

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión **-MIPG-**, regulado mediante el **Decreto Nacional 1499 de 2017** y alineado con los principios de la Norma **ISO 9001:2015**, 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.

El Modelo **MIPG** cuenta con siete dimensiones, entre ellas, la dimensión de Gestión del Conocimiento y la 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 INDEPORTES ANTIOQUIA y que sirve como marco de referencia para hacer del Instituto 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 usuarios que demandan los servicios.

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 INDEPORTES ANTIOQUIA 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- DAFFP, 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.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

OBJETIVO GENERAL

Definir las orientaciones sobre la generación, producción, uso, apropiación, analítica y difusión del conocimiento y el fomento de la Innovación en INDEPORTES ANTIOQUIA, en concordancia con lo establecido en MIPG, que permita el aprendizaje y su evolución permanente para la generación de valor público a los ciudadanos.

ALCANCE

Esta Política aplica a los servidores públicos, contratistas y colaboradores y los procesos de INDEPORTES ANTIOQUIA, teniendo como parámetro el nivel intermedio establecido en el **Anexo 6 del Manual Operativo MIPG** – Criterios diferenciales Política Gestión del Conocimiento y la Innovación del **DAFP**. Inicia con la identificación de los saberes claves necesarios para el logro de los objetivos institucionales, continúa con su aprovechamiento mediante actividades de generación, organización, uso, intercambio y resguardo del conocimiento, incorporando prácticas de innovación orientadas a la mejora continua, la solución de retos y la generación de valor público. Finaliza con la evaluación periódica de los resultados obtenidos, promoviendo su sostenibilidad e impacto dentro de la gestión institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Establecer estrategias de planeación para la gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad a través de la formulación de un plan de acción.
- ❖ Generar lineamientos de organización y apropiación del conocimiento a partir de datos e información que sean usados y aplicados a los grupos de valor que intervienen en la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de INDEPORTES ANTIOQUIA
- ❖ Fomentar la innovación que reconozca la diversidad de saberes y formas de conocimiento que intervienen en la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en INDEPORTES ANTIOQUIA.
- ❖ Promover una cultura organizacional que valore el intercambio de conocimientos, la comunicación efectiva y la transformación y apropiación de saberes en acciones concretas a través de la aplicación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en INDEPORTES ANTIOQUIA.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

FUNDAMENTOS NORMATIVOS

La presente Política se enmarca en la normatividad que a continuación se relaciona:

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). *Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Versión 6).*

Política de Gobierno Digital: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2022). *Política de Gobierno Digital – Manual para entidades públicas.*

CONPES 4069 de 2021 – Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación: Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES. (2021). *Documento CONPES 4069: Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.*

Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública: Congreso de la República de Colombia. (2014). *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.* Diario Oficial N.º 49.084.

Estrategia de Innovación Pública del DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Guía de Innovación Pública para Entidades del Estado.*

Decreto 1499 (2017) En su artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional considera que la gestión del conocimiento y la innovación como una de las políticas de gestión y desempeño institucional de la función pública.

Decreto 1083 de (2015) ARTÍCULO 2.2.20.3.1.3 Políticas que orientan la capacitación, ARTÍCULO 2.2.22.2.1 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

1. RUTA ESTRATÉGICA

El conocimiento se presenta de distintas formas, una de ellas es el conocimiento intangible o tácito que se manifiesta en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones; en términos técnicos, éste es el conocimiento tácito. Otra de las maneras de evidenciar el conocimiento de la entidad se hace a través de los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones, a esto se le llama conocimiento explícito (Ministerio de Educación, s.f.).

Todo esto, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior de la entidad se pueda gestionar y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios (Departamento Nacional de Planeación, 2021).

Con esta Política INDEPORTES ANTIOQUIA 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 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, y se compromete a implementar los lineamientos establecidos y el modelo estructurado de tres (03) ejes por el **DAFP** en el **Manual Operativo MIPG, Versión. 6 de diciembre de 2024 (Imagen 1)**, a través de la formulación del plan de acción **F-TH-131** para esta Política.¹

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). *Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Versión 6)*. Recuperado de: https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/56548624/2024-12-18_Manual_operativo_mipg_6V-publicada.pdf/0a5653af-7639-bda1-ec7a-6cded14d7da4?t=1746645145494

**Imagen N°1**

Fuente: Guía Gestión del Conocimiento de Función Pública, V 6 2024.

La implementación de la Política se realizará a partir de herramientas de identificación, autodiagnóstico o autoevaluación inicial dispuestas por el DAFFP, entre las cuales se puede incluir el Formulario Único de Reporte y Avance de gestión (FURAG) y autodiagnóstico.

Con los resultados obtenidos de la aplicación de estas herramientas, en INDEPORTES ANTIOQUIA 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 para la formulación del respectivo plan de acción. A partir de lo cual, se proponen las metas y objetivos a desarrollar en el plan de acción formulado para la Política en cada eje.

2. IMPLEMENTACIÓN

Esta Política se implementará en INDEPORTES ANTIOQUIA a través de los tres (3) ejes definidos en el Manual **Operativo MIPG, Versión. 6 de diciembre de 2024**, como componentes que desarrollan conceptual y metodológicamente cada uno de los objetivos planteados.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

Eje 1. Herramientas de apropiación y analítica pública.

- **Reconocimiento para la gestión de saberes (Planeación).**

Desde este eje la entidad prevé estrategias, herramientas y el plan de acción a partir de las necesidades de conocimiento que tienen los servidores, contratistas, colaboradores y grupos de valor, pero, además, identifica en el contexto institucional los saberes y conocimientos esenciales que permitan fomentar actividades y proyectos de I+D+I (Investigación + Desarrollo + Innovación). Para lograr este fin se establece una ruta orientada a: i) implementar el diseño metodológico del procedimiento para la gestión de conocimiento explícito; ii) realizar el inventario del conocimiento crítico/esencial por procesos; iii) crear el repositorio de saberes y conocimientos disponibles para servidores, contratistas, colaboradores de la entidad; iv) identificar las necesidades de conocimientos entre las personas que desarrollan actividades diarias en la entidad, con el fin de detectar brechas de conocimiento y orientar la formulación efectiva del plan de capacitación institucional y v) revisar y validar que los conocimientos esenciales estén correctamente reflejados en el Manual de Funciones, asegurando que las competencias esenciales queden formalizadas y disponibles para su aplicación, facilitando así la transferencia de conocimiento y la continuidad operativa.

Eje 2. Saber innovar para la vida.

Desde este eje la entidad plantea:

- **Producción de saberes, conocimientos e innovación. (Generación y producción).**

Promover procesos que posibiliten, a través de la participación, capacitación y articulación de saberes, procesos colectivos de ideación, experimentación, innovación e investigación. Esto conlleva a generar permanentemente conversaciones colaborativas, dialógicas y reflexivas sobre el quehacer institucional que permitan descubrir nuevas posibilidades para responder a retos de la entidad frente a las acciones para resolver problemas que se presentan en la implementación y desarrollo de los fines misionales.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

- **Fortalecimiento y apropiación para los procesos de innovación. (Herramientas de uso y apropiación)**

Facilitar el acceso y fortalecer los mecanismos para compartir y transferir los saberes, conocimientos tácitos y expresos, y procesos de innovación tanto para el interior como hacia las personas y sectores relacionados con la misionalidad de INDEPORTES ANTIOQUIA, con el fin de permitir su apropiación. En este caso, las herramientas definidas permiten utilizar y apropiar el conocimiento mediante acciones que facilitan la obtención, organización, sistematización, el archivo, acceso y consulta fácil de los datos, la información y hasta el mismo conocimiento de la entidad, los mismos se irán definiendo a partir del inventario realizado en la etapa de planeación y se ajustarán y actualizarán semestralmente o anualmente de acuerdo a la naturaleza de los instrumentos, canales, y mecanismos que interactúan en los procesos de uso y apropiación de saberes y conocimientos.

- **Análisis para la transformación institucional. (Analítica institucional)**

Impulsar el análisis de la información y el fortalecimiento de la toma de decisiones, lo que implica contar con un Plan de Analítica Institucional y un repositorio de información alojado en SharePoint – Sistema de Gestión de la Calidad. Este enfoque permitirá no solo la recolección de datos desde los sistemas de información, sino también el procesamiento y análisis estructurado de dichos datos para documentar, monitorear y evaluar las acciones transformadoras implementadas por INDEPORTES ANTIOQUIA, especialmente en lo relacionado con el cumplimiento de los planes de acción institucionales.

Eje 3. Cultura de compartir, comunicar y transformar.

Desde este eje la entidad busca:

- **Memoria y experiencia para la innovación. (Cultura de compartir y difundir)**

i) la preservación de sus saberes y conocimientos a través de la memoria institucional; ii) compartir las lecciones y experiencias; y iii) la consolidación de redes académicas y capacitación que coadyuven a plantear soluciones innovadoras, nuevos o mejorados métodos para la construcción de saberes y conocimientos para la entidad; iv) El intercambio de lecciones aprendidas y buenas prácticas, mediante espacios de diálogo, comunidades de práctica y

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

estrategias de gestión participativa, que permitan transformar el conocimiento tácito en explícito.

Lograr esto, implica consolidar los repositorios de información, implementar estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir los conocimientos y saberes, desarrollar proyectos de aprendizaje en equipo y espacios de cocreación y comunicación al interior y exterior de la entidad.

3. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El seguimiento y monitoreo de la implementación de esta Política en INDEPORTES ANTIOQUIA se realizará mediante la revisión periódica del Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el formato establecido **F-TH-131**, construido a partir de las herramientas de autodiagnóstico, evaluaciones, iniciativas generadas en los procesos de la entidad, así como de otras fuentes de mejora identificadas en su gestión.

Para propender por el cumplimiento de los objetivos y una implementación eficiente de la Política, la Oficina de Talento Humano, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación, serán responsables de monitorear el avance de las actividades definidas. La Oficina de Talento Humano registrará la ejecución del plan y el desempeño de sus indicadores en los informes requeridos por la Oficina Asesora de Planeación.

Este proceso de seguimiento permitirá evaluar resultados, identificar oportunidades de mejora y asegurar que la Política contribuya efectivamente al fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.

4. ADMINISTRACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN – ROLES Y ALCANCE.

Para identificar los ROLES (autoridad) y ALCANCES sobre quiénes recae la gobernanza de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en INDEPORTES ANTIOQUIA, se dejan a continuación explícitas las acciones de las dependencias o áreas de gestión directamente involucradas y aquellas que actúan de forma transversal en la gestión de la misma. Tendrán roles estructurales y funciones específicas en la formulación, implementación,

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

desarrollo, monitoreo, seguimiento y control de la Política las siguientes áreas e instancias:

Alta Dirección/ Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

Aprueba y realiza seguimiento a las recomendaciones realizadas para la implementación efectiva de la Política de la Gestión del Conocimiento y la Innovación en INDEPORTES ANTIOQUIA.

Subgerencia Administrativa y Financiera

Dirigir y coordinar la planeación, ejecución, control y seguimiento de la gestión documental de la Entidad, para la preservación de la información y la memoria institucional.

Oficina Asesora de Planeación.

Asesorar y acompañar en la formulación, implementación, seguimiento, sostenibilidad y evaluación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Entidad.

Identificar y analizar las brechas entre el resultado esperado y lo implementado en la entidad, desde su rol como Línea 2 del MIPG.

Administrar la información de la memoria institucional de fácil acceso.

Coordinar las estrategias de recolección, procesamiento, análisis y divulgación de los datos, información y conocimientos de la entidad para velar por la transferencia y generación de valor público a través de la Política.

Asesorar los ejercicios de mejora continua por medio de los planes de mejoramiento.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

Apoyar la conservación de la información documentada pertinente que permita el seguimiento y control de la Política.

Asesorar la formulación, implementación y evaluación de proyectos innovadores para la gestión de la Entidad.

Oficina Asesora de Comunicaciones

Apoyar las estrategias en la implementación, desarrollo y seguimiento de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación de INDEPORTES ANTIOQUIA.

Apoyar en la definición de estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de la misma, con herramientas físicas y digitales.

Oficina del Talento Humano:

Responder por la gestión del conocimiento en el talento humano, a través de acciones y procedimientos de: inducción, reinducción, capacitación y formación del personal, permanencia institucional del conocimiento del personal que se retira, cultura organizacional para el conocimiento (cultura del compartir) y la innovación.

Dirigir en la definición de estrategias, mecanismos y herramientas orientados a transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados y mitigación de los riesgos de fuga de capital intelectual.

Liderar los procesos de sensibilización, socialización e implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad.

Evaluuar los resultados de las acciones desarrolladas con el talento humano para llevar a cabo acciones de mejora.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

Oficina de Sistemas:

Aportar conocimientos generales sobre las políticas de Gobierno Digital y Seguridad Digital.

Apoyar en la definición, formulación e implementación de estrategias de herramientas informáticas para la gestión del conocimiento y la innovación y en el uso de las mismas.

Liderar la publicación de datos abiertos.

Oficina de Control Interno:

Implementar auditorías de seguimiento y control de la presente Política y su plan de acción.

Vigilar el cumplimiento de los procesos relacionados con la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación y su plan de acción en coherencia con los lineamientos de la entidad.

Proponer las acciones correctivas pertinentes en el proceso de seguimiento de esta Política y su plan de acción.

5. ESTRATEGIAS

- ❖ La Política se implementará a través del Plan de Acción establecido, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las actividades y compromisos asociados a la Gestión del Conocimiento y la Innovación.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

6. CONCEPTOS A TENER EN CUENTA

Conocimiento: Suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades.

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).

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.

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.

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.

Conocimiento Explícito: Conocimiento formal, ordenado, fácil de almacenar y compartir.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

mapas de saberes y conocimientos: Es el espacio de navegación que permite identificar, divulgar y consultar, los conjuntos de actores, acciones, instrumentos, bases de datos, fuentes documentales, que hacen parte de los saberes y los conocimientos clave de la entidad, y proponer la ruta a seguir para gestionar el “conocimiento faltante” o aquel sobre el cual se debe profundizar. (Adaptación de República de Colombia. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021 y de la Guía de Implementación Ministerio de Educación).

El **benchmark** (o benchmarking) es una técnica de gestión que consiste en comparar procesos, prácticas o indicadores de desempeño de una organización con los de otras entidades, preferiblemente líderes en el sector. Su objetivo es identificar **mejores prácticas** y adoptar estrategias exitosas para mejorar la eficiencia y competitividad.

Colaborar: Se promueve la colaboración entre los equipos de trabajo, motivando las competencias o proezas individuales.

Crear valor: Los conocimientos en INDEPORTES ANTIOQUIA son fuente de valor para alcanzar los objetivos.

Adaptación al cambio: De acuerdo con el alcance y etapas de la Política de Gestión del Conocimiento y a la innovación en la Entidad.

Incentivar una cultura de innovación: Fomentar la cultura de la innovación para optimizar procesos, estimular la creatividad de los servidores y colaboradores y lograr mejores resultados en la Entidad

Orientar hacia los resultados: Trabajar de manera inteligente y sistemática mejorando continuamente los procesos.

Mejores equipos de trabajo: Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	PL-TH-01 Versión 04 Aprobación: 24/10/2025
---	---	---

COPIA CONTROLADA

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).

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 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 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.

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción del cambio
V1	2019	Implementación de las Políticas de MIPG
V2	22/09/2021	Actualización de la Política de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Gestión Versión 4-2021
V3	04/04/2024	Actualización de la Política, actualización a la etapa número 4 paso (seguimiento)
V4	24/10/2025	Actualización de la Política de acuerdo con los lineamientos del Modelo integrado de Gestión "Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Versión 6-2024)". Incorporación del formato del Plan de Acción F-TH-131 para el desarrollo de la Política.

APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Lucy Audrey Beltrán Zambrano Profesional Especializada Oficina de Talento Humano		
Claudia Salazar Arango Profesional Especializada Oficina Asesora de Planeación	Consuelo Eugenia Vélez Tobón Jefe Oficina de Talento Humano	Comité de Gestión de Desempeño según acta N°06 24/10/2025
Luz Mary Ramírez Tangarife Practicante Oficina de Talento Humano	John Alberto Betancur Maya Jefe Oficina Asesora de Planeación	
María Camila Toro Echeverri Profesional Universitario Oficina Talento Humano (Contratista)		