



<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Número de Páginas: <b>19</b>	Revisión No: <b>1</b>
Nombre: <b>PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>		

<b>Elaborado por:</b>  <b>Ing. Claudia Patricia Buitrago</b> Jefe División Gestión de Calidad	<b>Revisado por:</b>  <b>Dr. José William Castro</b> Jefe de la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva	<b>Aprobado por:</b>  <b>BG. Hugo Rodríguez Duran</b> Rector UMNG
---	---	--

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

### Control de cambios

Razones del cambio	Cambio a la revisión #	Fecha de emisión
Procedimiento Inicial	1	2018/03/31

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

### INDICE

1.	OBJETIVO: .....	4
2.	ALCANCE: .....	4
3.	CONTROL: .....	4
4.	DEFINICIONES: .....	5
5.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES .....	7
5.1	POLITICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO UMNG .....	7
5.2	ENFOQUE Y FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA UMNG .....	7
5.3	PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA UMNG .....	8
5.4	ETAPAS PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO .....	8
5.5	ELEMENTOS PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: .....	14
5.6	FLUJOGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: .....	16
6.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	17
7.	NORMAS Y POLITICAS .....	17
8.	ANEXO 1 MODELO DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO UMNG .....	17
	ANEXO 1 MODELO GESTIÓN DE CONOCIMIENTO UMNG .....	1

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

### 1. OBJETIVO:

Establecer las etapas para determinar y gestionar los conocimientos que necesita la Universidad Militar Nueva Granada para asegurar la gestión de los procesos y la prestación del servicio, de tal forma que satisfaga las necesidades y expectativas de los grupos de interés, a fin de generar valor y ventajas competitivas para la institución.

El conocimiento es el recurso estratégico para la Universidad Militar Nueva Granada por lo cual se constituye en una fuente de ventaja competitiva.

### 2. ALCANCE:

El alcance del presente procedimiento son los procesos del Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Militar Nueva Granada.

### 3. CONTROL:

La Oficina Asesora de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva es la responsable de dar los lineamientos para determinar y gestionar los conocimientos necesarios para la gestión institucional y la gestión en cada uno de los procesos.

La Oficina Asesora de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva es la responsable de garantizar que se cumplan y se evidencien las etapas de la gestión del conocimiento: Identificar, crear o adquirir, organizar, desarrollar, compartir o transferir, utilizar y retener.

La División de Gestión del Talento Humano es la responsable de garantizar que en el Manual de funciones, cada cargo tenga establecidos los conocimientos básicos, conocimientos específicos y núcleos básicos del conocimiento para cumplir con el propósito establecido.

Los líderes son los responsables de identificar en su proceso los conocimientos que necesita para garantizar su gestión y cumplir los objetivos propuestos. Así



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

mismo es el responsable de gestionar los conocimientos que se mantienen en el proceso.

### 4. DEFINICIONES:

• **Aprendizaje Organizacional:** Proceso mediante el cual las entidades, grandes o pequeñas, públicas o privadas, transforman información en conocimiento, lo difunden y explotan con el fin de incrementar su capacidad innovadora y competitiva.

• Una organización que aprende es aquella que de manera permanente y sistemática, se beneficia sacando provecho de sus diferentes experiencias aprendiendo de ellas.

• Se manifiesta en la capacidad que tiene una organización de aprender cada día algo nuevo, a partir de la transformación del conocimiento y la creación de mecanismos y herramientas para la captación, validación, almacenamiento y publicación de la información y el conocimiento útil a la organización. (Fubdibeq 2014)

• **Conocimiento:** Es la capacidad de convertir datos e información en acciones efectivas. (Daedalus 2003).

• Mezcla de experiencia, valores, información y "saber hacer" que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción. Se origina y aplica en la mente de los conocedores. En las organizaciones con frecuencia no sólo se encuentra dentro de documentos o almacenes de datos, sino que también está en rutinas organizativas, procesos, prácticas, y normas (Davenport 1999)

• **Conocimiento Explícito:** Es formal y sistemático, por esta razón puede ser fácilmente comunicado y compartido.

• Normalmente se encuentra documentado revisado y aprobado, así mismo es estructurado, almacenado y transferible, tales como manuales, procesos, procedimientos, instructivos, guías, protocolos, normas técnicas, fichas técnicas de producto, documentos instituciones y todos aquellos que indique el saber hacer de la Universidad.



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

•**Conocimiento Tácito:** Desde la Dimensión técnica incluye las habilidades no formales y difíciles de definir, que se expresan en términos de Know- How (saber cómo llevar a cabo una tarea o trabajo), y desde la Dimensión cognoscitiva incluye esquemas, modelos mentales, creencias y percepciones tan arraigadas en cada persona.

•Este conocimiento personal no se encuentra estructurado, documentado, almacenado, formalizado, distribuido, ni compartido.

•**Contexto de la organización:** Combinación de cuestiones internas y externas que pueden tener un efecto en el enfoque de la organización para el desarrollo y logro de sus objetivos.

•**Dato:** Cifras o hechos cuantificados sobre un objeto.

•**Gestión:** Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

•**Gestión del Conocimiento:** Se refiere a la utilización de información de un modo estratégico para conseguir los objetivos de la institución. La Gestión del Conocimiento es la actividad organizacional de crear un entorno social y unas infraestructuras técnicas, de tal forma que el conocimiento sea accesible, compartido y creado. (Robert K. Logan 2001)

•La gestión del conocimiento es la creación de conocimiento organizacional, debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas". Es la clave del proceso a través del cual las firmas innovan. (Nonaka 1995)

•**Grupos de Interés:** Persona u organización que puede afectar, ser afectado por, o percibirse a sí mismos de ser afectados por una decisión o actividad

•Cambio:

•**Información:** Datos procesados y contextualizados que poseen significado.

•**Innovación:** Objeto nuevo o cambiado que crea o redistribuye valor

•**Mejora:** Actividad para mejorar el desempeño

•**Mejora continua:** Actividad recurrente para mejorar el desempeño



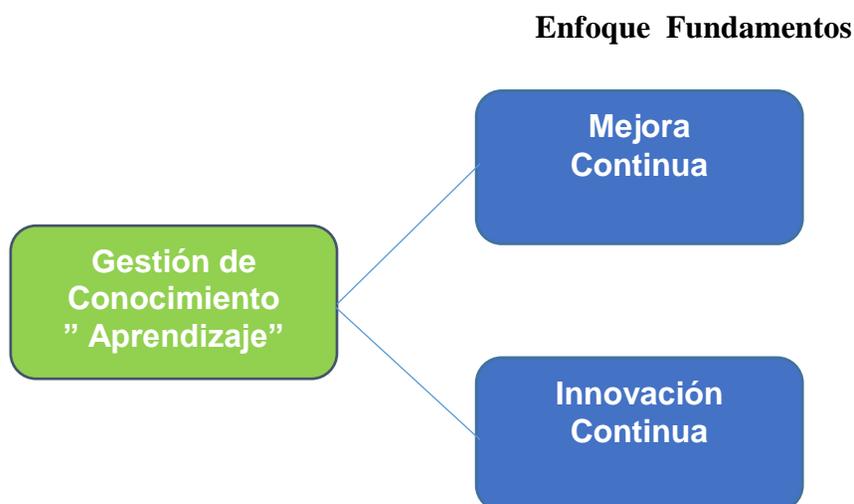
### 5. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

A continuación, se realiza una descripción de los elementos que ha considerado la Universidad Militar Nueva Granada para gestionar el conocimiento en la institución.

#### 5.1 POLITICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO UMNG

Considerando a las personas como la esencia de la Institución, la Universidad Militar Nueva Granada, se compromete a identificar, adquirir, crear, organizar, desarrollar y compartir el conocimiento para utilizarlo en su gestión, de tal forma que permita el cumplimiento de los objetivos propuestos, fortaleciendo el aprendizaje, mediante la mejora y la innovación continua, asignando los recursos necesarios, a fin de generar ventajas competitivas y valor para cumplir y superar las expectativas de los grupos de interés en un entorno cambiante y globalizado

#### 5.2 ENFOQUE Y FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA UMNG



# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

Considerando que la esencia de la Universidad Militar Nueva Granada son las personas, el enfoque de la gestión de conocimiento es el aprendizaje.

El aprendizaje, es la clave para que los colaboradores y la universidad Militar Nueva Granada puedan ser más inteligentes, memorizando y transformando datos en información y la información en conocimiento.

A partir del aprendizaje, la gestión de conocimiento en la institución se fundamenta en la mejora continua y la innovación continua.

“La innovación y la mejora continua son dos de las formas más frecuentes de generación de conocimiento en las organizaciones, la mejora continua es un proceso reflexivo, perseverante, permanente, en el que se buscan, prueban e implementan formas más eficaces de hacer lo que ya hace la entidad y la innovación implica una necesaria ruptura con el statu quo. La mejora continua es incremental y progresiva y la innovación es radical y sustantiva” (Atehortuna, Bustamante, & Valencia de los Ríos, 2011)

### 5.3 PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA UMNG

Los principios orientadores de la gestión de conocimiento para la Universidad Militar Nueva Granada son los siguientes:

- La esencia de la universidad son las personas
- El recurso estratégico más valioso para la UMNG es el conocimiento.
- Tanto el conocimiento tácito como explícito es importante para la Universidad.
- El enfoque a los grupos de interés.
- La participación y toma de conciencia de los colaboradores.
- La conversión del conocimiento individual en conocimiento colectivo.
- Transferencia del conocimiento entre el área académica y administrativa de la Universidad.

### 5.4 ETAPAS PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El contexto interno y externo de la Universidad Militar Nueva Granada está en continuo cambio, por lo cual es necesario realizar un análisis permanente del contexto para establecer la pertinencia del Direccionamiento Estratégico.



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

La Universidad Militar ha establecido los siguientes mecanismos para detectar los cambios del contexto organizacional.

- Procedimiento de Vigilancia Estratégica
- Procedimiento de Inteligencia Competitiva

### **Identificar el conocimiento:**

La Universidad a partir de su Direccionamiento Estratégico y de los objetivos propuestos por cada uno de los procesos del Sistema Integrado de Gestión, establece cuál es el conocimiento que necesita para su cumplimiento, en el formato de identificación del conocimiento.

En el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los cargos de la Planta Global de los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada, se tiene establecido para cada uno de los cargos, el propósito del cargo, la descripción de las funciones esenciales, la descripción de las funciones específicas, las funciones frente al Sistema Integrado de Gestión, las funciones sobre gestión documental, las competencias, la formación académica y la experiencia requerida para el cargo. Así mismo cada cargo tiene establecido la siguiente información para cumplir con el propósito establecido:

- Conocimientos básicos
- Conocimientos específicos
- Núcleos básicos del conocimiento

Así mismo en cada proceso se realiza un inventario del conocimiento explícito a fin de establecer que conocimiento está documentado en actos administrativos, documentos institucionales, procesos y procedimientos.

También se identifica cuál es el conocimiento tácito que está en la cabeza de los líderes, colaboradores o en los documentos informales y que se ha adquirido mediante el aprendizaje y la experiencia, que son necesarios para la gestión institucional pero que aún no han sido documentados, identificando donde y quien tiene este conocimiento a fin de establecer la metodología para convertirlos en conocimiento explícito y realizar la correspondiente documentación institucional.

Finalmente, se realiza una comparación entre el conocimiento que se requiere y el que realmente se tienen para establecer las brechas.



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

Aunque la identificación de conocimiento se realice por proceso el dinamismo del mismo se centraliza sobre los colaboradores de la Universidad.

### **Crear o Adquirir el conocimiento:**

Una vez se ha identificado el conocimiento que se requiere en cada uno de los procesos para cumplir el Direccionamiento Estratégico, si se establece una brecha entre el conocimiento que se requiere y el que realmente se tiene, es necesario definir una estrategia para crear o adquirir el conocimiento que se requiere.

A continuación se relaciona algunos de los mecanismos que utiliza la Universidad Militar Nueva Granada para crear o adquirir conocimiento:

- Movilidad del personal entre los diferentes procesos
- Vinculación de personal con determinadas competencias
- Pasantías laborales
- Convenios interinstitucionales
- Capacitaciones para desarrollar o fortalecer las competencias individuales y de equipos de trabajo.
- Proyectos de Investigación
- Mejora e innovación de los procesos

### **Organizar el Conocimiento:**

Una vez se han determinado los conocimientos necesarios para cumplir los objetivos propuestos y se ha realizado un inventario del conocimiento existente, se organiza el conocimiento explícito, es decir el que se encuentra documentado revisado y aprobado, como manuales, procesos, procedimientos, instructivos, guías, protocolos, normas técnicas, fichas técnicas de producto, documentos institucionales y todos aquellos que indiquen el saber hacer de la Universidad.

La organización del conocimiento explícito se realiza de acuerdo a lo dispuesto en las Tablas de Retención Documental.

La Universidad Militar Nueva Granada a fin de organizar, almacenar y consultar los datos, cuenta con sistemas de información, software y aplicativos requeridos para soportar el cumplimiento de algunos de sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo. En el Manual Integral se relaciona el inventario de sistemas, software y aplicativos con los que actualmente cuenta la institución.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

Los documentos del Sistema Integrado de Gestión de la Universidad se encuentran organizados para consulta de la Comunidad Neogranadina en el módulo de gestión documental de la herramienta tecnológica KAWAK.

En el procedimiento de Control de Información Documentada se establecen los lineamientos para crear, almacenar, actualizar y consultar la documentación del Sistema Integrado de Gestión.

### **Desarrollar el Conocimiento:**

Hacer referencia al flujo de ideas del equipo de trabajo y las personas que integran la universidad para innovar y mejorar los procesos y la gestión institucional.

A continuación, se relaciona algunos de los mecanismos que utiliza la Universidad Militar Nueva Granada para desarrollar el conocimiento:

- Acciones tomadas por los procesos para mejorar su desempeño
- Proyectos del Plan de Desarrollo Institucional
- Cambios Estratégicos o de alto impacto para mejorar el desempeño institucional
- Proyectos de Investigación
- Proyectos de Innovación

### **Compartir o Transferir el Conocimiento:**

El conocimiento se debe compartir al proceso que lo requiera, en el momento adecuado y con la calidad requerida, a fin de garantizar que el conocimiento se apropie en la Universidad.

A continuación, se relaciona algunos de los mecanismos que utiliza la Universidad Militar Nueva Granada para compartir o transferir el conocimiento:

- Reuniones de seguimiento y coordinación
- Conformación de equipos de trabajo de diferentes disciplinas
- Jornadas de inducción
- Información socializada por Info
- Información publicada en la Intranet
- Correo electrónico
- Realización de Talleres y capacitaciones

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

- Módulo de gestión documental de KAWAK para consulta de la comunidad neogranadina
- Divulgación de información a los diferentes grupos de interés
- Socialización base de datos casos de éxito
- Socialización base de datos lecciones aprendidas

Los resultados de cualquier proceso tanto positivos como negativos son un conocimiento valioso que debe ser compartido para replicarlo en otras circunstancias o para aprender de ellos y evitar que se vuelvan a presentar.

Por lo cual, los procesos del SIG disponen de una base de datos construida en un ambiente de análisis y reflexión colectiva para identificar y documentar periódicamente los casos de éxito y lecciones aprendidas resultados de su gestión, con el propósito de compartirla y construir una base de datos institucional, que sea el aprendizaje institucional, que sirva de referencia y se evite que los fracasos se repitan y para que se reproduzcan los éxitos y sea la base para la toma de decisiones y la gestión futura de los procesos.

### **Utilizar el Conocimiento:**

Hace referencia a la aplicación del conocimiento explícito y el conocimiento tácito para la realización de las diferentes actividades de los procesos a fin de cumplir sus objetivos y el Direccionamiento Estratégico de la Universidad.

El conocimiento añade valor solamente cuando se utiliza en la Universidad Militar Nueva Granada.

Una vez se utiliza el conocimiento y con el propósito de compartir el conocimiento, a continuación se relaciona algunos de los mecanismos que utiliza la Universidad Militar Nueva Granada:

- Bases de datos de casos de éxito
- Bases de datos de lecciones aprendidas

### **Retener el Conocimiento:**

Para el conocimiento explícito y tácito que se requiere para cumplir el Direccionamiento Estratégico de la Universidad y los objetivos de cada uno de los procesos de la Universidad, se establecen mecanismos para garantizar que este conocimiento se mantenga en la institución.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

A continuación, se relaciona algunos de los mecanismos que utiliza la Universidad Militar Nueva Granada retener o proteger el conocimiento:

- Acuerdo de confidencialidad de los colaboradores de la Universidad
- Cláusulas de confidencialidad en los contratos con proveedores
- Reuniones y actas de entrega del cargo en caso de movimientos de personal

Así mismo, la Universidad Militar Nueva Granada como Institución de Educación superior cuya misión primordial es la transmisión de conocimiento a nivel académico, tiene definidas las políticas necesarias para la protección del conocimiento, tal como se evidencia en la siguiente normatividad interna:

- Estatuto del sistema de ciencia, tecnología e innovación
- Reglamento del programa de apoyo a formación de redes científicas para los docentes investigadores de la UMNG.
- Resolución por la cual se reglamenta el estímulo a la investigación científica para los estudiantes de pregrado que se destaquen por su participación en la investigación de la UMNG
- Resolución por la cual se reglamentan los apoyos económicos para egresados vinculados en los procesos de investigación del Programa de Jóvenes Investigadores y Asistentes Graduados de la UMNG.
- Acuerdo por el cual se crea y reglamenta el Fondo Especial de Investigaciones
- Acuerdo por el cual se establece el Reglamento de Propiedad Intelectual
- Resolución por la cual se establece la distribución de ingresos económicos producto de regalías netas
- Resolución por la cual se crea el Centro de Innovación y Emprendimiento
- Resolución por la cual se crea y define los rubros de Desarrollo Tecnológico e Innovación
- Resolución por la cual se establece el programa de movilidad de egresados
- Resolución por la cual se establece el programa profesores visitantes
- Resolución por la cual se establece el programa de movilidad de doctores
- Resolución por la cual se establece el programa de divulgación científica
- Resolución por la cual se establece la participación de docentes de escenarios de práctica médica
- Resolución por la cual se establece el apoyo financiero para realizar ponencias dentro y fuera del país
- Resolución por la cual se establece el programa de formación de redes científicas para los docentes investigadores
- Resolución por la cual se establece la creación de la Incubadora Neogranadina de Empresas de Base Tecnológica



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

- Resolución Por la cual se crea el Programa de Divulgación Científica y se establecen otros requisitos para incentivar la publicación de artículos científicos.

### 5.5 ELEMENTOS PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

Para lograr los resultados esperados en la gestión del conocimiento, se requieren de algunos elementos dinamizadores e impulsores, tales como el desarrollo de talento humano en cuanto a liderazgo, cultura y desarrollo de competencias, así mismo un sistema de información que permita la generación de información confiable y oportuna, un sistema de comunicaciones efectivas y en todos los niveles de la organización y un sistema de gestión que proporcione las herramienta para planificar, medir y mejorar la gestión institucional que facilite el cumplimiento de objetivos estratégicos.

Por lo anterior para gestionar el conocimiento en la Universidad Militar Nueva Granada es necesario considerar los siguientes elementos:

#### **Liderazgo:**

La alta dirección debe garantizar el ambiente propicio para la mejora y la innovación, aprovechando las oportunidades y fomentando las contribuciones colectivas de sus diferentes equipos de trabajo a ser creativas y buscar nuevas formas de gestionar.

El conocimiento no puede gestionarse como tal, sino mediante procesos y sistemas establecidos en un espacio que permita la creación de dicho conocimiento. Para lograrlo se necesita liderazgo y confianza.

#### **Cultura Organizacional:**

La alta dirección debe considerar la cultura organizacional en razón a que el comportamiento y conducta de los individuos y grupos de la universidad pueden afectar positiva o negativamente la adopción del conocimiento.

#### **Participación y Toma de conciencia:**

La alta dirección debe motivar a los colaboradores, de tal forma que estén comprometidos con la institución y sean conscientes de la responsabilidad individual que tienen frente al cumplimiento de los objetivos colectivos e



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

institucionales. Así mismo, que por iniciativa propia deseen participar en la propuesta de mejoras e innovaciones en la gestión institucional.

De igual manera, fomentar el trabajo en equipo y el enfoque sistémico, donde cada persona hace parte de un equipo y cada unidad es parte fundamental de un engranaje que contribuye al cumplimiento de los objetivos de proceso y el Direccionamiento estratégico de la Universidad.

### **Comunicación:**

Establecer una estrategia de comunicación para que la transferencia de conocimiento interna y externa se realice con el lenguaje y medios adecuados para facilitar su entendimiento y adopción por los grupos de interés a los que va dirigida.

### **Sistemas de Información:**

Las TIC son un recurso necesario para la gestión de conocimiento y sin ellas es imposible garantizar la organización, almacenamiento y compartimiento de la información, que una vez transformados se convierte en conocimiento, mediante un proceso de aprendizaje.

### **Gestión Documental:**

Considerado la importancia de la información en la gestión de conocimiento, se formalizó el proceso transversal y de apoyo de gestión documental, para proteger y facilitar la consulta de documentos institucionales en cualquier medio de soporte:

- Documentos institucionales
- Normatividad interna y externa
- Procesos y procedimientos

### **Sistema Integrado de gestión:**

El Sistema Integrado de Gestión de la Universidad, es herramienta para planificar, medir y mejorar la gestión institucional que facilita el cumplimiento de objetivos estratégicos, cuyo logro depende en gran parte de la capacidad de gestionar su conocimiento.



## Procedimiento Gestión del Conocimiento

### 5.6 FLUJOGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

Actividad	Descripción de la Actividad	Responsable
<pre> graph TD     INICIO([INICIO]) --&gt; A[Analizar el contexto]     A --&gt; B[Identificar el conocimiento]     B --&gt; C[Crear o Adquirir el conocimiento]     C --&gt; D[Organizar el Conocimiento]     D --&gt; E[Desarrollar el Conocimiento]     E --&gt; F[Compartir o Transferir e Conocimiento]     F --&gt; G[Utilizar el Conocimiento]     G --&gt; H[Retener el Conocimiento]     H --&gt; FIN([FIN])                     </pre>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar el contexto interno y externo de la Universidad Militar Nueva Granada,</li> <li>2. Identificar el conocimiento que se requiere para cumplir el Direccionamiento Estratégico y los objetivos de procesos, en el formato de identificación del conocimiento.</li> <li>3. Si se establece una brecha entre el conocimiento que se requiere y el que realmente se tiene, es necesario definir una estrategia para crear o adquirir el conocimiento que se requiere.</li> <li>4. Organizar el conocimiento explícito es decir el documentado en los sistemas de información, software y aplicativos para consulta.</li> <li>5. Desarrollar el conocimiento mediante flujo de ideas del equipo de trabajo y las personas que integran la universidad para innovar y mejorar los procesos y la gestión institucional.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compartir el conocimiento al proceso que lo requiera, en el momento adecuado y con la calidad requerida</li> <li>2. Aplicar el conocimiento explícito y el conocimiento tácito para la realización de las diferentes actividades de los procesos.</li> <li>3. Mantener el conocimiento explícito y tácito en la Universidad</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Jefe de la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva.</p> <p style="text-align: center;">Jefe de la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva. Líderes de Proceso</p> <p style="text-align: center;">Alta Dirección Jefe de la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva Líderes de Proceso</p> <p style="text-align: center;">Líderes de Proceso</p> <p style="text-align: center;">Alta Dirección Jefe de la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva Líderes de Proceso</p> <p style="text-align: center;">Jefe de la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva Líderes de Proceso</p> <p style="text-align: center;">Líderes de Proceso</p> <p style="text-align: center;">Alta Dirección Jefe de la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva Líderes de Proceso</p>



### 6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Análisis del entorno interno y externo
- Procedimiento Gestión para el Cambio
- Formato Identificación del Conocimiento

### 7. NORMAS Y POLITICAS

- Sistemas de Gestión de la Calidad. Fundamentos y Vocabulario (NTC-ISO 9000)
- Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos (NTC-ISO 9001:2015)
- Sistema de Gestión Ambiental. Requisitos con orientación para su uso ISO (NTC-ISO 14001.2015)
- Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos (NTC-OHSAS 18001)

### 8. ANEXO 1 MODELO DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO UMNG

El modelo de gestión de conocimiento para la Universidad Militar Nueva Granada, tiene como propósito representar visualmente, el enfoque, fundamentos y principios de la estrategia propuesta para identificar, adquirir, crear, organizar, desarrollar, compartir, utilizar y retener el recurso más valioso para la institución, el conocimiento.

El centro del modelo son las personas que conforman la comunidad neogranadina como esencia fundamental de la organización y el aprendizaje como enfoque principal de la gestión del conocimiento en la Universidad Militar Nueva Granada.

La mejora continua y la innovación son los fundamentos que permiten gestionar el conocimiento como un recurso desde su identificación, creación, organización, desarrollo, transferencia, utilización y retención.

Así mismo, es imprescindible el liderazgo y responsabilidad de los directivos de la institución a fin de establecer el ambiente adecuado y proporcionar la confianza



---

## Procedimiento Gestión del Conocimiento

para generar participación y toma de conciencia en todos los colaboradores de la organización.

El elemento de entrada del modelo de gestión de conocimiento es el análisis del contexto organizacional, contemplando el contexto externo e interno.

En el contexto interno es necesario considerar el conocimiento que tiene la institución tanto en el área académica como en el área administrativa, ya que en el conocimiento que se requiere en su gestión institucional, se debe incluir el conocimiento resultado de su labor de generar y transmitir conocimiento en el desarrollo de sus funciones sustantivas: docencia, investigación y extensión, teniendo un ciclo en espiral entre el conocimiento académico y el conocimiento administrativo de la institución.

De igual manera, se debe considerar este ciclo en espiral entre el conocimiento individual que tiene cada uno de los integrantes de la universidad y el conocimiento colectivo de la institución, que permitirá generar valor cumpliendo las necesidades y expectativas de los grupos de interés de la institución.

Para lograr los resultados esperados en la gestión del conocimiento, se requieren de algunos elementos dinamizadores e impulsores, tales como el desarrollo de talento humano en cuanto a cultura, clima, estructura organizacional y desarrollo de competencias, así mismo un sistema de información robusto que permita la generación de información confiable y oportuna, un sistema de comunicaciones efectivas y en todos los niveles de la organización y un sistema de gestión que proporcione las herramientas para planificar, medir y mejorar la gestión institucional que facilite el cumplimiento de objetivos estratégicos.

La gestión del conocimiento debe ser revisada y monitoreada permanentemente, a fin de verificar si se está cumpliendo con la política establecida y en caso de evidenciar desviaciones tomar las acciones necesarias para garantizar el adecuado desarrollo de la gestión del conocimiento en la Universidad, a fin de aumentar la satisfacción de su razón de ser que son los estudiantes y de todos los grupos de interés y al final generar valor y ventajas competitivas.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## ANEXO 1 MODELO GESTIÓN DE CONOCIMIENTO UMNG

