FECHA	DIA	MES	AÑO	Hora Inicio	Hora Final	Lugar:	IPS Siloé
	13	04	2026	2:00 pm	5:00 pm	Proceso:	Gestión del Conocimiento

Reunión o Comité: Revisión de matriz del conocimiento y de POE, entrega de cargo o desvinculación.

Objetivo de la Reunión o Comité: Revisar documento POE de Entrega del cargo, propuesto por el área de Gestión del Conocimiento para evitar la fuga del conocimiento en la Red de Salud de Ladera E.S.E.

Eje Estratégico del Plan de Desarrollo: Fortalecimiento Institucional, calidad en salud, innovación, investigación y gestión del conocimiento.

ASISTENTES

Ver Listado de Asistencia

ORDEN DEL DIA

Actividades	Responsable
1. Saludo	Diana María Castrillón Libreros Líder de Gestión del conocimiento y la Innovación
2. Revisión de Matriz de Gestión del conocimiento	María Edith Suárez Nogales. Profesional de Gestión del Conocimiento. Talento Humano
3. Revisión de POE de entrega de cargo o desvinculación	Gestión del conocimiento y la innovación Talento Humano Gestión documental Activos Fijos
4. Tareas y varios	Diana María Castrillón Libreros Líder de gestión del conocimiento Jefe de Talento Humano, Rodrigo Garcés

DESARROLLO DE LA REUNION

Inicio de la reunión

A la hora convocada, la doctora Diana María Castrillón, líder del área de Gestión del Conocimiento, da la bienvenida a los asistentes y presenta los temas a tratar durante la jornada:

- Revisión de la matriz de gestión del conocimiento.
- Análisis del procedimiento operativo estándar (POE) para entrega de cargo o desvinculación.

Se resalta la importancia de estos temas, los cuales deben quedar claros, ya que servirán como insumo para futuras actividades del área.

Revisión de la matriz de gestión del conocimiento

La doctora Diana Castrillón explica que se realizará una revisión inicial de la matriz elaborada por el área de Gestión del Conocimiento, en cumplimiento de solicitudes del proceso de Planeación y de los lineamientos establecidos en el FURAG.

Durante la discusión, el profesional Duván Alejandro Guerrero, auditor de Talento Humano, manifiesta no haber revisado previamente la matriz y solicita claridad sobre su propósito.

VIGILADO Supersalud

La profesional María Edith Suárez indica que este tema debe trabajarse en detalle y que el punto de partida es el Plan Integral de Capacitación de la entidad, el cual debe ser diseñado por el área de Talento Humano. Explica que:

- Las necesidades de capacitación deben consolidarse en una matriz (formato Excel).
- Esta información debe complementarse con un Mapa de Conocimiento, como herramienta gráfica.
- Este proceso responde a los lineamientos de Función Pública y a la dimensión de Gestión del Conocimiento dentro del MIPG.

Desde Talento Humano, se sugiere vincular a las profesionales responsables de capacitación y bienestar, y se aclara que el plan de capacitación será trabajado de manera articulada con el responsable del proceso.

Se reitera que la matriz y el mapa de conocimiento deben construirse de manera conjunta entre Gestión del Conocimiento y Talento Humano, tomando como base:

- El plan de capacitación.
- Las necesidades de conocimiento de la entidad.
- El mapa de procesos institucional.

Se informa que Gestión del Conocimiento elaboró una matriz inicial como insumo para el FURAG, la cual debe ser fortalecida por Talento Humano. Maria Edith Suarez, indica que es un tema que hay que trabajarlo en detalle y el punto de partida es el plan integral de capacitación con el que cuenta la entidad, que debe ser diseñado por la oficina de Talento Humano. Explica que para trabajar lo de la matriz del conocimiento, hay que revisar lo del Plan de Capacitación, para ver los temas que necesita trabajar l empresa, las necesidades en la materia de capacitación deben quedar una matriz de Excel y de forma más resumida en una herramienta grafic que se llama Mapa del Conocimiento, tal como lo exige Función Pública y teniendo en cuenta que Gestión del Conocimiento responde a la sexta dimensión de MIPGI.

Sandra de Talento Humano, responde que a la reunión se debería citar a las profesionales Claudia Romero de Capacitación y Leiny de Bienestar e indica que el Plan de Capacitación lo tiene Vicky o Claudia, Pero igual lo vamos a trabajar con el responsable porque final si es un trabajo en equipo que hay que hacer. El profesional Duvan Alejandro dice no entender realmente la matriz y pide aclarar la necesidad para así transmitir la información al líder de Talento Humano.

En conclusión, se explica que el equipo de Talento Humano se compromete a revisar internamente la matriz, analizarla con su equipo y posteriormente trabajar de manera conjunta con Gestión del Conocimiento para su ajuste y consolidación.

En el inicio de la segunda parte de la reunión, se hace el Análisis del POE de entrega de cargo o desvinculación, La doctora Diana Castrillón presenta la propuesta del POE de entrega de cargo o desvinculación, cuyo objetivo es prevenir la pérdida de conocimiento dentro de la Red de Salud Ladera E.S.E.

Se identifican como áreas involucradas:

- Talento Humano
- Sistemas de Información
- Activos Fijos
- Gestión Documental
- AGESOC

Seguidamente interviene la líder de Gestión del Conocimiento Diana María Castrillón, indicando que se da paso al análisis de la propuesta de POE de entrega del cargo o desvinculación, propuesto por el área y que busca o tiene como objetivo evitar la fuga del conocimiento en la Red de Salud d Ladera E.S.E. Explica cuales son las áreas implicadas (Talento Humano, Sistemas de Información, Activos Fijos, Gestión Documental y AGESOC) e indica que también el área d G.C. ha diseñado una ficha de transferencia del conocimiento, pues el mayor problema cuando la gente se va, es la pérdida de información y el riesgo es ar toda la Empresa independiente de la forma de contratación.

VIGILADO Supersalud

Explica que por eso el área de GC, busca asegurar que cuando se dé el egreso de cualquier colaborador, la información que generó y que s importante para el funcionamiento del proceso o servicio y para la memoria institucional de la entidad, sea recuperada y se conserve.

Diana Castrillón, hace una intervención aclarando que líder de activos fijos, se excusa ante la reunión porque su hijo está enfermo, pero que su lugar está Andrés Durango. Andrés explica que es difícil para activos fijos tener control de los equipos porque hay ocasiones en que se dan cuenta tarde de que el funcionario se va. Recuerda el caso d una Ingeniera Biomédica que se fue en malos términos con la Empresa y cuando le pasaron la carta, borró toda la información del proceso

Pide a la profesional de Gestión del Conocimiento Sara Mejía que explique la propuesta del POE

Contratista Agesoc debe crear un documento donde adquieran la responsabilidad de la información cuando alguno de los agremiados se retira

Diana Castillón dice que en este momento sistemas no está haciendo backup de la información importante de la empresa. Ejemplifica explicando que en l año 2020, hackearon los servidores d la Empresa y se perdieron años de información, que se salvó lo que guardó en una tera. Así mismo, que hace seis meses, se le borró información del computador sin razón y no se pudo recuperar

Francisco Suarez líder de Gestión documental, dice que Hay documentos en el SIGES d los cuales no hay un backup. Hay información que no se sube y no hay trazabilidad, concluye que las personas deben entregar la información sensible antes de entregar el cargo.

Diana Castrillón observa que somos una entidad certificada y todos los correos deben ser Institucionales. Ejemplo el correo de Notificaciones judiciales es un corro de Gmail

Andrés Durango dice: Si se informa primero a sistemas y talento Humano, se pueden bloquear los accesos a información relevante para la ESE

Para concluir Talento Humano se compromete a revisar el POE, analizar responsabilidades de las áreas implicadas, comprometer a AGESOC como entidad contratista de personal para que tenga alguna responsabilidad sobre la custodia de la información que manejan sus agremiados, antes d dejar el cargo.

Rodrigo Garcés jefe de Talento Humano, explica que se deben revisar las responsabilidades a l luz de términos jurídicos. Se compromete a revisar estos la próxima semana con los abogados de Agesoc

Se explica que el área de Gestión del Conocimiento diseñó una ficha de transferencia de conocimiento, con el fin de asegurar que, al momento del retiro de un colaborador, se conserve la información relevante para la operación y la memoria institucional.

El profesional Andrés Durango, en representación de Activos Fijos, manifiesta las dificultades para controlar los equipos cuando no se informa oportunamente la salida de funcionarios. Menciona casos en los que se ha perdido información por falta de control.

También se expone la necesidad de que los contratistas, a través de AGESOC, asuman responsabilidad sobre la custodia de la información que manejan sus colaboradores.

Se evidencian riesgos actuales, tales como:

- Falta de copias de seguridad (backup) de la información.
- Pérdida de información en eventos anteriores (ej. ataque informático).
- Falta de trazabilidad en algunos documentos.
- Uso de correos no institucionales para procesos oficiales.

Se plantea que:

VIGILADO Supersalud

- La información sensible debe ser entregada antes de la desvinculación.
- Se debe informar oportunamente a Sistemas y Talento Humano para bloquear accesos.
- Es necesario fortalecer los controles sobre la información institucional.

Compromisos y conclusiones

Talento Humano

- Revisar el POE propuesto.
- Analizar las responsabilidades de cada área.
- Articular con AGESOC la responsabilidad sobre la información de los contratistas.

Gestión del Conocimiento:

- Acompañar el proceso de implementación del POE.
- Ajustar la ficha de transferencia de conocimiento según observaciones.

Área Jurídica (con apoyo de Talento Humano):

-Revisar las responsabilidades desde el punto de vista legal.

El jefe de Talento Humano, Rodrigo Garcés, se compromete a revisar estos aspectos con el equipo jurídico y con los abogados de AGESOC durante la próxima semana.

Con esto se da por finalizada la reunión dejando claridad sobre los temas tratados y los compromisos adquiridos por cada área. Se aclara que queda pendiente realizar reunión de encuentro de nombrados y oficializar POE y Matriz de conocimiento.

Listado de Asistencia:

VIGILADO Supersalud

Red de Salud de Ladera -E.S.E.	**ACTA DE REUNION** **No. 3**	**CAL-for-012**	
		Fecha Actualización:	15/02/2025
		Revisión:	5
		T.R. D	1.4.1.27
		Página: 1 / 1	

REGISTRO DE ASISTENCIA

CAL-for-039	
Fecha actualización:	4/02/2025
Revisión No.	2
TRD	1.4.1
Página: 1 / 1	

LUGAR: IPS Siloé | FECHA: Año 2026 | Mes 01 | Día 13

Proceso: Gestión del Conocimiento y la Innovación | **Eje Estratégico:**

Objetivo de la reunión: Revisión POE desvinculación Personal - Entrega de Cargo. Matriz de Conocimiento.

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA	CARGO	TELEFONO	FIRMA	Marque con unas X si pertenece a		
						Red Ladera	Agesoc	Otros
1	Ms Edith Suarez Nogales	60420652	Profesional G.C.	3209844873			X	
2	Ma Sandra Zamora B	66831274	Seguridad Social	3167485802				
3	Dwan Alejandro Guerrero R.	1.107.067.514	Administrativo	3113037355			X	
4	[illegible]	1130677423	Gestor G.C.	3106720704			X	
5	Diana Ma. Castrillón Libreros	38910834	Resp. Jefe Oficina	3155791300		X		
6	Sara Mejía Zuluaga	1053862459	Prof. Administrativ	3165197628			X	
7	Andrel Durango Hernandez	94417311	Activos Fijos	3118139439			X	
8	Ropitos Charles Sanchez	94325726	JEFE TH	3152666665		X		
9								
10								
11								
12								
13								
14								

Sede Administrativa
Calle 5C # 39 - 51 Barrio Tequendama PBX 608 0124
Web: www.saludladera.gov.co Nit 805.027.289-9

TAREAS ASIGNADAS		
Que Hacer	**Responsable**	**Fecha**
1. Revisar Matriz y Mapa de Gestión del Conocimiento	Líder Talento Humano	Próxima reunión
2. Talento Humano, Revisará concertadamente con las áreas implicadas como disminuir la fuga d información y conocimiento	Líder Talento Humano	Próxima reunión
3. Enviar POE a calidad para normalizarlo	Líder Talento Humano	Próxima reunión
4. Talento Humano toma el relevo para la socialización masiva al resto de la entidad.	Líder Talento Humano	Por confirmar

Próxima Reunión	**Lugar:**	**Fecha**	**DIA**	**MES**	**AÑO**
	IPS Siloé. Por confirmar fecha				

FIRMAS (RESPONSABLE)	
Elaboro el acta: María Edith Suárez Nogales **Cargo:** profesional Gestión del Conocimiento	**Responsable de Reunión:** Diana María Castrillón L. **Cargo:** jefe de Gestión del Conocimiento

VIGILADO Supersalud