

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
RENTING DE ANTIOQUIA,
RENTAN-EICE**

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

2026

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
2.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3.	DECLARACIÓN DE COMPROMISO.....	4
4.	POLÍTICA	4
5.	ALCANCE	5
6.	RESPONSABILIDADES Y ROLES.....	6
7.	MARCO NORMATIVO - REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO	6
8.	MONITOREO Y SEGUIMIENTO.....	6
9.	COMUNICACIÓN Y REVISIÓN.....	8
10.	CONTROL DE CAMBIOS.....	8

1. INTRODUCCIÓN

La adopción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en Rentan representa una oportunidad estratégica para fortalecer sus capacidades institucionales y avanzar hacia un modelo de gestión más eficiente, colaborativo y orientado a la generación de valor público. En este contexto, la política trasciende su papel como marco de referencia para convertirse en una guía práctica que orienta la estructuración de procesos, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la consolidación de una toma de decisiones basada en evidencia y aprendizaje.

Su implementación implica reconocer el conocimiento como un activo transversal en la organización, lo cual demanda el desarrollo de mecanismos que permitan identificar, generar, capturar, asegurar, compartir, aplicar y evaluar el conocimiento institucional, para optimizar la toma de decisiones y generar soluciones innovadoras que respondan a las necesidades de los grupos de valor.

Asimismo, su aplicación conlleva el fortalecimiento de capacidades tanto a nivel individual como organizacional, incluyendo el desarrollo de competencias en gestión del conocimiento, innovación, pensamiento de diseño y análisis de datos, así como la incorporación de herramientas tecnológicas que optimicen la gestión de la información dentro de la entidad.

2. OBJETIVO

Fortalecer el desempeño institucional mediante la gestión estratégica del conocimiento y la innovación, contribuyendo a la generación de valor público, la mejora de la toma de decisiones y la calidad de los servicios dirigidos a los grupos de valor.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y retener el conocimiento crítico de la entidad ante el retiro o rotación de personal experto.
- Establecer mecanismos para identificar prioridades de investigación, generando documentos técnicos, guías y protocolos.
- Monitorear sistemáticamente el entorno para adoptar prácticas innovadoras de otras entidades.
- Asegurar la titularidad de la Propiedad Intelectual de los desarrollos generados por la entidad.
- Incentivar la generación de ideas y el aprendizaje continuo, involucrando en la ideación y validación a servidores y grupos de valor.
- Transitar hacia una cultura de datos (Analítica Institucional) que soporte las decisiones estratégicas.

3. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

La Alta Dirección asume el compromiso de liderar, implementar y consolidar el Modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en alineación con la Dimensión 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Para ello, garantizará la disponibilidad progresiva de recursos económicos, tecnológicos y de infraestructura, orientados a fortalecer el ciclo de vida del conocimiento: generar, capturar, compartir, aplicar y evaluar, de manera articulada con los procesos misionales de la organización.

De acuerdo con la dinámica y nivel de madurez de Rentan, se adopta un principio de gradualidad institucional, que reconoce la necesidad de transitar de un enfoque predominantemente operativo hacia una gestión basada en la innovación, la investigación y el uso estratégico de los datos. Este proceso se desarrollará de manera progresiva, priorizando soluciones prácticas y adaptadas a la realidad de la entidad, partiendo de herramientas y metodologías sencillas que permitan generar capacidades internas, hasta avanzar hacia esquemas más robustos y analíticos.

Asimismo, RENTAN reafirma su compromiso con la protección del conocimiento generado, garantizando la gestión y salvaguarda de la propiedad intelectual derivada de las actividades de investigación e innovación desarrolladas por sus colaboradores y aliados, como un mecanismo para incentivar la creación, el reconocimiento y la sostenibilidad de estas iniciativas.

4. POLÍTICA

La política se estructura en coherencia con la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación del MIPG, a través de tres ejes estratégicos:

Eje 1. Herramientas de apropiación y analítica pública

Este eje se enfoca en transformar los datos, la información y el conocimiento en un activo estratégico para la toma de decisiones. Su propósito es garantizar que la entidad capture, organice, analice y utilice el conocimiento de manera sistemática, apoyándose en herramientas tecnológicas y analíticas.

Incluye:

- Generación, captura y organización del conocimiento
- Memoria institucional
- Mapas de conocimiento
- Repositorios
- Analítica institucional y datos

Eje 2. Saber Innovar para la Vida

Este eje busca fortalecer la capacidad institucional para generar soluciones innovadoras a problemas públicos, mediante la creatividad, la investigación y la participación activa de los diferentes actores.

Se orienta a desarrollar una cultura de innovación que trascienda lo técnico y se enfoque en generar valor público.

Incluye:

- Ideación y gestión de ideas
- Proyectos de innovación
- Vigilancia tecnológica
- Investigación aplicada
- Co-creación

Eje 3. Cultura de compartir, comunicar y transformar

Este eje busca consolidar una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo, el trabajo colaborativo y la circulación del conocimiento dentro y fuera de la entidad.

Su propósito es que el conocimiento no solo se genere, sino que se comparta, se apropie y se transforme en acciones concretas.

Incluye:

- Capacitación técnica
- Habilidades blandas
- Formación en innovación

5. ALCANCE

Su alcance comprende desde la identificación, creación, captura, organización, almacenamiento, intercambio, apropiación y aplicación del conocimiento, con el propósito de fortalecer la memoria institucional, mejorar la toma de decisiones, promover el aprendizaje organizacional y fomentar la innovación en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad. Asimismo, incluye la implementación de herramientas de analítica institucional, gestión de datos, investigación aplicada, vigilancia tecnológica, transferencia de conocimiento, gestión de la propiedad intelectual y desarrollo de iniciativas de innovación orientadas a la generación de valor público y al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

Aplica a todos los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación de RENTAN, así como a todos los servidores públicos, contratistas y demás actores que participen en la generación, gestión, transferencia, uso y preservación del conocimiento institucional.

	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		
	Código: GTH-P1432-05	Versión: 01	Página 6 de 8

6. RESPONSABILIDADES Y ROLES

La gestión del conocimiento es responsabilidad de todas las dependencias y procesos de la entidad, siendo los líderes de proceso actores clave en la identificación, gestión y transferencia del conocimiento. Sin embargo, se destacan algunos roles:

- **Dirección de TI:** Proveer la infraestructura para los repositorios de datos, liderar la estrategia de Analítica Institucional y la Vigilancia Tecnológica.
- **Gestión Humana:** Liderar la estrategia de "Cultura de Compartir", con planes de capacitación y gestionar los empalmes.
- **Dirección de Planeación:** Alinear la gestión del conocimiento con el direccionamiento estratégico y medir el impacto de la innovación.
- **Área de Archivo:** Asegurar que la información y los documentos producidos por la entidad se conviertan en insumos estratégicos para el aprendizaje organizacional, la toma de decisiones y la innovación pública.
- **Líderes de Proceso:** Responsables de mantener actualizados los mapas o matrices de Conocimiento de su área.

7. MARCO NORMATIVO - REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO

- Modelo MIPG: Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Política de Gobierno Digital: Uso de datos para la toma de decisiones.
- Ley 1712 de 2014: Transparencia y Acceso a la Información.
- Resoluciones Internas, manuales de funciones y procedimientos de entrega de cargo.

8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El seguimiento de la política se realizará mediante indicadores de gestión del conocimiento, el autodiagnóstico MIPG, FURAG y la evaluación del impacto en el desempeño institucional.

EJE 1: Herramientas de Apropiación y Analítica Pública

ACTIVIDAD	COMO HACERLO	INDICADOR	ENTREGABLE	RESPONSABLE
Inventario de conocimiento	Listado simple de conocimientos por área (qué se hace y quién sabe hacerlo). Una matriz en Excel por proceso con 3 columnas: proceso/ actividad/responsable.	% de áreas con matriz diligenciada	Creación de mapas de conocimiento por área	Líderes de proceso
Implementación de	Identificar con los	Nº de dashboards	Tableros de	Líderes de proceso

ACTIVIDAD	COMO HACERLO	INDICADOR	ENTREGABLE	RESPONSABLE
tableros de control (Power BI / Excel)	Líderes: ¿Qué quiere controlar o mejorar? ¿Para quién es el tablero (directivos, áreas, operativo)? ¿Qué decisiones se tomarán con él?	operativos	control (Power BI / Excel)	
Estrategia de calidad y actualización de datos	Líderes que gestionan sus bases de datos	% de bases actualizadas	Bases de datos actualizadas	Líderes de proceso
Creación de repositorio institucional simple	Carpeta digital centralizada para almacenar conocimiento	Nº de documentos cargados Nº de consultas o accesos	Carpeta estructurada (Drive/Servidor)	TI (soporte) Archivo (organización) Todas las áreas (uso)

EJE 2: Saber Innovar para la Vida

ACTIVIDAD	COMO HACERLO	INDICADOR	ENTREGABLE	RESPONSABLE
Laboratorios de aprendizaje e innovación (pilotos)	Generando espacios de co-creación con expertos que acompañen	N.º de experimentos realizados	Informe de laboratorios	Líderes de proceso Gestión Humana
Buzón de ideas institucional	Formulario en Forms / correo / buzón físico	Número de ideas recibidas % de ideas revisadas	Base de datos de ideas Registro de evaluación básica	Líderes de proceso

EJE 3: Cultura de Compartir, Comunicar y Transformar

ACTIVIDAD	COMO HACERLO	INDICADOR	ENTREGABLE	RESPONSABLE
Transferencia de conocimiento (empalmes)	Aplicar un formato de entrega de cargo cuando alguien se retire o cambie de rol.	% de empalmes realizados Número de formatos archivados	Formatos de empalme diligenciados Carpeta organizada (física o digital)	Gestión Humana Archivo (custodia)
Espacios básicos de intercambio	Reuniones donde se puedan compartir lecciones aprendidas, Respondiendo 3	Nº de espacios realizados	Actas o registros de sesión	Comunicaciones Líderes de

ACTIVIDAD	COMO HACERLO	INDICADOR	ENTREGABLE	RESPONSABLE
	preguntas: ¿Qué salió bien? ¿Qué no salió bien? ¿Qué mejorar? Socializaciones internas de cápsulas del conocimiento (contenidos sobre gestión del conocimiento y la innovación)	Nº de participantes	Piezas gráficas, presentaciones	proceso TI Gestión Humana

9. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN

Esta política será divulgada a través de la Intranet y formará parte fundamental de la inducción y reinducción. Su medición se realizará a través del autodiagnóstico de MIPG FURAG anualmente.

10. CONTROL DE CAMBIOS

No. de Versión	Fecha de Versión	Autor	Revisado por	Aprobado por	Descripción del cambio
1	30/06/2026	Jefe de Gestión Humana	Dirección de Planeación Institucional	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Creación del documento