

PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA

IU. DIGITAL
VIGENCIA 2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO GENERAL	5
I. Marco normativo y legal.....	5
MARCO ESTRATÉGICO Y PROGRAMÁTICO.....	7
I. Objetivo General	7
II. Objetivos específicos	7
III. Conceptos clave de gestión de conocimiento y la innovación	7
IV. Desglose estratégico del Plan	10
Pilar 1: Personas - El Centro del Conocimiento y la Innovación	10
Pilar 2: Cultura - El entorno para la Innovación y el Aprendizaje.....	10
Pilar 3: Tecnología - Facilitadora de la Gestión y Difusión del Conocimiento	11
Pilar 4: Procesos - Estructuras para la Creación, Transferencia y Aplicación del Conocimiento	11
V. Seguimiento, Monitoreo y evaluación.....	12

INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva global, la gestión del conocimiento y la innovación se concibe como un proceso sistémico que permite convertir las experiencias de los colaboradores en aprendizajes que son transferidos a los demás grupos de valor, con el propósito de apropiarse y alcanzar así los objetivos institucionales. Ahora bien, la identificación y explicitación de dichas experiencias, mediante el uso intensivo de las TIC generan dinámicas entre las diferentes estructuras organizacionales y sus procesos, permitiendo la creación de capital intelectual. En este sentido, la gestión de activos de conocimiento se convierte en un factor relevante para el desarrollo de ventajas competitivas sostenibles.

En el panorama empresarial contemporáneo, caracterizado por su dinamismo y complejidad, la gestión del conocimiento y la innovación se han consolidado como decisiones estratégicas fundamentales para garantizar la sostenibilidad y el éxito organizacional. Las organizaciones que prosperan en este entorno son aquellas que comprenden que el conocimiento no es simplemente un activo más, sino el recurso principal que impulsa la creación de valor que estimula la creatividad y permite el desarrollo de modelos de negocio verdaderamente innovadores.

El conocimiento organizacional, tanto tácito como explícito, representa la inteligencia colectiva acumulada que diferencia a las empresas líderes de sus competidores. Esta gestión estratégica del conocimiento no ocurre por casualidad, sino que requiere un enfoque estructurado y deliberado que reconozca la interconexión entre múltiples dimensiones organizacionales.

Con relación a lo anterior, se han creado avances importantes para determinar un marco teórico de gestión del conocimiento, que, desde la perspectiva colombiana, se encuentra establecido en la Guía para la Implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) dirigido a las entidades públicas nacionales y territoriales, en la que se proporcionan lineamientos técnicos y pedagógicos para el cumplimiento de la Política de Gestión de Conocimiento y la Innovación (GESCO+I), cuyo propósito se resalta a continuación:

“... La gestión del conocimiento y la innovación resalta la importancia de conservar y compartir el conocimiento de las entidades del Estado con el fin de dinamizar el ciclo de la política pública y facilitar el aprendizaje, la adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión de conocimiento interno y la promoción de buenas prácticas de gestión. También, fortalece de forma transversal las demás dimensiones del MIPG en la medida que busca que las entidades mejoren su gestión, aprendan de sí mismas y de su entorno a través

de la generación, captura, evaluación y distribución del conocimiento que producen”
(Función Pública, 2019).

En consecuencia, para las instituciones de educación superior (IES) nacionales y territoriales, la generación y socialización del conocimiento permeado por las iniciativas estratégicas y los ejes misionales se convierte en un vehículo para la transformación social, donde las dinámicas de investigación, innovación, docencia y extensión se materializan en activos de capital intelectual que impactan la esencia del desempeño de los procesos internos, la transferencia de tecnología y emprendimiento empresarial.

Ahora bien, la gestión del conocimiento para la Institución Universitaria Digital de Antioquia se concibe como un eje transversal y sistémico que permite la identificación, la creación, el almacenamiento, el uso y la transferencia del conocimiento para el fortalecimiento de la innovación y la tecnología en todos los procesos en la Institución. Por lo anterior, la gestión del conocimiento como propuesta de valor impacta todos los procesos de la Institución, y a su vez se convierte en estrategia para lograr metodologías y mejores prácticas, mediadas por las TIC, que le permite identificar, crear, almacenar y transferir el conocimiento de manera oportuna para el aprovechamiento de las capacidades de la Institución, como insumo fundamental para formar, investigar e innovar, con los valores propios y principios enmarcados en la Digitalidad Próxima.

De otra parte, los procesos de la Institución son diseñados para lograr los servicios que son objetos misionales a partir del conocimiento personal y colectivo, porque es en los procesos en los que se define la interacción con los grupos de valor, pues estos constituyen formas normalizadas de actuar en nombre propio. Es en este sentido que la gestión del conocimiento realizada de forma sistémica e intencionada desde todos los procesos contribuye al flujo de información para lograr los objetivos de la Institución y la articulación de las iniciativas estratégicas, creando una cultura de gestión del conocimiento y la innovación en todas las áreas y en la incorporación de prácticas que permitan gestionar los activos de intangibles mediante un trabajo en red, con base en las competencias de todos los grupos de valor.

Este documento presenta un plan de acción integral basado en los pilares esenciales que sostienen cualquier iniciativa exitosa de gestión del conocimiento e innovación: personas, cultura, tecnología y procesos. Estos cuatro elementos no funcionan de manera aislada, sino que se entrelazan para crear un ecosistema organizacional que facilita el flujo del conocimiento, estimula la creatividad y convierte las ideas en resultados tangibles. A través de este marco conceptual, las organizaciones pueden diseñar estrategias coherentes que maximicen su capacidad de aprender, adaptarse e innovar en mercados cada vez más competitivos y globalizados.

MARCO GENERAL

I. Marco normativo y legal

Según el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*, en el capítulo 2, se establecen 16 políticas de gestión y desempeño institucional, entre ellas la relacionada con la Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Esta dimensión facilita a las entidades públicas aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica y analítica, generando mejores productos o servicios para los grupos de valor. En síntesis, cumple un rol esencial en el fortalecimiento de las demás dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) a través de la generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento.

De acuerdo con la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se indica que:

“... En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional” (Función Pública, 2019).

Adicionalmente, la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación se fundamenta en tres ejes:

Eje 1. Herramientas de apropiación y analítica pública

El propósito de este eje se centra en la generación, organización y apropiación del conocimiento a partir de datos e información inicial, en sistemas que sean usados y aplicados de manera continua por las y los servidores públicos de la entidad. La transformación de datos crudos en conocimiento estratégico es fundamental para fortalecer la toma de decisiones, la creación de políticas públicas y la mejora de los procesos operativos dentro de las entidades públicas. Con tres elementos clave Datos, Información y Conocimiento:

En el desarrollo de este eje se debe tener en cuenta:

Memoria y conocimiento, Analítica pública, Caja de herramientas digitales, Actualización sistemas de información, Herramientas utilización y apropiación del conocimiento

Objetivo: Establecer sistemas de análisis y organización de datos que fortalezcan la toma de decisiones mediante el uso de herramientas de analítica pública.

Eje 2. Saber innovar para la vida

El propósito de este eje es fomentar una innovación que reconozca la diversidad de saberes y formas de conocimiento, promoviendo la co-creación de soluciones orientadas al bienestar de las comunidades y a la sostenibilidad. Este eje se enfoca en la creatividad, la participación y la efectividad en la implementación de políticas públicas que respeten y valoren el entorno natural y social.

Objetivo: Crear una cultura de innovación inclusiva y participativa que respete los conocimientos locales y promueva la co-creación de soluciones.

Eje 3. Cultura de compartir, comunicar y transformar

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

Objetivo: Promover el intercambio continuo de conocimientos y experiencias, generando espacios de comunicación y transformación de saberes.

Ahora bien, el Plan de Desarrollo Institucional 2023 - 2026 "Digitalidad Próxima", desarrolla un enfoque educativo contextualizado y relevante que se basa en cerrar brechas y crear oportunidades de acceso a la educación superior pública para comunidades específicas, promoviendo el autoconocimiento, la autodirección y el desarrollo de habilidades para la vida. Este enfoque se alinea con las competencias necesarias para el siglo XXI.

En síntesis, la convergencia entre el Decreto 1499 y el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2026 "Digitalidad Próxima" ofrece un marco sólido para el fortalecimiento de la gestión pública, porque fomenta la gestión del conocimiento y la innovación, establece un camino hacia la excelencia institucional, asegurando el acceso a la información, la capacitación y el desarrollo integral, elementos cruciales para abrazar los desafíos y oportunidades del mundo actual y haciendo referencia a su ADN 100% Digital, debe adoptar la posición de ser un referente en la transformación digital a nivel nacional, en todos sus procesos.

MARCO ESTRATÉGICO Y PROGRAMÁTICO

I. Objetivo General

Desarrollar acciones que permitan de manera transversal y sistemática la identificación, creación, almacenamiento, uso, transferencia y fortalecimiento de una cultura de gestión del conocimiento y la innovación en todos los procesos en la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

II. Objetivos específicos

- Identificar los activos de conocimiento que permita la gestión del capital intelectual asociado a los procesos institucionales.
- Desarrollar estrategias de generación y producción de conocimiento que permitan el desempeño de los procesos institucionales.
- Implementar mecanismos de apropiación, uso y transferencia de conocimientos para la potencialización de los procesos institucionales.
- Consolidar una cultura de Gestión del Conocimiento y la Innovación institucional.

III. Conceptos clave de gestión de conocimiento y la innovación

Los enfoques conceptuales usados para referirse a la gestión de conocimiento y la innovación y sus componentes son amplios y complementarios, por ello es necesario hacer énfasis frente algunos conceptos abordados en esta política.

Diversos autores, concuerdan en que los *activos de conocimiento*, conocidos también como activos o recursos intangibles, son aquellos recursos que generan valor y ventajas competitivas en las organizaciones (Sveiby, 1997), (Edvinsson y Malone, 1997), (Viedma, 2001), (Kaplan y Norton, 2004). Desde el punto de vista contable, la NIC 38 establece que un activo intangible es un activo identificable, de carácter no monetario que carece de sustancia física. En consecuencia, la contabilidad de los activos intangibles es conocida como Capital Intelectual, el cual trata de establecer el aporte de los activos intangibles al valor organizacional.

Desde el punto de vista tecnológico, las TIC han permitido la gestión de la información y poner a disposición de las organizaciones una gran cantidad de contenidos, con el propósito de garantizar la ejecución de sus procedimientos. Esto deriva en múltiples esfuerzos que concuerdan en el desarrollo de herramientas informáticas, que sirven de apoyo en los procesos operativos y de gestión de las organizaciones.

El conocimiento se genera a partir de la dinámica de la información, la información encuentra su huésped en las personas, los grupos y las organizaciones; cada aceptación de

información se mezcla con infinidades de procesos que modelan nuevas representaciones de la realidad, cada conocimiento generado posee un ciclo de vida particular, y su veracidad siempre se determina a partir de la explicitación.

Lo particular del conocimiento en la era de la *transformación digital*, es que su proceso de generación sigue siendo una apuesta de emisión y recepción de información, transformando en cada instante la concepción que tiene cada huésped sobre el contexto en el que interactúa, sin embargo, la vertiginosa agilidad con la que el mundo procesa nueva información hace que la gestión de estos procesos tenga múltiples identidades, las cuales incrementan la complejidad de creación de un cuerpo teórico como base de gestión.

En consecuencia, existen diversos estudios que tratan de explicar, reconocer y valorar los activos de conocimiento en las organizaciones, entre estos están: Modelo Navigator de Skandia (Edvinsson y Malone, 1997), Modelo Intellectual Assets Monitor (Sveiby 1997), Balanced Business Scorecard (Kaplan y Norton, 1996), Modelo Intelect (Euroforum, 1998), Capital Intelectual (Drogonetti y Roos, 1998), Modelo Andersen (Andersen, 1999), Modelo de Gestión del Conocimiento de KPMG Consulting (Tejedor y Aguirre, 1998), entre otros. Ver Figura 1.

Modelo	Autores	Capital Humano	Capital Estructural	Capital relacional	Año
Balanced Score Card	Kaplan y Norton	Aprendizaje y crecimiento	Procesos internos	Clientes	1993
Technology Broker	Brooking	Activos individuales	Activos estructurales	Activos de mercado	1997
Intellectual Assest Monitor	Sveiby	Competencias individuales	Estructura interna	Estructura externa	1997
Intelect - Euroforum	Bueno	Capital humano	Capital estructural	Capital relacional	1998
Skandia Navigator	Edvinson y Malone	Capital humano	Capital organizativo	Capital cliente	1999
McElroy	McElroy	Capital humano	Capital de procesos Capital de innovación	Capital social	2002

Figura 1. Modelos representativos de gestión del conocimiento.

El interés sobre los activos que impulsan los procesos de generación de valor ha dado como resultado, no menos de treinta metodologías (Andriessen, 2014), aunque con escaso grado de acumulación de conocimiento, pero sí con cierto éxito entre la comunidad empresarial. En cada una de estas metodologías se puede distinguir claramente la presencia de tres categorías esenciales. Ver Figura 2.

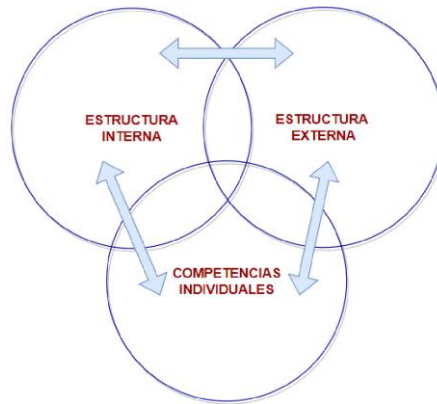


Figura 2. Flujo de información entre categorías. Adaptada de (Sveiby, 1998)

- **Competencias individuales (Capital humano):** Conjunto de activos intangibles que poseen los miembros de la institución, y son principalmente competencia, actitud y agilidad mental.
- **Estructura interna (Capital estructural):** Corresponde al “Know How” de la institución, materializado en la forma de hacer las cosas, su vinculación con el entorno y la capacidad para producir innovaciones.
- **Estructura externa (Capital relacional):** Se refiere al valor que generan para la institución, las relaciones que mantiene con el exterior, comprendiendo las relaciones con grupos de valor y proveedores.

Ahora bien, para la Institución Universitaria Digital de Antioquia, la gestión de conocimiento inicia con la identificación de activos de conocimiento clave existente y requerido para el cumplimiento de los propósitos misionales y funciones de la institución, continúa con la generación, producción o construcción del conocimiento, luego se documenta se sistematiza y se almacena, y termina con la disposición, socialización y transferencia de este para contribuir al aprendizaje, mejoramiento e innovación institucional.

IV. Desglose estratégico del Plan

Pilar 1: Personas - El Centro del Conocimiento y la Innovación

Las personas constituyen indiscutiblemente el núcleo vital de cualquier sistema de gestión del conocimiento e innovación. Son ellas quienes generan, capturan, comparten y aplican el conocimiento en todas sus formas. El conocimiento tácito, ese saber experiencial difícil de documentar que reside en la mente y las habilidades de cada individuo, representa uno de los activos más valiosos y únicos de cualquier organización. Por su parte, el conocimiento explícito, aquel que puede ser codificado y compartido sistemáticamente, cobra vida y significado solo cuando las personas lo interpretan y aplican en contextos específicos.

La gestión efectiva del conocimiento se practica en todos los niveles organizacionales, desde los directivos que alinean la estrategia de conocimiento con los objetivos corporativos, hasta los colaboradores de primera línea que aplican y comparten saberes en su trabajo diario. Los equipos de trabajo colaborativo y las comunidades de práctica representan espacios privilegiados donde la investigación colectiva y la innovación continua florecen naturalmente.

En este contexto, la capacitación y el desarrollo de competencias emergen como inversiones estratégicas críticas. Los programas de **upskilling** (mejora de habilidades existentes) y **reskilling** (desarrollo de nuevas capacidades) no solo potencian el talento individual y la creatividad, sino que también aseguran que la organización mantenga la agilidad necesaria para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado. Una fuerza laboral continuamente capacitada es una fuerza laboral empoderada para innovar, resolver problemas complejos y contribuir significativamente al capital intelectual organizacional.

Pilar 2: Cultura - El entorno para la Innovación y el Aprendizaje

Una cultura que promueve la apertura, la confianza y el compartir conocimiento no es un lujo opcional, sino un requisito indispensable para el éxito sostenible de cualquier iniciativa de gestión del conocimiento. Sin un ambiente cultural propicio, incluso las mejores tecnologías y procesos fracasarán en generar el impacto deseado.

La cultura de innovación auténtica implica mucho más que declaraciones aspiracionales en documentos corporativos. Requiere una aceptación genuina del riesgo calculado, la capacidad de aprender sistemáticamente del error sin castigo punitivo, y un compromiso organizacional con la mejora continua. Esta mentalidad cultural transforma los fallos en oportunidades de aprendizaje y convierte cada desafío en un potencial catalizador de innovación.

Un caso emblemático es el de organizaciones como Google, que han logrado integrar la innovación como parte fundamental de su ADN organizacional. A pesar de su considerable

tamaño y alcance global, estas empresas mantienen vivo un espíritu innovador y emprendedor que permea todos los niveles. Lo logran mediante políticas culturales específicas: tiempo dedicado a proyectos personales, celebración de experimentos (incluso los fallidos), espacios de colaboración espontánea y reconocimiento explícito de contribuciones innovadoras.

Además, la cultura organizacional debe incentivar activamente la colaboración transversal entre departamentos, funciones y jerarquías, facilitando la difusión horizontal y vertical del conocimiento. Los silos organizacionales, esas barreras invisibles que impiden el flujo del conocimiento entre áreas, son enemigos naturales de la innovación. Una cultura saludable derriba estos muros mediante espacios compartidos, proyectos interdisciplinarios y sistemas de incentivos que recompensan la colaboración sobre la competencia interna.

Pilar 3: Tecnología - Facilitadora de la Gestión y Difusión del Conocimiento

La tecnología desempeña un papel fundamental como habilitador y acelerador de los procesos de gestión del conocimiento. Las herramientas tecnológicas apropiadas permiten capturar el conocimiento organizacional en sus múltiples formas, almacenarlo de manera estructurada y segura, organizarlo para facilitar su recuperación, y difundirlo eficientemente a quienes lo necesitan, en el momento y contexto adecuados. Esta capacidad de gestionar el conocimiento de forma eficiente representa una ventaja competitiva significativa en la economía actual.

La tecnología resulta especialmente crítica para gestionar el conocimiento en entornos de trabajo remotos y distribuidos geográficamente, realidad cada vez más prevalente en el mundo laboral contemporáneo. Las herramientas de videoconferencia, colaboración en línea y gestión de proyectos permiten que equipos dispersos globalmente colaboren como si estuvieran en la misma sala, compartiendo conocimiento y co-creando soluciones independientemente de fronteras físicas.

Sin embargo, es crucial reconocer que la tecnología por sí sola no garantiza el éxito. La inversión en infraestructura tecnológica debe alinearse cuidadosamente con las necesidades culturales y de procesos de la organización para maximizar su impacto real. Una plataforma sofisticada que no se integra naturalmente en los flujos de trabajo existentes o que choca con la cultura organizacional terminará subutilizada, representando una inversión desperdiciada.

Pilar 4: Procesos - Estructuras para la Creación, Transferencia y Aplicación del Conocimiento

Los procesos representan la columna vertebral metodológica que sistematiza y estructura la gestión del conocimiento, transformándola de actividad espontánea en capacidad

organizacional estratégica. Mediante procesos bien diseñados, las organizaciones pueden gestionar sistemáticamente la generación de nuevo conocimiento, su captura y codificación, la evaluación de su relevancia y calidad, y la mejora continua tanto del conocimiento mismo como de los procesos que lo gestionan.

- **Generar:** Creación de nuevo conocimiento mediante investigación, experimentación y aprendizaje.
- **Capturar:** Documentación y codificación del conocimiento para preservarlo y compartirlo.
- **Aplicar:** Utilización del conocimiento en decisiones, procesos y soluciones concretas.
- **Evaluar:** Medición del impacto y relevancia del conocimiento aplicado.
- **Mejorar:** Refinamiento continuo basado en retroalimentación y aprendizajes.

Modelos como el doble ciclo de gestión del conocimiento, que integra las fases de generar, aplicar, evaluar y mejorar, aseguran que el conocimiento organizacional no permanezca estático o se devalúe con el tiempo. En cambio, estos procesos garantizan que el conocimiento se mantenga relevante, actualizado y alineado con las necesidades evolutivas del negocio, transformándose continuamente en valor tangible para la organización y sus stakeholders.

Los procesos claramente definidos facilitan significativamente la innovación ágil y la capacidad organizacional de adaptarse rápidamente a cambios en el mercado, disrupciones tecnológicas o transformaciones en las expectativas de los clientes. Cuando los empleados comprenden cómo fluye el conocimiento en la organización y cómo pueden contribuir a ese flujo, se convierten en agentes activos de innovación.

Un ejemplo concreto son las estrategias institucionales que integran explícitamente la gestión del conocimiento en sus macroprocesos organizacionales y planes estratégicos anuales. En estas organizaciones, la gestión del conocimiento no es una iniciativa aislada de Tecnología, Planeación o Recursos Humanos, sino un componente transversal que permea todos los procesos clave del negocio.

V. Seguimiento, Monitoreo y evaluación

El seguimiento y monitoreo del plan estará a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quienes actúan como primera línea de defensa y la Dirección de Planeación, quién ejerce la segunda línea de defensa.

La evaluación del presente plan estará a cargo de la Oficina Asesora de Auditoría Interna, quién ejecuta el rol de tercera línea de defensa.

La implementación del Plan de gestión del conocimiento tiene lugar a partir del desarrollo de las actividades y la ejecución de esfuerzos encaminados a su consecución,

comprendiendo indicadores que facilitan la medición de las acciones, e identificando plenamente la descripción de los productos y/o resultados alcanzados y esperados, de la siguiente manera:

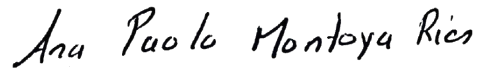
Tabla 3. Actividades, indicadores y metas.

Actividad	Meta	Pilar	Fecha de Inicio (mes-año)	Fecha de fin (día-mes-año)	Responsable
Informe de levantamiento de requerimientos para el inventario de necesidades tecnológicas para GC+I.	100%	Tecnología	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Dirección de Tecnología - Dirección de Planeación
Identificación del capital intelectual de la Institución.	100%	Personas	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Dirección de Tecnología - Dirección de Planeación
Repositorio del conocimiento, buenas prácticas y lecciones aprendidas, implementado, certificados de participación en convocatorias y premios de buenas prácticas	100%	Tecnología	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Dirección de Tecnología - Dirección de Planeación
Herramienta de analítica institucional implementada.	100%	Tecnología	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Dirección de Tecnología
Implementación y seguimiento para la innovación - Ej: Proyectos de innovación	100%	Cultura	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Mesa Técnica
Articular los planes institucionales de capacitaciones, el plan estratégico de gestión humana y plan de investigaciones ajustado a la política de GC+I - MIPG	100%	Personas	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Dirección de recursos humanos - Dirección de Investigaciones - Dirección de Tecnología - Dirección de Planeación
Plan de comunicación para la difusión del conocimiento implementado	100%	Cultura	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Dirección de comunicaciones y mercadeo - Dirección de Tecnología - Dirección de Planeación
Informe de relacionamiento con entidades externas para el fortalecimiento de GC+I	100%	Cultura	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Vicerrectoría de Extensión
Implementar modelo de indicadores de activos de conocimiento y la innovación	100%	Procesos	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Dirección de Planeación
Definir y caracterizar procedimiento de GC+I	100%	Procesos	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Dirección de Tecnología - Dirección de Planeación
Fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la gestión de conocimiento y la innovación - Ej: Comunidad de conocimiento	100%	Cultura	Febrero - 2026	Diciembre - 2026	Mesa Técnica

El Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación será objeto de un (1) seguimiento anual, conforme a los formatos dispuestos para tal fin en el Modelo de Operación por Procesos Institucionales.



Fabian Erley Escudero Salgado
Director de Planeación



Ana Paola Montoya Ríos
Directora de Tecnología

Acción	Nombre	Fecha
Proyectó:	Angela Cristina Villegas Hincapié Jorge Iván Serna Gallo	19/12/2025
Revisó y Aprobó:	Litza Verónica Cruz Ana Paola Montoya Ríos Fabián Escudero Salgado	06/01/2026
Los anteriores, declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad presentamos para firma.		