



ESE
HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PADUA

DE LA PLATA, HUILA



modelo integrado
de planeación
y gestión



PLAN DE TRABAJO ANUAL – VIGENCIA 2026



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

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PADUA

DE LA PLATA, HUILA

GERENTE
JOSÉ ANTONIO
MUÑOZ PAZ



Salud integral **impacto real**

PLAN DE TRABAJO ANUAL – VIGENCIA 2026

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación **ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata – Huila**

1. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Conocimiento y la Innovación se ha convertido en un componente fundamental para el fortalecimiento de las organizaciones públicas, al contribuir de manera significativa a la generación de valor, el mejoramiento de la gestión institucional y la optimización de los servicios ofrecidos a la comunidad. En el ámbito de la salud, caracterizado por la constante evolución de los avances científicos, tecnológicos y asistenciales, resulta indispensable promover estrategias que faciliten la apropiación, transferencia y aprovechamiento del conocimiento, así como la implementación de iniciativas innovadoras que permitan responder con mayor eficiencia, calidad y enfoque humanizado a las necesidades de los usuarios.

La ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, en su calidad de institución pública prestadora de servicios de salud de mediana complejidad, reconoce la importancia de fortalecer mecanismos que favorezcan la gestión del conocimiento como elemento clave para la mejora de los procesos asistenciales, administrativos y comunitarios. En este sentido, la innovación y el aprendizaje organizacional constituyen herramientas esenciales para incrementar la capacidad institucional, promover buenas prácticas y garantizar una atención segura, efectiva y centrada en las personas.

Con el propósito de materializar estos principios, se formula el presente Plan de Trabajo Anual, el cual establece la hoja de ruta para la implementación de acciones orientadas al fortalecimiento de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Este documento se encuentra alineado con las disposiciones normativas vigentes, entre ellas el Decreto 612 de 2018, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Política de Gobierno Digital y los instrumentos de planeación institucional. A través de su ejecución, se busca consolidar una cultura organizacional enfocada en el aprendizaje continuo, la generación de conocimiento, la creatividad, la innovación y la mejora permanente, contribuyendo al fortalecimiento de una gestión pública eficiente, transparente y orientada al logro de resultados.

2. JUSTIFICACIÓN

La adopción e implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en las entidades públicas surge como una estrategia fundamental para fortalecer la capacidad institucional, promover el aprendizaje organizacional y mejorar continuamente la prestación de los servicios a la ciudadanía. En concordancia con lo establecido por el Decreto 612 de 2018 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las entidades deben desarrollar mecanismos que permitan identificar, gestionar, transferir y preservar el conocimiento generado en el ejercicio de sus funciones, garantizando así una administración pública más eficiente, moderna y orientada a resultados.

Para la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, esta política representa una herramienta estratégica para aprovechar de manera efectiva el conocimiento acumulado por los servidores públicos, contratistas y demás actores que participan en la gestión institucional. La sistematización de experiencias, el intercambio de buenas prácticas y la generación de espacios de aprendizaje permiten fortalecer los procesos asistenciales, administrativos y de apoyo, contribuyendo a una mejor toma de decisiones y a una mayor capacidad de respuesta frente a las necesidades de la población usuaria.

De igual manera, la innovación se constituye en un elemento esencial para impulsar la transformación institucional, favoreciendo la búsqueda de soluciones creativas y sostenibles a los desafíos que enfrenta el sector salud. Más allá de la incorporación de herramientas tecnológicas, innovar implica fomentar nuevas formas de trabajo, fortalecer la cultura organizacional, optimizar procesos y generar alternativas que mejoren la calidad, oportunidad y seguridad en la prestación de los servicios de salud.

En este contexto, el presente Plan de Trabajo Anual orienta las acciones necesarias para consolidar una cultura institucional basada en el

conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación. Su implementación permitirá fortalecer las competencias del talento humano, promover la gestión de información y conocimiento como activos estratégicos, incentivar la generación de iniciativas de mejora y consolidar espacios de participación y colaboración que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, la ejecución de las actividades contempladas en este plan favorecerá el fortalecimiento del desempeño institucional, el mejoramiento de los indicadores asociados al MIPG, la optimización de los procesos internos y la consolidación de una gestión pública transparente, eficiente y orientada a la generación de valor para los usuarios, la comunidad y los demás grupos de interés de la entidad.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Implementar y desarrollar la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, mediante la ejecución de acciones estratégicas que promuevan la generación, apropiación, intercambio y conservación del conocimiento institucional, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la mejora permanente y la innovación, con el fin de optimizar el desempeño institucional, la calidad de los servicios y la generación de valor público.

3.2 Objetivos Específicos

- Promover la identificación, recopilación, sistematización y difusión del conocimiento generado en los procesos misionales y de apoyo.
- Fomentar espacios y mecanismos para la creación colectiva, transferencia e intercambio del conocimiento entre funcionarios, dependencias y actores del sistema.

- Desarrollar capacidades institucionales y del talento humano para innovar en la solución de problemas y la mejora de los servicios.
- Articular las estrategias de gestión del conocimiento con los instrumentos de planeación, control y evaluación institucional.
- Impulsar el uso de tecnologías digitales para facilitar la gestión del conocimiento y la implementación de proyectos innovadores.
- Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, el fortalecimiento del MIPG y el avance en la madurez organizacional.

4. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

El presente plan se enmarca en las siguientes disposiciones legales y políticas públicas:

- **Decreto 612 de 2018:** por el cual se adoptan lineamientos generales para la formulación e implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en las entidades del Estado colombiano.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** el cual establece como uno de sus pilares la promoción del aprendizaje organizacional y el uso estratégico de la información y el conocimiento.
- **Política de Gobierno Digital (Resolución 385 de 2020 del MinTIC):** orientada al aprovechamiento de las TIC para la eficiencia, transparencia e innovación en la gestión pública.
- **Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026:** que propone impulsar un Estado más eficaz, transparente e innovador, mediante la transformación digital y el conocimiento como motor de desarrollo.
- **CONPES 3920 de 2018:** política nacional de explotación de datos (Big Data), que promueve el uso de la información pública como activo estratégico.
- **Normativa institucional:** que incluye el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Desarrollo del Sector Salud del Huila, y la normatividad interna adoptada por la ESE.

Conceptos Clave

- **Conocimiento organizacional:** conjunto de saberes, prácticas, experiencias y competencias acumuladas por una entidad en el ejercicio de sus funciones.
- **Gestión del conocimiento:** proceso sistemático para identificar, capturar, organizar, compartir y aplicar el conocimiento relevante para alcanzar los objetivos organizacionales.
- **Innovación pública:** aplicación de nuevas ideas, métodos, procesos o productos que generan valor público y mejoran los resultados institucionales.
- **Aprendizaje organizacional:** capacidad institucional para transformar la experiencia en conocimiento útil y aplicable, mediante procesos de reflexión, análisis, mejora y adaptación.
- **Conocimiento tácito y explícito:** el primero hace referencia al saber empírico, no formalizado, mientras que el segundo se refiere al conocimiento codificado, sistematizado y documentado.

6. ACCIONES Y ESTRATEGIAS

La implementación efectiva de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación requiere la ejecución de acciones coordinadas que permitan convertir los lineamientos institucionales en resultados concretos para la entidad. Estas acciones buscan fortalecer la capacidad organizacional para generar, compartir, preservar y aplicar el conocimiento, promoviendo al mismo tiempo una cultura de innovación orientada al mejoramiento continuo de los procesos, servicios y resultados institucionales.

En este contexto, la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, establece para la vigencia 2026 un conjunto de actividades estratégicas encaminadas a consolidar la gestión del conocimiento como un activo fundamental para el fortalecimiento institucional. Estas acciones se desarrollan en armonía con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Política de Gobierno Digital, los objetivos estratégicos institucionales y las necesidades identificadas a partir de los procesos de seguimiento, evaluación y mejora continua.

Las actividades definidas se encuentran orientadas a fortalecer la captura, conservación, transferencia y apropiación del conocimiento institucional, así como a fomentar la innovación en los ámbitos asistencial, administrativo y comunitario. De igual manera, buscan potenciar las capacidades del talento humano mediante espacios de aprendizaje, intercambio de experiencias, gestión de buenas prácticas y aprovechamiento de herramientas tecnológicas que faciliten la generación y difusión del conocimiento.

Cada una de las acciones contempladas incorpora elementos de planificación que permiten definir claramente su alcance, responsables, cronograma de ejecución e indicadores de seguimiento, garantizando una adecuada articulación con los demás instrumentos de gestión institucional. Lo anterior facilitará la medición de resultados, la toma de decisiones basada en evidencia y la identificación de oportunidades de mejora para fortalecer el desempeño organizacional.

Asimismo, el presente plan reconoce la importancia de promover mecanismos que favorezcan la participación activa de los servidores públicos, contratistas y demás grupos de interés en la construcción colectiva del conocimiento, entendiendo que el aprendizaje organizacional constituye un factor determinante para la sostenibilidad institucional, la adaptación al cambio y la generación de valor público.

Las estrategias formuladas para la vigencia 2026 están orientadas a fortalecer la cultura de aprendizaje continuo, incentivar la innovación como herramienta de transformación institucional y consolidar procesos que permitan preservar y aprovechar el conocimiento generado en el desarrollo de la misión institucional. De esta manera, la entidad avanza en la construcción de una gestión pública moderna, eficiente, transparente y enfocada en el mejoramiento permanente de la calidad de los servicios de salud prestados a la comunidad.

A continuación, se presentan las acciones estratégicas programadas para la vigencia 2026, organizadas de acuerdo con los componentes de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, como parte del compromiso institucional de fortalecer el aprendizaje organizacional, promover la innovación y generar valor público para la población del municipio de La Plata, el occidente del Huila y la región surcolombiana.

No	DIMENSION	POLITICA	ACCIONES/ALTERNATIVAS DE MEJORA	PLAZO DE IMPLEMENTACION	EVIDENCIA	RESPONSABLE
GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION						
1	Dimensión 06: Gestión del Conocimiento y la innovación	Gestión del Conocimiento y la innovación	Proyectar Plan de Trabajo- cronograma para fortalecimiento e implementación de La Política de Gestión del Conocimiento y la innovación	Junio 30 de 2026	cronograma de Trabajo Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Subgerente Técnico Científico Lider de Calidad Lider de Talento Humano Lider MPG
2			Socializar la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación en todas las áreas.	Julio 31 de 2026	Evidencias de Socialización	Subgerente Técnico Científico Lider de Calidad Lider de Talento Humano Lider MPG
3			Fortalecer la publicación de investigaciones, documentos y experiencias institucionales.	Agosto 30 de 2026	Publicaciones en página web, informes y enlaces institucionales.	Subgerente Técnico Científico Lider de Calidad Lider de Talento Humano Lider MPG
4			Diseñar e implementar un banco institucional de buenas prácticas y lecciones aprendidas por procesos y servicios.	Septiembre 30 de 2026	Repositorio institucional de buenas prácticas, formatos diligenciados, publicaciones en intranet o página web	Subgerente Técnico Científico Lider de Calidad Lider de Talento Humano Lider MPG
5			Elaborar seguimiento periódico al plan de trabajo de la política.	Noviembre	Informes de seguimiento	Subgerente Técnico Científico Lider de Calidad Lider de Talento Humano Lider MPG
6			Gestionar publicación en la página web de los avances de implementación de la Política	mensual	Links de publicación de los documentos producidos como implementación de la política	Lider MPG

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación constituyen elementos fundamentales para garantizar la adecuada implementación del Plan de Trabajo Anual de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila. A través de estos procesos se busca verificar el cumplimiento de las actividades programadas, medir el avance en el logro de los objetivos propuestos y determinar el impacto de las acciones desarrolladas en el fortalecimiento de la gestión institucional.

El proceso de seguimiento permitirá monitorear de manera periódica la ejecución de las actividades establecidas en el plan, verificando el cumplimiento de los cronogramas, compromisos, metas e indicadores definidos para cada una de las estrategias implementadas. Para ello, los responsables designados deberán reportar oportunamente los avances, evidencias y resultados obtenidos, facilitando la consolidación de información para la toma de decisiones y la implementación de acciones de mejora cuando sean necesarias.

Por su parte, la evaluación estará orientada a analizar la efectividad de las acciones ejecutadas, identificando los logros alcanzados, las dificultades presentadas, las lecciones aprendidas y las oportunidades de fortalecimiento que contribuyan a la mejora continua de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Este ejercicio permitirá valorar el grado de apropiación de la política por parte de los servidores públicos y contratistas, así como su contribución al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

El seguimiento se realizará mediante la revisión periódica de los indicadores de gestión definidos en el plan, la verificación de evidencias documentales, los informes de avance presentados por los responsables de las actividades, las actas de reunión, los registros de capacitación, las buenas prácticas documentadas y demás instrumentos que permitan demostrar el cumplimiento de las acciones programadas.

La Oficina Asesora de Planeación, el Líder de Gestión del Conocimiento e Innovación, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y las dependencias responsables de cada actividad serán los encargados de

coordinar y desarrollar las acciones de seguimiento y evaluación, garantizando la articulación con los procesos institucionales de planeación, monitoreo y mejoramiento continuo.

Como resultado de este proceso, se elaborarán informes periódicos de seguimiento que permitirán evaluar el nivel de cumplimiento del plan, identificar oportunidades de mejora y definir acciones correctivas o preventivas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación dentro de la entidad. Estos informes servirán además como insumo para la rendición de cuentas, el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la consolidación de una cultura organizacional basada en el aprendizaje, la innovación y la generación de valor público.

De esta manera, el seguimiento y la evaluación se constituyen en herramientas esenciales para asegurar que las acciones desarrolladas durante la vigencia 2026 contribuyan efectivamente al fortalecimiento institucional, la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de salud con mayores niveles de calidad, eficiencia, transparencia y oportunidad para la comunidad.

Proyecto:
LORENA AROCA TAMAYO
Lider MIPG