, corregida

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673

Creación: 2023-05-05 10:47:52

Estado: Finalizado

Finalización: 2023-05-26 17:39:20

Aprobación: FIRMA

Vicelamirante (RA) HÉCTOR ALFONSO MEDINA TORRES

73126706

asistentedireccion@clubmilitar.gov.co

Director General

Club Militar

Firma: FIRMA

CORONEL JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ

1111

asistentesubdireccion@clubmilitar.gov.co

Subdirector General



Club Militar
Actual, Permanente y Posible

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673
2023-05-26T17:39:22-05:00 - Página 21 de 22



REPORTE DE TRAZABILIDAD

2. CM-GTH-PO POLITICA DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN Mayo 2023, corregida

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código para verificación

Id Acuerdo: 20230505-104752-200b14-15551673

Creación: 2023-05-05 10:47:52

Estado: Finalizado

Finalización: 2023-05-26 17:39:20

TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Revisión	Yudyett Pulido yapulido@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2023-05-05 10:47:52 Lec.: 2023-05-05 10:54:37 Res.: 2023-05-08 09:01:20 IP Res.: 200.91.222.50
Firma	MAYID ORTIZ BAUTISTA mortiz@clubmilitar.gov.co Profesional de defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2023-05-08 09:01:20 Lec.: 2023-05-08 09:10:57 Res.: 2023-05-08 09:11:08 IP Res.: 200.91.249.34
Firma	Jenny Liliana Sáenz Pardo jlsaenz@clubmilitar.gov.co Jefe Oficina Asesora Jurídica Club Militar	Aprobado	Env.: 2023-05-08 09:11:08 Lec.: 2023-05-08 09:11:18 Res.: 2023-05-16 18:31:16 IP Res.: 200.91.249.34
Firma	DANIEL ANTONIO PINZON VASQUEZ dapinzon@clubmilitar.gov.co JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION CLUB MILITAR	Aprobado	Env.: 2023-05-16 18:31:16 Lec.: 2023-05-16 18:42:45 Res.: 2023-05-16 18:43:03 IP Res.: 200.91.249.34
Firma	CORONEL JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ asistentesubdireccion@clubmilitar.gov.co Subdirector General	Aprobado	Env.: 2023-05-16 18:43:03 Lec.: 2023-05-17 08:54:41 Res.: 2023-05-17 20:10:21 IP Res.: 200.91.249.34
Aprobación	Vicelamirante (RA) HÉCTOR ALFONSO MED asistentedireccion@clubmilitar.gov.co Director General Club Militar	Aprobado	Env.: 2023-05-17 20:10:21 Lec.: 2023-05-18 08:18:08 Res.: 2023-05-26 17:39:20 IP Res.: 200.91.222.50