

ANEXO “A”
FORMATO DIAGNÓSTICO ESTADO MIPG ISO 9001 EJÉRCITO NACIONAL,
DIMENSIÓN N° 6 DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN
(MIPG) “GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO”

La herramienta se encuentra dividida en cuatro (4) columnas; la primera contiene la política de la Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la segunda el producto de MIPG, una tercera que contiene el criterio MIPG y la cuarta que contiene el producto de la Norma ISO 9001:2015.

CRITERIOS DE CALIFICACION: en el diligenciamiento y evaluación es importante aclarar los siguientes criterios: **COMPLETO** = Marque con una “X”, en el caso de haber realizado TODAS las acciones requeridas, contar con evidencias suficientes y tener resultados eficaces de cumplimiento del requisito. **PARCIAL** = Marque con una “X”, en el caso de no haber realizado al menos una acción o actividad requeridas, contar con evidencias insuficientes y a pesar de obtener resultados, estos no son eficaces. **NINGUNO** = Marque con una “X”, en caso de no encontrar ninguna acción o actividad relacionada y/o no contar con evidencias ni resultados relacionados con el requisito.

OBSERVACIONES = Se utiliza para describir las anotaciones o comentarios que se consideren pertinentes producto de la evaluación de cada uno de los criterios, es importante relacionar las evidencias del cumplimiento de cada una de las actividades. Es importante que se relacionen al detalle cada una de las evidencias. (Informe xxxx, Acta N° xxxx). Nota: la evaluación es excluyente, por favor no marque con una “X” en más de 2 criterios, por ejemplo marcar X en completo y también en parcial.

| POLÍTICA | N° | PRODUCTO MIPG | CRITERIOS MIPG | PRODUCTO ISO 9001:2015 | COMPLETO | PARCIAL | NINGUNO | OBSERVACIONES |
|---|----|---|--|--|-----------|----------|---------|---|
| GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN | | | | | 0% | | | |
| PLANEACIÓN IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO RELEVANTE | | | | | | | | |
| GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN | | | | | | | | |
| | 1 | Se identifica, captura, organiza y actualiza el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación Eje 4 cultura de compartir y difundir- Editar fuga del conocimiento. | 7.1.3 Infraestructura 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC. 7.5 Información documentada. 8.3 Diseño y desarrollo de los productos y servicios. | | X | | 1.Acta de entrega 2 Información de Comando 3. Actas de inducción y reinducción. 4.Reenducción Ejercito |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|---|---|
| 2 | Se cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado y articulado con la política de gestión documental, además, es de fácil acceso para los colaboradores de la organización. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación Eje 4 cultura de compartir y difundir - Editar fuga del conocimiento. | 7.1.3 Infraestructura 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC. 7.5 Información documentada. 8.3 Diseño y desarrollo de los productos y servicios. | | | X | No se cuenta con inventario del conocimiento explícito. |
| 3 | Se identifica, clasifica y prioriza el conocimiento más relevante para la entidad, además, lleva a cabo acciones para su gestión. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación Eje 4 cultura de compartir y difundir - Editar fuga del conocimiento. | 7.1.3 Infraestructura 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC. 7.5 Información documentada. 8.3 Diseño y desarrollo de los productos y servicios. | | | X | No se realiza la priorización. |
| 4 | Se identifican los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y se llevan a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional. | 6.1 Acciones para abordar Riesgos y Oportunidades. Directiva 00115 de 2019 Formato de Riesgos de corrupción 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. | | | X | Se realizó el seguimiento de administración del riesgo hasta la vigencia 2023. |
| 5 | Se identifican las necesidades de conocimiento y se lleva a cabo la formación y capacitación requerida anualmente por el personal de la entidad. Posteriormente, evalúa los resultados e implementa acciones de mejora. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción. | 7.1.5 Recursos de seguimiento y medición. 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC Comité de Seguimiento y control del sistema de lecciones aprendidas Boletín de buenas Prácticas 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. 10 Mejora. | | | X | Se realizó capacitación "" mediante acta N° de fecha |
| 6 | Se elabora, evalúa e implementa el programa de gestión del conocimiento y además está articulado con la planeación estratégica de la entidad. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción. | 4.1 Comprensión de la organización y su contexto. 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC Comité de Seguimiento y control del sistema de lecciones aprendidas Boletín de buenas Prácticas 8.1 Planificación y control operacional 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. | | | X | No se cuenta con un programa de conocimiento. |
| 7 | Se ha generado un plan de acción como resultado del autodiagnóstico y es aprobado en comité institucional de gestión y desempeño. | Manual Operativo MIPG Versión 4.6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción. | 4.1 Comprensión de la organización y su contexto. 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC. Comité de Seguimiento y control del sistema de lecciones aprendidas Boletín de buenas prácticas 8.1 Planificación y control operacional 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. | | | X | Primera vez que se realiza el autodiagnóstico por parte del Departamento de Ingenieros Militares. |
| 8 | Se cuenta con una persona o grupo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora al Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la | Manual Operativo MIPG Versión 4.6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional | 10. Mejora 10.2 No conformidad y Acción Correctiva. 10.3 Mejora Continua Procedimiento Mejora Continua Planes de Mejoramiento Plataforma Suite Vision Empresarial. | | | X | No se cuenta con una persona o grupo que evalúe, implemente, haga seguimiento |

PÚBLICA RESERVADA

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|---|--|
| | Innovación, en el marco del MIPG. | | | | | | |
| | El responsable de la política de Gestión del Conocimiento cuenta con el certificado de aprobación del curso virtual de gestión del conocimiento y la innovación. | Manual Operativo MIPG Versión 46.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación.Eje 3 Analítica institucional | 10. Mejora 10.2 No conformidad y Acción Correctiva. 10.3 Mejora Continua Procedimiento Mejora Continua Planes de Mejoramiento Plataforma Suite Vision Empresarial. | | | X | No hay personal responsable de la Política de Gestión del Conocimiento en el Departamento de Ingenieros Militares. |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (IDEACIÓN) | | | | | | | |
| 9 | Se divulgan, documentan y evalúan los métodos de creación e ideación que emplea la entidad para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción- Generación de nuevas ideas. | 7.4 Comunicación 7.5 Información Documentada Documentos del SIG Documentos del Proceso. Procedimiento Gestión de Educación. | | | X | Se realizó el FO-JEMPP-CEDE-1632 formado de Ideación del primer semestre. |
| 10 | Se cuenta con espacios disponibles, adecuados, diferenciados y divulgados para llevar a cabo los procesos de ideación e innovación. Así también, el personal documenta y difunde los resultados de los procesos de ideación e innovación. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura del Compartir y difundir. | 7.4 Comunicación 7.1.3 Infraestructura 7.1.4 Ambiente para la operación de los procesos. Plan de necesidades Procedimiento Gestión de Educación. | | | X | No se cuenta por personal idóneo en el tema. |
| 11 | Se evalúan los procesos de ideación e innovación de la entidad y evalúa los resultados. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional | 7.1.5 recursos de seguimiento y evaluación. 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evolución. Comité de Seguimiento y control del sistema de lecciones aprendidas Boletín de buenas prácticas. Procedimiento Gestión de Educación. | | | X | No se cuenta por personal idóneo en el tema. |
| 12 | Se desarrollan pruebas de experimentación, se documentan y analizan los resultados. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción- Experimentación | 8.3 Diseño y Desarrollo de los Productos y Servicios Centros de investigación e innovación Procedimiento Gestión de Educación. | | | X | No se desarrollan pruebas de experimentación. |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN) | | | | | | | |
| 13 | El Plan Estratégico del Talento Humano incluye acciones para el fortalecimiento de capacidades en innovación. Además, la entidad lleva a cabo el seguimiento, evalúa los resultados y toma acciones de mejora. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción-Apoyo y desarrollo de la innovación. | 4.1 Comprensión de la organización y su contexto. 4.2 Necesidades y expectativas de las partes interesadas. 7.5 Información documentada 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC Comité de Seguimiento y control del sistema de lecciones aprendidas Boletín de buenas prácticas. | | | X | |
| 14 | Se cuenta con proyectos de innovación. Diseña y mide indicadores sobre la ejecución de dichos proyectos. Además, analiza y compara sus resultados. Por último, se difunden las buenas prácticas. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción-Generación de nuevas ideas. | 7.4 Comunicación. 7.5 Información documentada 8.1 Planificación y control operacional. 8.3 Diseño y Desarrollo de los Productos y Servicios Centros de investigación e innovación | | | X | No se cuenta con proyectos de innovación. |

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465
Bogotá, D.C.
Cede7@buzonejército.mil.co – www.ejército.mil.co



PÚBLICA RESERVADA

806310-1

PÚBLICA RESERVADA

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|---|---|
| 15 | Se ha identificado la información que genera cada proceso, (que puede convertirse en conocimiento útil para la entidad), se consolida, se gestiona y se pone a disposición para su posterior consulta. Tales como: Buenas prácticas, motivos de demanda a la entidad, planes y proyectos, entre otros. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción-Generación de nuevas ideas. | 7.4 Comunicación. 7.5 Información documentada 8.1 Planificación y control operacional. 8.3 Diseño y Desarrollo de los Productos y Servicios Centros de investigación e innovación. | | | X | Se realiza las lecciones aprendidas por Dirección del Departamento de Ingenieros Militares. |
| 16 | Se cuenta con registros e información sobre los proyectos de innovación para poder evaluarlos y son de fácil acceso. Efectúa análisis, visualiza y difunde los resultados. La entidad lleva a cabo análisis comparativos con otros proyectos. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional | 8.3 Diseño y Desarrollo de los Productos y Servicios Centros de investigación e innovación 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. 10 Mejora. | | | X | No se cuenta con proyectos de innovación. |
| 17 | La entidad participa en eventos y actividades de innovación donde comparte los resultados de la gestión de los proyectos y productos de innovación de la entidad. Además, incorpora las necesidades de conocimiento a gestionar. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura del Compartir y difundir. | 7.5 Información documentada 8.1 Planificación y control operacional 8.3 Diseño y Desarrollo de los Productos y Servicios Centros de investigación e innovación Convenios Universidad Nacional, Universidad Javeriana Universidad Militar Nueva Granda, Universidad el Bosque Biblioteca Ejercito Nacional Planes de incentivos a quienes generen innovación. | | | X | No se cuenta con proyectos de innovación. |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INVESTIGACIÓN) | | | | | | | |
| 18 | Se gestionan actividades de formación y capacitación para el personal de la entidad y participa en el desarrollo de investigaciones identificadas, al interior y con otras entidades. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura del Compartir y difundir. | 7.1.2 Personas 7.2 Competencia 7.3 Toma de conciencia 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC Comité de Seguimiento y control del sistema de lecciones aprendidas Boletín de buenas prácticas. | | | X | No se realizan este tipo de actividades. |
| 19 | El personal de la organización participa como panelista en eventos académicos internacionales gestionados por la entidad. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura del Compartir y difundir. | 7.1.6 Conocimientos de la organización 7.2 Competencia 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada PICCentros de investigación e innovación Convenios Universidad Nacional, Universidad Javeriana Universidad Militar Nueva Granda, Universidad el Bosque Biblioteca Ejercito Nacional Planes de incentivos a quienes generen innovación. | | | X | No se realizan este tipo de actividades |

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465
Bogotá, D.C.
Cede7@buzonejercito.mil.co – www.ejercito.mil.co



PÚBLICA RESERVADA

806310-1

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|---|---|
| 20 | La organización participa en semilleros, equipos, grupos de investigación y/o redes académicas relacionadas con la misión de la entidad, además, socializa y publica resultados. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción | 7.4 Comunicación 7.1.6 Conocimientos de la organización 8.3 Diseño y desarrollo PIC Centros de investigación e innovación Convenios Universidad Nacional, Universidad Javeriana Universidad Militar Nueva Granda, Universidad el Bosque Biblioteca Ejército Nacional, Planes de incentivos a quienes generen innovación. | | | X | No se realizan este tipo de actividades |
| 21 | Se evalúa el grado de acceso al conocimiento explícito de la entidad y el personal conoce las diferentes herramientas para acceder a él en tiempo real. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura del Compartir y difundir. Consolidación y fácil acceso al conocimiento de la entidad | 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada. 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC Centros de investigación e innovación Convenios Universidad Nacional, Universidad Javeriana Universidad Militar Nueva Granda, Universidad el Bosque Biblioteca Ejercito Nacional Planes de incentivos a quienes generen innovación. 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. 10. Mejora. | | | X | No se tiene conocimiento de las herramientas para evaluar el grado de acceso al conocimiento. |
| HERRAMIENTAS DE USO Y APROBACIÓN (EVALUACIÓN) | | | | | | | |
| 22 | Se identifica y evalúa el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 2 Herramienta para el uso de aprobación. | 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evolución. Comité de Seguimiento y control del sistema de lecciones aprendidas Boletín de buenas prácticas 10. Mejora. | | | X | No se tiene conocimiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento. |
| 23 | Las herramientas para uso y apropiación del conocimiento de la entidad tienen un grado de interoperabilidad alto. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 2 Herramienta para el uso de aprobación. | 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evolución. Comité de Seguimiento y control del sistema de lecciones aprendidas Boletín de buenas prácticas. 10. Mejora | | | X | No se tiene conocimiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento. |
| 24 | Se identifica, clasifica y actualiza periódicamente el conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura del compartir y difundir | 7.1.6 Conocimientos de la organización PIC Centros de investigación e innovación Convenios Universidad Nacional, Universidad Javeriana Universidad Militar Nueva Granda, Universidad el Bosque Biblioteca Ejército Nacional Planes de incentivos a quienes generen innovación. 7.2 Competencia 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada. | | | X | No se realiza esta actividad |

| HERRAMIENTAS DE USO Y APROBACIÓN (CLASIFICACIÓN Y MAPA DEL CONOCIMIENTO) | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|---|---|--|
| 25 | Se priorizan las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y cuenta con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión, que son evaluadas periódicamente. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 2 Herramienta para el uso de aprobación. | 7.1.3 Infraestructura 7.1.6 Conocimiento de la organización. 7.2 Competencia 8.3 Diseño y Desarrollo de los Productos y Servicios. Procedimiento de mejora. | | | | X | No se realiza la priorización de las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento. |
| 26 | La entidad cuenta con talento humano especializado que conoce y usa las herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos. Así mismo, ha identificado otras herramientas (incluyendo en línea) que pueden ser utilizadas para el tratamiento de datos. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional | 7.1.2 Personas 7.1.3 Infraestructura 7.2 Competencia 7.3 Toma de conciencia 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 7.1.6 Conocimientos de la organización | | | | X | No se cuenta con personal especializado que conoce y usa las herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos. |
| 27 | La entidad realiza inventarios para identificar la ubicación de este tipo de conocimiento. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional. | 7.1.2 Personas 7.1.3 Infraestructura 7.2 Competencia 7.3 Toma de conciencia 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 7.1.6 Conocimientos de la organización. | | | | X | No se realiza esta actividad. |
| 28 | Cuenta con repositorios de conocimiento y realiza procesos de socialización y difusión | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional | 7.1.2 Personas 7.1.3 Infraestructura 7.2 Competencia 7.3 Toma de conciencia 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 7.1.6 Conocimientos de la organización | | | | X | No se cuenta con personal especializado y no se encuentra en la TOE. |
| 29 | Actualiza sus TRD de acuerdo con el quehacer de la entidad | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional | 7.1.2 Personas 7.1.3 Infraestructura 7.2 Competencia 7.3 Toma de conciencia 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 7.1.6 Conocimientos de la organización. | | | X | | Se actualizan las TRD en el Departamento de Ingenieros. |
| HERRAMIENTAS DE USO Y APROBACIÓN (PRIORIZACIÓN) | | | | | | | | |
| 30 | La entidad cuenta con parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permiten llevar a cabo su análisis para la posterior toma de decisiones basadas en evidencia. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional Eje 4 Cultura del compartir y difundir-Toma de decisiones basadas en evidencias. | 7.3 Toma de conciencia 8.2 Requisitos para los productos y servicios. | | | | X | Tablero de control indicadores de proceso, directiva 203 Balance Score Card. |
| ANALÍTICA INSTITUCIONAL. (DIAGNOSTICO GENERAL) | | | | | | | | |
| 31 | Se llevan a cabo análisis de datos e información para la toma de decisiones, esta información es socializada y retroalimentada en el marco de un plan de analítica para la entidad. (inventario de analítica institucional) | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional | 7.5 Información documentada 8.1 Planificación y control operacional 8.2 requisitos para los productos y servicios. 9.1 Seguimiento medición, análisis y evaluación. | | | | | |

PÚBLICA RESERVADA

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|--|
| 32 | La entidad cuenta con procedimientos para el tratamiento de los datos derivados de su operación, son de fácil acceso para sus grupos de valor. Así mismo, realizan pruebas y controles para determinar el cumplimiento de dichos parámetros, con el objetivo de orientar a la entidad hacia el logro de sus metas. | Manual Operativo MIPG Versión 46.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional. | 6. Planificación 7.5 Información documentada 8.1 Planificación y Control operacional IGPA Informe de Gestión Plan de Acción. 9.1 Seguimiento Medición, análisis y evaluación Procedimiento de mejora Directiva 203 de 2016. | | | | |
| ANALÍTICA INSTITUCIONAL. (PLANEACIÓN) | | | | | | | |
| 33 | Se cuenta con un plan de analítica de datos para la toma de decisiones que es socializado y retroalimentado con el personal de la entidad. | Manual Operativo MIPG Versión 3 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional. | 7.4 Comunicación 8.1 Planificación y control operacional 8.2 Requisitos para los productos y servicios 10. mejora | | | | |
| 34 | Se llevan a cabo análisis de datos e información para la toma de decisiones, esta información es socializada y retroalimentada en el marco de un plan de analítica para la entidad. (inventario de analítica institucional) | Manual Operativo MIPG Versión 3 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional. | 7.4 Comunicación 8.1 Planificación y control operacional 8.2 Requisitos para los productos y servicios 10. mejora | | | | |
| ANALÍTICA INSTITUCIONAL. (EJECUCIÓN DE ANÁLISIS Y VISUALIZACIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN) | | | | | | | |
| 35 | Se desarrollan y fortalecen las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional, a través de capacitaciones que son evaluadas y cuentan con acciones de mejora. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura de Compartir y difundir. | PIC 7.2 Competencia 7.4 Comunicación 8.1 Planificación y control operacional 9. Evaluación del desempeño. 10 Mejora. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento. |
| 36 | Se ha definido los indicadores de medición de madurez de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, se mide el grado de avance y se analizan los resultados para definir un programa de gestión del conocimiento y la innovación, así también, llevar a cabo acciones de mejora. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 3 Analítica institucional. | 8.1 Planificación y Control Operacional IGPA Informe de Gestión Plan de Acción. 9.1 Seguimiento Medición, análisis y evaluación Procedimiento de mejora Directiva 203 de 2016. 10. Mejora | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |
| 37 | La entidad cuenta con lineamientos para documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas en repositorios de información de fácil acceso y conocidos por su talento humano. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura de compartir y difundir. | 4.1 Comprensión de la organización y su contexto. 7.1.6 Conocimiento de la organización. 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada. 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. 10. Mejora Continua. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |
| CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR (ESTABLECIMIENTO DE ACCIONES FUNDAMENTALES) | | | | | | | |

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465
Bogotá, D.C.
Cede7@buzonejercito.mil.co – www.ejercito.mil.co



PÚBLICA RESERVADA

806310-1

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|---|
| 38 | Se cuenta con documentación de la memoria institucional de acuerdo a lineamientos establecidos en la entidad, es de fácil acceso para sus grupos de valor y ha sido divulgada a través de medios físicos y/o digitales. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura de compartir y difundir. | 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 8.5.2 identificación y trazabilidad 8.5.4 Preservación. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |
| 39 | Cuenta con estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura de compartir y difundir. | 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 8.5.2 Identificación y trazabilidad. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |
| 40 | La entidad participa en programas, convocatorias o premios nacionales e internacionales con las buenas prácticas de sus proyectos de gestión. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura de compartir y difundir. | 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada 8.5.2 Identificación y trazabilidad. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |
| 41 | En la entidad se desarrollan proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) dentro de su planeación anual de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad y evalúa los resultados y toma acciones de mejora que se reflejan en el mejoramiento de los productos y servicios ofertados. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Lineamientos para la implementación. | 8.1 Planificación y control operacional 8.3 Diseño y desarrollo Procedimiento de mejora 8.5 producción y provisión del servicio. 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |
| 42 | Se cuenta con espacios formales e informales de innovación que son reconocidos por el talento humano de la entidad como parte de su cultura organizacional. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura de compartir y difundir. | 7.1.2 personas 7.2 Competencia 8.3 Diseño y desarrollo Procedimiento de mejora 8.5 producción y provisión del servicio. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |
| CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR (CONSOLIDACIÓN DE LA CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR) | | | | | | | |
| 43 | Se cuenta con espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento en la programación de la entidad, evaluar su efectividad y llevar a cabo acciones de mejora. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura de compartir y difundir. | 4.1 Comprensión de la organización y su contexto. 7.1.2 Personas 7.1.3 Infraestructura 7.1.6 Conocimiento de la organización. 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |
| 44 | La entidad participa, transfiere información e intercambia experiencias en redes de conocimiento, comunidades de práctica. Fomenta el aprendizaje y la innovación pública, además, plantea soluciones a problemas. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 4 Cultura de compartir y difundir. | 4.1 Comprensión de la organización y su contexto. 7.1.2 Personas 7.1.3 Infraestructura 7.1.6 Conocimiento de la organización. 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |

PÚBLICA RESERVADA

| | | | | | | | | |
|--|--------------|---|---|--|----------|----------|----------|---|
| | 45 | La entidad desarrolla, y en la actualidad tiene alianzas estratégicas que generan soluciones para la entidad a través de acciones, métodos y tecnologías innovadoras nuevas o mejoradas. Identifica personas de contacto y lleva a cabo encuentros de articulación para desarrollar planes de trabajo conjunto. | Manual Operativo MIPG Versión 4 6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la innovación. Eje 1 Generación y producción Eje 4 Cultura de compartir y difundir. | 4.1 Comprensión de la organización y su contexto. 7.1.2 Personas 7.1.3 Infraestructura 7.1.6 Conocimiento de la organización. 7.4 Comunicación 7.5 Información documentada. 8.1 Planificación y control operacional. | | | X | No se realiza esta actividad por parte del Departamento |
| | TOTAL | | | | 0 | 0 | 0 | |

CEDEE

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465
Bogotá, D.C.
Cede7@buzonejercito.mil.co – www.ejercito.mil.co



ANEXO “B”

| CUADRO DE ASIGNACIÓN DE ACTIVIDADES DE LA DIMENSIÓN N° 6 DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) “GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO” GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN | | | | |
|--|--|---|---|--|
| COMPONENTE | ACTIVIDADES DE GESTIÓN | PRODUCTO | RESPONSABLE | PERIODICIDAD |
| Autodiagnóstico | Realizar un autodiagnóstico de acuerdo a los siguientes interrogantes: ¿Se ha fugado el capital intelectual? ¿Cuántas veces se ha realizado el mismo trabajo? ¿Las decisiones se toman basadas en evidencias? ¿Dónde están alojados los datos y la información? ¿Hemos repetido los errores del pasado? ¿Se trabaja en equipo? ¿Generamos soluciones efectivas? ¿Conoce de la Sexta Dimensión “Gestión del Conocimiento e Innovación”. | Informe Autodiagnóstico organizacional Arboles de problemas | COTEF Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| Planeación identificación del conocimiento relevante | Elaborar un inventario para identificar y actualizar el conocimiento explícito de acuerdo a la política de gestión documental, que sea de fácil acceso para los funcionario (documentos, herramientas digitales (banco de datos, portales virtuales, bases de datos, Tableros de control, mapas de procesos-flujogramas, bibliotecas virtuales o físicas, Sistema de archivo documental). | Inventario de conocimientos tangibles | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| Planeación identificación del conocimiento relevante | Identificar, clasificar y priorizar el conocimiento relevante para la entidad (conocimiento más importante para el proceso) que permitan llevar a cabo las acciones de la gestión. | Acta de recibo del cargo, Inducción al cargo, monitorías y capacitación personal de acuerdo al PIC. | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| Planeación identificación del conocimiento relevante | Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y las acciones para su desarrollo. | Informe de las acciones tomadas para mitigar los riesgos relacionado con la fuga de capital intelectual y las oportunidades. Matriz de riesgos. | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| Planeación identificación del conocimiento relevante | Identificar las necesidades del conocimiento del proceso, implementando la formación y capacitación del personal, presentar un informe con los resultados y acciones de mejora | Informes de cumplimiento del PIC y planes de mejora. Actas de capacitación. | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| Planeación identificación del conocimiento relevante | Generar un plan de gestión del conocimiento articulado con la planeación estratégica de la Unidad como resultado del autodiagnóstico sobre la comprensión de la organización de acuerdo al proceso. | Actas de capacitación sobre la organización y contexto de la Fuerza. Conocimientos de la organización PIC. Plan de acción. Lecciones aprendidas. | CEDE7 Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| Planeación identificación del conocimiento relevante | Nombrar el responsable de gestión del conocimiento e innovación para liderar y promover las prácticas, actividades, proyectos en la materia y evaluar las acciones de los planes de mejora. Realizar el curso virtual de MIPG (gestión de gestión de conocimiento). | Nombrar por la Orden Semanal el responsable de gestión conocimiento. El responsable de realizar el curso se MIPG. Anexar el certificado. | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |

PÚBLICA RESERVADA

| | | | | |
|---------------------------------------|--|---|---|--|
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (IDEACIÓN). | Definir los métodos de creación y promoción de ideas (ideación), tales como lluvia de ideas, mapas mentales, juegos de roles, entre otros, para la fuerza (es aquí donde los participantes exponen sus aportes para la construcción focalizada y colaborativa del conocimiento). | Formato de ideación. | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (IDEACIÓN). | Identificar los espacios disponibles, adecuados, diferenciados para llevar a cabo los procesos de ideación (e innovación) de la Fuerza y la disponibilidad de su uso. | Inventario de laboratorio, aulas e infraestructura Espacios de creación de ideas | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (IDEACIÓN). | Evaluar las ideas para determinar la alienación con las necesidades establecidas, viabilidad y priorización para actividades o proyectos dentro de la Fuerza. | Formato del proceso de Ciencia y Tecnología. Estructuración del anteproyecto de presupuesto de cada vigencia. Acta de Comité Funcional de ciencia y tecnología (COFUCTE) Acta de reunión de seguimiento e informe de proyecto. | COATE CEDOC/ DITEC CEDE 5 | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (IDEACIÓN). | Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar resultados | Formato del proceso de Ciencia y Tecnología. Acta de seguimiento e informe de avance de los grupos de investigación. | COATE CEDOC/ DITEC | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Estructurar el Plan Estratégico del Talento Humano incluyendo las acciones para el fortalecimiento de capacidades; así como el seguimiento, evalúa los resultados y toma acciones de mejora. | Plan Institucional de Capacitación (PIC). Plan Estratégico de Talento Humano 2024. | CEDE 1 CEDE 7 | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Desarrollar proyectos de I+D+i. Realizar la medición de acuerdo a lo indicadores establecidos. Se cuenta con registros e información sobre los proyectos de innovación para poder evaluarlos y son de fácil acceso. | Formato del proceso de Ciencia y Tecnología. Acta de Comité Funcional de ciencia y tecnología (COFUCTE) Acta de reunión de seguimiento e informe de proyecto | COATE CEDOC/ DITEC | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Participar en eventos y actividades de innovación de los procesos de acuerdo a Cultura del Compartir y difundir. | Informe de participación en eventos académicos e institucionales. Eventos de innovación. | CEDE7 COATE CEDOC/ DITEC CEHEJ | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Gestionar actividades de formación y capacitación para el personal de la entidad, participar en el desarrollo de investigaciones identificadas, al interior y con otras entidades. | Informe de necesidades. Actas de capacitaciones. Informe de los informes de convenios específicos y acuerdos de cooperación. | CEDE7 COATE CEDOC/ DITEC | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Participar en eventos académicos como panelista en eventos académicos internacionales gestionados por la entidad. | Acuerdos de cooperación | DIRIE COATE CEDOC/ DITEC | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465
Bogotá, D.C.
Cede7@buzonejercito.mil.co – www.ejercito.mil.co



PÚBLICA RESERVADA

806310-1

PÚBLICA RESERVADA

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Promover la participación en semilleros, grupos de investigación y/o redes académicas y eventos académicos (presentación de ponencias, artículos de investigación, asistencia activa) relacionadas con la misión de la entidad. | Informes por parte de las escuelas de formación, capacitación, y centros sobre la organización y actividades de los semilleros de investigación. | COATE CEDOC (Escuelas de formación, capacitación y centros) CEDOC/ DITEC | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Realizar una prueba de conocimientos para medir el grado de acceso al conocimiento explícito de los procesos y herramientas para acceder a él en tiempo real. | Plan de capacitación (PIC), actas y resultados de la prueba. | De acuerdo al plan Institucional de capacitación | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Elaborar un inventario para identificar estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento del proceso el cual lidera. | Matriz de inventario de herramientas internas y externas. | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Elaborar un inventario para identificar estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación de la institución y la ubicación de este tipo de conocimiento. | Matriz de inventario de herramientas internas y externas | GAOOC CEDE6 | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN). | Realizar un diagnóstico de las herramientas para uso y apropiación del conocimiento evaluando la interoperabilidad. | Diagnóstico de interoperabilidad | GAOOC CEDE 6 | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN (INNOVACIÓN) HERRAMIENTAS DE USO Y APROBACIÓN (CLASIFICACIÓN Y MAPA DEL CONOCIMIENTO) | Elaborar un inventario de conocimientos de las experiencias o lecciones aprendidas. "Conocimiento tácito" clasificado y actualizado para la planeación del conocimiento requerido por la entidad. | Formato de lecciones aprendidas. | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| HERRAMIENTAS DE USO Y APROBACIÓN (CLASIFICACIÓN Y MAPA DEL CONOCIMIENTO) | Identificar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y las acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión. | Matriz de Priorización necesidades y la relación de herramientas tecnológicas para la gestión institucional | GAOOC CEDE 6 COTEF | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| HERRAMIENTAS DE USO Y APROBACIÓN (CLASIFICACIÓN Y MAPA DEL CONOCIMIENTO) | Establecer el Diagnóstico del talento humano especializado que conoce y usa las herramientas de analítica institucional para la analítica de datos y otros (incluyendo en línea) que pueden ser utilizadas para el tratamiento de datos. | Matriz Diagnóstica del talento humano por demencia en uso y apropiación de las herramientas. | CEDOC- DITEC CEDOC- CEHEJ CEDE 5 | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| HERRAMIENTAS DE USO Y APROBACIÓN (CLASIFICACIÓN Y MAPA DEL CONOCIMIENTO) | Determinar el periodo y estado de actualización de las tablas de retención documental de la Fuerza (TRD). | Informe de estado de tablas de retención documental. | CEAYG | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| HERRAMIENTAS DE USO Y APROBACIÓN (CLASIFICACIÓN Y MAPA DEL CONOCIMIENTO) ANALÍTICA INSTITUCIONAL. (DIAGNOSTICO GENERAL) | Establecer los lineamientos, procedimientos y parámetros para la recolección y verificación los datos de calidad que permiten llevar a cabo su análisis para la posterior toma de decisiones basadas en evidencia. | Parámetros de calidad del dato Directiva N° 00203 de 2027 "Seguimiento y evaluación de la gestión y resultados para Ejército nacional bajo la metodología Balanced scorecard" Informes de análisis Informe RAE | CEDE5 | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465
Bogotá, D.C.
Cede7@buzonejército.mil.co – www.ejército.mil.co



PÚBLICA RESERVADA

806310-1

PÚBLICA RESERVADA

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| ANALÍTICA INSTITUCIONAL. (DIAGNÓSTICO GENERAL) | Generar los lineamientos en materia institucional para los procedimientos en el tratamiento y protección de los datos y clasificación de la información; Realizar pruebas y controles para determinar el cumplimiento de dichos parámetros, con el objetivo. | Lineamientos para dar cumplimiento a la Política de tratamiento y protección de datos. Evidencia de controles realizados | CEDE 6 | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| ANALÍTICA INSTITUCIONAL. (EJECUCIÓN DE ANÁLISIS Y VISUALIZACIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN) | Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del Talento Humano en materia de analítica, previo diagnóstico de la Fuerza. | Actas de capacitación | CEDE5 | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| ANALÍTICA INSTITUCIONAL. (EJECUCIÓN DE ANÁLISIS Y VISUALIZACIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN) | Realizar el análisis del avance de gestión de conocimiento y la innovación y plan de mejora | Informe de análisis de gestión del conocimiento | CEDE7 | 29 de noviembre de 2024 |
| ANALÍTICA INSTITUCIONAL. (EJECUCIÓN DE ANÁLISIS Y VISUALIZACIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN) | Promover la implementación de los lineamientos de buenas prácticas al interior de la Fuerza (proyectos ejemplares, proyectos destacados innovación, entre otros). | Directiva de lecciones aprendida Guía de gestión del conocimiento Plan | CEDOC- CEDOE CEDOC- DITEC CEDOC- CEHEJ CEDE 5 CEDE 7 | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR (ESTABLECIMIENTO DE ACCIONES FUNDAMENTALES) | Documentar la memoria institucional y efectuar su divulgación. | Informe de inventario de los Productos académicos -Revistas indexadas y Publicaciones. | Líderes de procesos y los involucrados CEDOC- DITEC CEDOC- CEHEJ | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR (ESTABLECIMIENTO DE ACCIONES FUNDAMENTALES) | Definir estrategias de comunicación para compartir y difundir el conocimiento en la entidad para fortalecer las capacidades de los Oficiales, Suboficiales y personal civil y su capital intelectual. | Diferentes evidencias que se emplean para registrar la divulgación de la gestión del conocimiento (boletines Revistas, videos ente otros). | Líderes de procesos y los involucrados | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR (ESTABLECIMIENTO DE ACCIONES FUNDAMENTALES) | Participar activamente programas, convocatorias o premios nacionales e internacionales con las buenas prácticas en pro del cumplimiento de la misión. | Acta de participación en evento nacional e internacional. | Líderes de procesos y los involucrados. DICOE DIRIE CEDOC/ DITEC - CEHEJ | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR (ESTABLECIMIENTO DE ACCIONES FUNDAMENTALES) | Generar espacios Formales para compartir y retroalimentar el conocimiento e innovación en la Fuerza, evalué la efectividad de los encuentros y llevar las acciones de mejora. | Actas de capacitación Informe de resultado de las pruebas de conocimiento | Líderes de procesos y los involucrados CEDOC- DITEC CEDOC- CEHEJ | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR (CONSOLIDACIÓN DE LA CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR) | Fomentar la participación activa en redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales para intercambiar experiencias, abordar la solución a problemas, fomentar el aprendizaje y la innovación pública, desde perspectivas diferentes, entre instituciones que tienen un interés particular y/o han trabajado en temas comunes. | Oficio de programación eventos académicos e innovación. Informe de los resultados de los eventos académicos e innovación. | COATE CEDOC- DITEC CEDOC- CEHEJ | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |
| CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR (CONSOLIDACIÓN DE LA CULTURA DE DIFUNDIR Y COMPARTIR) | Participar y/o generar alianzas con espacios de innovación externos para fomentar la generación de soluciones a través de acciones, métodos y tecnologías innovadores nuevas o mejoras. | Convenios | CEDE7 CEDOC- DITEC CEDOC- CEHEJ | 28 de junio de 2024 29 de noviembre de 2024 |

PATRIA HONOR LEALTAD


Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465
Bogotá, D.C.
Cede7@buzonejercito.mil.co – www.ejercito.mil.co



PÚBLICA RESERVADA

806310-1

ANEXO “C”
FORMATO DE IDEACIÓN - CÓDIGO: FO-JEMPP-CEDE7-1632

| | | |
|---|----------------------------|---------------------------------|
|  MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR | FORMATO DE IDEACIÓN | Pág. de |
| | | Código: FO-JEMPP-CEDE7-1632 |
| | | Versión: 0 |
| | | Fecha de emisión: 2021-04-26 |

UNIDAD: Indique el nombre completo de la Unidad.

MISIÓN: De la Unidad o Dependencia.

1. Realice una lista de los proyectos que genera su Departamento.

Para esto, deberá nombrar el proyecto y hacer una descripción básica sobre el propósito del proyecto, el impacto y a qué población está dirigida.

2. De los proyectos que maneja el departamento, indique cuál de estos realmente tiene un impacto estratégico.

Para saber si un proyecto es estratégico o no, enfoque su pensamiento en lo siguiente: si el proyecto ayuda a cumplir la misión, los objetivos estratégicos y lineamientos de la Fuerza, si se considera estratégico. Si por el contrario el proyecto solamente subsana una necesidad de un proceso específico no se considera estratégico.

3. Indique cuáles son las líneas estratégicas que maneja el Departamento para el cumplimiento de su misión.

Relacione la política de seguridad y defensa, el Plan Estratégico Institucional y la Guía de Planeamiento Estratégico, en que líneas, objetivos o elementos se alinea el departamento.


4. Identifique cuáles son los puntos críticos o brechas que tiene su proceso a nivel Departamento.

En este apartado tenga en cuenta cuales son los puntos, procesos, procedimientos o áreas críticas que se tiene para realizar la planeación.

5. Generación de ideas del Departamento o Dependencia.

Realice un listado de ideas tanto como actividades, proyectos, programas que se puedan generar en el corto, mediano y largo plazo que permitan mejorar las áreas críticas de su Departamento o Dependencia y que también permitan mejorar los procesos de otras dependencias o procesos.

**ANEXO “D”
FORMATO INDIVIDUAL DE TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO- FO-JEMPP-
CEDE7-1631**

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR</p> | <p>FORMATO INDIVIDUAL DE TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO</p> | Pág. de |
| | | Código: FO-JEMPP-CEDE7-1631 |
| | | Versión: 0 |
| | | Fecha de emisión: 2021-04-26 |

GRADO: Oficial – ST, TE, CT, etc.
Suboficial – SP, SV, SS, etc.
Civil de planta.
Prestador de servicio.

NOMBRE: Nombres y apellidos.

CARGO: Cargo asignado

DEPARTAMENTO: Indique el nombre completo del Departamento.

DIRECCIÓN: Dirección a la que pertenece dentro del Departamento.

TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN: 2 años, 3 años, 1 año.

1. Identifique los temas más relevantes y estratégicos de su cargo, que crea que son de carácter estratégico para el cumplimiento de la misión del Departamento.

Debe realizar un listado, que usted crea necesario para dar a conocer que temas resultan de carácter estratégico en su cargo, por ejemplo:

- La Política Educativa de la Fuerza pública (PEFuP).
- La transferencia de conocimiento investigativo.
- Actualización de la doctrina militar.
- Instrucción militar y entrenamiento básico.

2. Identifique como es el proceso para la retención del conocimiento tácito.

La definición de conocimiento tácito se define como el conjunto de experiencias, lecciones aprendidas, buenas prácticas, vivencias y todo aquello que se encuentra en nuestra mente y que no puede ser retenido de

una forma directa. Con base en esto, identifique si existe un proceso actual en su dependencia para retener y capturar el conocimiento tácito.

3. Relacione la experiencia adquirida durante el desarrollo de su cargo.

Para relacionar la experiencia debe hacerlo de la siguiente manera:

- Indique si recibió el archivo documental al iniciar su actividad laboral durante el inicio de la vigencia.
- Relacione si ha recibido inducción al cargo que ocupa actualmente.
- Explique cómo ha sido su adaptación para el cumplimiento de sus tareas en el puesto de trabajo.
- Identifique que ha salido bien y que no tan bien en el hacer de su cargo.
- Por último, realice una narrativa personal si su experiencia ha sido buena, mala, regular, medio en su cargo.

4. Identifique las redes de conocimiento.

Para hacer esto, usted debe responder las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las personas que más le hacen consultas a usted en su departamento y en qué temas?
- ¿Usted a que personas las que más le hace consultas y en qué temas?
- ¿Cuáles son sus habilidades y principales destrezas como persona?
- ¿Cuáles son sus habilidades y destrezas para cumplir las tareas de su cargo?

5. Procesamiento de datos.

Identifique cuáles son los mecanismos que usted utiliza para almacenar su información, por ejemplo: Excel, Word, PowerPoint, base de datos, etc.

6. Describa cuáles son sus proyectos a mediano, corto y largo plazo dentro en la institución.

De acuerdo a sus habilidades tanto personales como profesionales, describa en que dependencias o áreas le gustaría emplear sus conocimientos.

7. En su postura personal, responda sí la gestión del conocimiento es un elemento estratégico para la Fuerza.

Para dar respuesta a esta pregunta, enfoque su pensamiento en lo siguiente, el activo estratégico de toda organización es el conocimiento tácito, el cual tiene los seres humanos en el cerebro, en este sentido, haga la pregunta, si usted hoy se fuera y no existe un proceso de retención del conocimiento, realmente deberían los procesos comenzar desde cero la generación de actividades. En este sentido y en su opinión personal identifique si la gestión del conocimiento debe ser un elemento estratégico para el Ejército Nacional de Colombia.


8. Describa cómo ha sido su proceso de intercambio de conocimientos con el personal del Departamento.

En este caso tenga en cuenta y explique cómo ha sido ese proceso para intercambiar conocimientos tanto del ámbito personal como laboral, por ejemplo: el 50% del personal del Departamento tiene conocimientos en manejo de Excel avanzado, o en áreas de economía, etc.

9. Relacione qué ideas tiene usted para retener el conocimiento tácito de las personas que trabajan en su Departamento.

Finalmente genere una serie de ideas que permitan evitar la fuga del conocimiento tácito en el hacer de su cargo.

ANEXO “E”
**FORMATO DE LECCIONES APRENDIDAS POR CADA DEPARTAMENTO- FO-
JEMPP-CEDE7-1633**

| | | |
|--|---|---------------------------------|
|  MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR | FORMATO DE LECCIONES APRENDIDAS POR CADA DEPARTAMENTO | Pág. de |
| | | Código: FO-JEMPP- CEDE7-1633 |
| | | Versión: 0 |
| | | Fecha de emisión: 2021-04-26 |

TÍTULO

Explicar que hecho sucedió y que afecto la planeación en su departamento.

¿QUÉ PASÓ?

Describa las actividades o sucesos que se presentaron y que no permitieron que se cumpliera con la propuesta en la planeación.

CONCLUSIONES

Describa como esto afecto la planeación

RECOMENDACIONES

Enumere las actividades que se propone el departamento para evitar que esto vuelva a suceder.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465
Bogotá, D.C.
Cede7@buzonejercito.mil.co – www.ejercito.mil.co

