



Voces

Conocimiento
en salud

Edición 1

2025

ISSN: 3115-2066

Carlos Fernando Galán

Alcalde de Bogotá

Gerson Orlando Bermont Galavis

Secretario Distrital de Salud de Bogotá

José Ignacio Argote López

Subsecretario de Planeación Sectorial

Estefanía Fajardo de la Espriella

Jefa de la Oficina Asesora de Comunicaciones

Luz Marina Galindo Caro

Directora de Planeación Sectorial

Andrea Fernanda Peña Hernández

Editora

Lilian Maritza Núñez Forero

Andrea Fernanda Peña Hernández

Luisa Fernanda Beltrán Enciso

Comité Editorial

**Corrección de estilo
Diseño y diagramación
Diseño de cubierta**

Dossier Soluciones

Foto: Oficina Asesora de Comunicaciones

Secretaría Distrital de Salud

Carrera 32 No. 12-81

Teléfono: 364 9090, ext. 9078

www.saludcapital.gov.co

Bogotá, Colombia

Boletín Voces, conocimiento en salud

Edición 1

2025



Voces, conocimiento en salud

Edición 1, 2025

Tabla de contenido

Editorial	3
Voces de experiencia	
En la SDS nos empeliculamos y le apostamos al autocontrol	4
Mapeando lo que la institución sabe: una experiencia para ordenar el conocimiento desde adentro	6
Voces de innovación	
Innovar para transformar la salud	10
Secretaría Distrital de Salud, cuarto lugar en la medición del Índice de Innovación Pública	14
Innovación en el día a día: cómo un detalle simple puede hacer la diferencia	17

El conocimiento crece cuando se comparte

El Boletín Voces, conocimiento en salud es una publicación de la Secretaría Distrital de Salud que apuesta por narrar, de manera cercana, pero rigurosa, los resultados de la gestión realizada por los servidores de la Secretaría y de las Subredes Integradas de Servicios de Salud. Este espacio está dedicado a difundir notas informativas relacionadas con el conocimiento y la innovación en salud, y a compartir las experiencias, aprendizajes y avances que surgen al idear, investigar, experimentar e innovar en el ejercicio profesional.

A través de las Voces de experiencia, daremos a conocer prácticas que se han implementado con resultados positivos, eficientes y útiles para la SDS, la Subred o para cualquier entidad del sector salud interesada en compartir el conocimiento. Esta sección valora las estrategias exitosas y las lecciones aprendidas que puedan servir de referencia a otros equipos de trabajo.

Las Voces de innovación comparten las acciones, los avances o las soluciones de innovación que responden de forma creativa, eficiente y diferente a problemas identificados en los procesos.

Con esta primera edición de Voces, conocimiento en salud abrimos un espacio para reconocer y visibilizar el talento, la creatividad y el compromiso que cada servidor aporta a la gestión de la salud en nuestra ciudad. Este boletín nace con la convicción de que el conocimiento crece cuando se comparte. Por eso, les invitamos a escribir y sumar su voz.

Andrea F. Peña Hernández
Editora

Voces *de* experiencia

En la SDS nos empeliculamos y le apostamos al autocontrol

Andrea Corredor Avellaneda*

Hablar en una entidad pública de sistemas de gestión, del sistema de control interno, de planes de mejoramiento o de autocontrol puede sonar común y percibirse como importante, pero también debo decir que son temas que por lo general suenan complejos y aburridos. Por esta razón, en la Secretaría Distrital de Salud (SDS) decidimos unir esfuerzos y apostarle a exponer estos contenidos de una manera más amena para contribuir a su comprensión y apropiación por parte de los trabajadores de esta Secretaría.

Bajo esta premisa nació en el año 2023 'Empelícúlate con el autocontrol', una estrategia lúdica y de comunicación que busca principalmente sensibilizar a los trabajadores de la SDS sobre aspectos importantes relacionados con el Control Interno, a partir de la creación colectiva, teniendo en cuenta que este es un sistema que, si bien lidera una dependencia, lo operan todas las dependencias y procesos; si hablamos en términos de calidad, esta es de carácter transversal, y lo aplicamos todas las personas que conformamos la entidad, en mayor o menor medida.

Conforme a lo anterior, esta estrategia fue concebida y liderada en la SDS por la Oficina Asesora de Comunicaciones (OAC) y la Oficina de Control Interno (OCI), quienes decidieron desarrollarla en torno a un concurso de películas creadas y producidas por los mismos funcionarios y en coherencia usar el lenguaje del mundo cinematográfico en los mensajes y piezas comunicativas, empezando por el nombre de la campaña, para favorecer la asimilación de estos temas.

En su primera versión, realizada en el año 2023, la campaña y por consiguiente las películas tuvieron como tema central 'las líneas de defensa', entendidas estas como un modelo de gestión de riesgos en una organización mediante la

asignación de roles y responsabilidades, y se manejó por fases: expectativa, sostenimiento y cierre logrando resultados positivos en cuanto al número de películas recibidas y al interés que suscitó entre los colaboradores.

Teniendo presente lo anterior, se decidió retomar esta estrategia y repotenciarla este año. Fue así como se decidió retomar el concepto de las películas, pero

'Empelícúlate con el autocontrol', una estrategia lúdica y de comunicación que busca principalmente sensibilizar a los trabajadores de la SDS sobre aspectos importantes relacionados con el Control Interno

* Profesional Especializada, Oficina Asesora de Comunicaciones, Secretaría Distrital de Salud.



esta vez teniendo como eje central 'los planes de mejoramiento', tema que la OCI ha identificado que se debe fortalecer en toda la entidad porque son una herramienta efectiva del mejoramiento si se asumen con responsabilidad desde su formulación hasta su seguimiento y cumplimiento. Conscientes también de los riesgos que su incumplimiento o las falencias en su formulación acarrearía para la SDS y para los mismos trabajadores como servidores públicos, aspecto fundamental del principio de autocontrol.

El gran reto en esta oportunidad fue aterrizar conceptos como las acciones de mejora, los riesgos, la recurrencia, la causa raíz, y los planes de mejoramiento en videos de tres minutos aproximadamente, tipo película. Debían tener una historia, un guion, unos personajes y por eso todo empezó con una etapa en la que recordamos estos conceptos, luego llegó el momento de divulgar los 'requisitos del rodaje' hasta llegar a la recepción de las películas y calificación, la cual fue hecha por un jurado externo en su mayoría compuesto por jefes de control interno de otras entidades del Distrito para darle mayor transparencia a esta actividad.

El resultado fue positivo, superó las expectativas no solo en términos de cantidad de películas recibidas (16 en total) sino de la creatividad percibida, los talentos descubiertos, la participación de algunos directivos y el evidente trabajo en equipo para lograr hacer películas en diferentes géneros como drama, acción y hasta comedia, en las que los

conceptos mencionados se convirtieron en personajes interpretados por los mismos colaboradores. Los ganadores fueron premiados en un evento de cierre de la estrategia en el que buscamos simular la gala de los premios de la Academia de Artes y Ciencias Cinematográficas, popularmente conocidos como Premios Oscar, con el fin de reconocer el valioso trabajo de los colaboradores.

En este evento de cierre se premiaron seis categorías: mejor banda sonora, mejor dirección, mejor guion, mejor actor, mejor actriz y mejor película. Para cada una de estas hubo nominados, un ganador por categoría y por supuesto la gran ganadora, que en esta ocasión fue la película 'Descubriendo el plan de mejora' de la dirección de Planeación Institucional y Calidad, una comedia en la que su trama giraba en torno a la gestión de un hallazgo, producto de una auditoría interna.

Con esta estrategia de comunicación no solo logramos llevar el autocontrol a otro nivel, sino que se demostró que con acciones como esta también se aplican valores y principios institucionales

Además de lo escénico, del talento y aptitudes descubiertas, los equipos de trabajo y dependencias participantes demostraron su comprensión del tema y la posibilidad de aplicar en su trabajo lo plasmado en las películas con el fin de ayudar de una forma diferente y entretenida a que estos temas se entiendan mejor al interior de la Secretaría. Con esta estrategia de comunicación no solo logramos llevar el autocontrol a otro nivel, sino que se demostró que con acciones como esta también se aplican valores y principios institucionales como el respeto, el compromiso y la diligencia.

Mapeando lo que la institución sabe: una experiencia para ordenar el conocimiento desde adentro

Karen Viviana Zabaleta Rodríguez*
Paula Pedraza Peña**

En los últimos años la gestión del conocimiento se ha consolidado como un componente estratégico para el fortalecimiento de la capacidad institucional en el sector público, especialmente en entidades que se caracterizan por una alta complejidad técnica, diversidad de actores y exigencias permanentes de resultados. En este contexto, los mapas de conocimiento han sido reconocidos como herramientas fundamentales para identificar, organizar y visibilizar el conocimiento clave de las entidades públicas, tanto en su dimensión explícita como tácita.

Entendiendo que el conocimiento es una herramienta fundamental para el cumplimiento de las actividades y funciones de las entidades, surge la necesidad de promover su identificación, preservación y transferencia. Lo anterior, reconociendo que esto aporta tanto al fortalecimiento institucional como a la gobernanza pública y la toma de decisiones basadas en evidencia (1). Por tal razón, en Colombia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe los mapas como instrumentos que apoyan la planeación, la gestión y la mejora continua, más que como productos aislados o ejercicios meramente descriptivos (2).

En la Secretaría Distrital de Salud (SDS) hasta el primer trimestre del 2025 el Mapa de Conocimiento se presentaba como una matriz orientada principalmente

a la organización de la producción científica institucional. Si bien este ejercicio representaba un avance significativo en la identificación del conocimiento generado por la entidad, desde el equipo de Gestión del Conocimiento e Innovación se identificó la necesidad de actualizar su enfoque y alcance con el propósito de incorporar la diversidad de activos de conocimiento existentes en la entidad y fortalecer su articulación con los procesos de la SDS.

Se inició el proceso de actualización del Mapa de Conocimiento de la SDS con el propósito de integrar de manera articulada el conocimiento explícito y tácito

En respuesta a esta necesidad, a partir del segundo trimestre del 2025 se inició el proceso de actualización del Mapa de Conocimiento de la SDS con el propósito de integrar de manera articulada el conocimiento explícito y tácito reconociendo no solo documentos y productos técnicos, sino también saberes, prácticas y experiencias que fortalecen la misión institucional y la generación de valor público (3).

Este proceso de actualización no respondió únicamente a la necesidad de ampliar el alcance del Mapa de Conocimiento, sino también a una concepción más amplia sobre el funcionamiento del conocimiento en las organizaciones públicas: *si existe producción técnica y documental suficiente, pero su valor se ve restringido cuando aparece de manera dispersa en espacios poco articulados con el quehacer institucional.*

* Profesional Especializada, Dirección de Planeación Sectorial, Secretaría Distrital de Salud.

** Profesional Especializada, Dirección de Planeación Sectorial, Secretaría Distrital de Salud.

La información se produce constantemente en distintos grupos de trabajo o dependencias; esta se almacena en documentos, archivos digitales o permanece en la experiencia de las personas, pero no logra articularse siempre de tal forma que apoye la toma de decisiones ni garantice la continuidad del trabajo institucional.

Desde este enfoque, la SDS inició un proceso orientado a preparar la actualización de su Mapa de Conocimiento. La apuesta no fue hacer directamente el mapeo, sino comenzar primero a ordenar, conversar y acordar la manera de reconocer aquello que la entidad sabe, produce y aplica en su cotidianidad.

Durante esta primera fase el énfasis se centró en crear las condiciones adecuadas para iniciar el mapeo del conocimiento institucional. Para ello, se abrieron espacios de diálogo con equipos de diferentes dependencias con el propósito de reflexionar colectivamente sobre qué conocimiento existe, dónde se encuentra, cómo se usa y qué suele quedar por fuera de los registros habituales.

Estos intercambios permitieron reconocer que el conocimiento institucional no se agota en los productos documentados, sino que una buena parte de ellos se construye en la práctica a través de experiencias institucionales y rutinas organizacionales que orientan

la toma de decisiones y sostienen el funcionamiento de la entidad como pilar fundamental que permite comprender la manera como circula el conocimiento dentro de la SDS.

A partir de este trabajo colectivo, se avanzó en la construcción de criterios compartidos para identificar y organizar el conocimiento. Como resultado, se diseñó un mecanismo de registro que fue implementado a través de un formulario institucional pensado para capturar tanto los productos generados por la entidad como los saberes que se desarrollan, adaptan y aplican en el trabajo diario de las diferentes dependencias. Más que un ejercicio técnico esta etapa implica un proceso de verificación que considera definir qué conocimiento es relevante y cómo visibilizarlo para convertirlo en un eje que oriente la forma de avanzar hacia las fases posteriores del mapeo.

Lo que empezó a hacerse visible con el mapeo

Con el avance del proceso de registro durante el segundo semestre de 2025, el Mapa de Conocimiento comenzó a reflejar una realidad conocida, aunque pocas veces manifestada: el conocimiento existe en toda la entidad, pero no siempre se reconoce ni se registra de la misma manera.



Fuente: archivo fotográfico Equipo Gestión del Conocimiento e Innovación, SDS.

En esta etapa inicial el ejercicio permitió identificar y caracterizar los recursos registrados según su naturaleza: *explícito* y *tácito*. Al cierre del periodo de análisis, el Mapa de Conocimiento reunía 261 recursos donde predominaban aquellos asociados a conocimiento explícito frente a un menor registro de saberes de carácter tácito, lo cual no solo da cuenta del volumen de conocimiento identificado, sino también de las formas predominantes en las que el saber institucional tiende a hacerse visible a través de los mecanismos de registro disponibles.

Este resultado puso en evidencia que una parte del conocimiento institucional no se expresa principalmente a través de productos documentados, sino que se construye y transmite en la experiencia cotidiana de los equipos de trabajo. Se trata de formas de hacer, habilidades desarrolladas en la práctica y aprendizajes acumulados que sostienen el funcionamiento diario de la entidad y que, por su propia naturaleza, no siempre se incorporan con facilidad a los registros formales.

Paralelamente, el proceso permitió hacer visibles algunas diferencias en los niveles de participación entre las dependencias. Mientras algunas lograron identificar y registrar tanto recursos documentados como saberes asociados a la experiencia, en otros casos el conocimiento permaneció sin documentar, no por su ausencia, sino por las distintas condiciones, tiempos y prioridades que incidieron en la participación del ejercicio.

Así pues, esta primera fase del mapeo debe entenderse como un punto de partida. Más que ofrecer resultados cerrados permite reconocer qué conocimientos han logrado hacerse visibles y cuáles requieren aún mayor atención para evitar su pérdida.

El conocimiento existe en toda la entidad, pero no siempre se reconoce ni se registra de la misma manera

El Mapa de Conocimiento no se construye únicamente a partir de herramientas o formularios, sino mediante la participación sostenida de los equipos de trabajo y de las distintas dependencias que proporcionen valor y memoria al conocimiento que se produce en la entidad. Por lo tanto, registrar no constituye un trámite adicional, sino una acción orientada al aseguramiento del saber organizacional evitando que este desaparezca cuando ocurran cambios relacionados con la rotación o cambio del talento humano en distintos contextos de trabajo.

En consecuencia, el Mapa refleja una fotografía situada en el tiempo, construida a partir de las capacidades disponibles para identificar, describir y registrar los recursos, así como de los marcos operativos definidos para el ejercicio; lo cual es fundamental para interpretar sus resultados como una base de referencia inicial y no como un inventario exhaustivo del conocimiento institucional.

Finalmente, la consolidación del Mapa de Conocimiento plantea el desafío de su actualización y mantenimiento a través del tiempo. Su sostenibilidad depende de la incorporación del mapeo como una práctica integrada a los flujos habituales de trabajo que permite actualizar los recursos a medida que se generan nuevos productos, se transforman procesos o se desarrollan aprendizajes relevantes.

En este sentido, el Mapa se proyecta como un instrumento dinámico cuya utilidad se fortalece en la medida en que logra adaptarse a los cambios organizacionales y a las necesidades de la gestión del conocimiento.

Esta nota es elaboración propia de las autoras. Se utilizó la inteligencia artificial como herramienta de apoyo para revisar y ajustar el estilo narrativo del escrito.

Referencias

1. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Building Capacity for Evidence-Informed Policy-Making [Internet]. París: OCDE; 2020 [citado 05 ene 2026]. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/building-capacity-for-evidence-informed-policy-making_86331250-en.html.
2. Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Versión 6 [Internet]. Bogotá: DAFP; 2024 [citado 05 ene 2026]. Disponible en: https://www1.funcionpublica.gov.co/documentos/28587410/56548624/2024-12-18_Manual_operativo_mipg_6V-publicada.pdf.
3. Alcaldía Mayor de Bogotá. Guía metodológica para la construcción de mapas de conocimiento en entidades distritales [Internet]. Bogotá: Secretaría General; 2023 [citado 2026 ene]. Disponible en: https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/2023-12/2023_Guía_Mapas_de_Conocimiento_v2.pdf.

Voces *de* innovación

Innovar para transformar la salud

Karen Liceth Barrero Solano*

Durante los últimos años, la innovación pública ha dejado de ser percibida como una tendencia pasajera para consolidarse como una verdadera necesidad institucional. Hoy existe un consenso cada vez mayor con respecto a que innovar no se limita a los grandes desarrollos tecnológicos ni a las industrias globales, sino que adquiere un valor fundamental en la transformación cotidiana de los procesos, las metodologías y los trámites que inciden directamente en la eficacia y eficiencia de las entidades públicas. En este escenario, la innovación se configura como una herramienta concreta para mejorar la manera en que el Estado responde a las necesidades de la ciudadanía.

Bajo esta premisa se vuelve indispensable promover la innovación pública al interior de las instituciones con el propósito de atender de forma adecuada y oportuna las distintas problemáticas que pueden surgir, no solo en los procesos internos, sino también en los ámbitos social y territorial. Este enfoque permite fortalecer la capacidad de respuesta institucional y contribuye al cumplimiento de las acciones y objetivos definidos para el sector salud.

**la innovación pública
ha dejado de ser
percibida como una
tendencia pasajera
para consolidarse
como una verdadera
necesidad institucional**

En este contexto, durante 2022 y como resultado de una recomendación emitida por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC, la Secretaría Distrital de Salud planteó la creación de un nuevo espacio orientado al fortalecimiento de una cultura de innovación al interior de la entidad. En consecuencia, desde el equipo de

Gestión del Conocimiento e Innovación de la Dirección de Planeación Sectorial se inició un proceso de formación y reflexión con el propósito de mantenerse a la vanguardia en temas de innovación e identificar estrategias que permitieran aportar al fortalecimiento institucional. Entre ellas se destacan la participación en cursos de formación internacional, el acompañamiento del Laboratorio de Innovación LABCAPITAL de la

Veeduría Distrital de Bogotá (1), la vinculación al ecosistema distrital de innovación y la participación en conversatorios con distintos laboratorios nacionales. Estas experiencias permitieron identificar elementos comunes, reconocer buenas prácticas y llevar a cabo revisiones sistemáticas que aportaron insumos clave para la construcción del Laboratorio de Innovación en la Secretaría Distrital de Salud.

* Profesional Universitaria, Dirección de Planeación Sectorial, Secretaría Distrital de Salud.



Para la consolidación del Laboratorio de Innovación resultó fundamental contar con el apoyo y la participación de delegados de diferentes dependencias de la entidad. Este trabajo conjunto permite fortalecer la articulación institucional y facilitar la circulación de información relacionada con innovación, reconociendo que estos procesos se construyen de manera participativa a través del diálogo, el trabajo colaborativo y la validación de diversas miradas y experiencias.

Una vez conformado el equipo de innovación, integrado por el equipo base del Laboratorio de Innovación y los delegados de las distintas áreas, se desarrolló un ejercicio participativo de ideación orientado a la construcción del siguiente concepto de innovación en salud: innovación es la implementación de cambios y nuevas ideas que generen valor con el objetivo de optimizar los resultados promoviendo una cultura organizacional, dinámica y adaptativa para fomentar la mejora continua en todos los procesos y servicios ofrecidos a los usuarios internos y externos. Este proceso permitió reconocer que la innovación en el sector salud no se limita exclusivamente a desarrollos tecnológicos, sino que también comprende mejoras en los procesos, en las actividades cotidianas y en la implementación de herramientas que facilitan y optimizan las tareas (2).

La construcción y consolidación de este espacio denominado inicialmente *Laboratorio de Innovación en Salud para Todos – LISTO* y posteriormente *Laboratorio de Innovación en Salud LISTOS* (3) ha transitado por diversas transformaciones orientadas a fortalecer la participación, la apropiación y la vinculación de distintos entornos superando el ámbito institucional para integrar de manera activa aspectos sociales y territoriales. En este marco, el Laboratorio de Innovación en Salud LISTOS estructura su funcionamiento a partir de dos líneas de acción: una línea institucional liderada por la Dirección de Planeación Sectorial a través del equipo de Gestión del Conocimiento e Innovación y una línea social y transformadora a cargo de la Subsecretaría de Gestión Territorial, Participación y Servicio a la Ciudadanía.

Al interior de la Secretaría LISTOS se ha consolidado progresivamente como un escenario de aprendizaje y práctica para la aplicación de metodologías y herramientas de innovación orientadas a fortalecer los procesos de los equipos de trabajo. Desde este espacio se impulsa una nueva forma de comprender la salud, los trámites y la prestación de los servicios bajo una mirada más ágil, colaborativa y centrada en las personas, así como, a mejorar el acceso a los servicios de salud, fortalecer la capacidad de adaptación institucional, promover la transparencia mediante

evidencias concretas y reforzar la confianza ciudadana permitiendo avanzar del discurso a la acción.

Estrategias como la convocatoria *Rétate a innovar*, liderada por el equipo de Gestión del Conocimiento e Innovación y enmarcada en el Laboratorio LISTOS, buscan consolidar una cultura de innovación sustentada en el aprendizaje continuo, la experimentación y la mejora constante. En coherencia con ello esta convocatoria tiene como propósito abordar retos reales de la entidad mediante la implementación de metodologías de innovación que permitan diseñar y poner en marcha soluciones aplicables. En el año 2025 se lanzó la segunda versión de esta iniciativa con el fin de incentivar una mayor participación de los servidores públicos a través de talleres presenciales y la aplicación de diversas metodologías de innovación.

De manera complementaria, el laboratorio adelanta procesos de acompañamiento y puesta en marcha de talleres por demanda orientados a la aplicación de enfoques innovadores frente a problemáticas institucionales específicas ampliando el acceso y uso de estas herramientas en las distintas áreas de la Secretaría.

LISTOS se ha consolidado progresivamente como un escenario de aprendizaje y práctica para la aplicación de metodologías y herramientas de innovación

En este contexto, el Laboratorio de Innovación en Salud LISTOS se ha enfocado en consolidarse como un espacio estratégico para promover nuevas formas de trabajo que fortalecen la toma de decisiones informadas, aportan al aprendizaje organizacional y mantienen viva la cultura de innovación al interior de la entidad avanzando además en su posicionamiento como un referente en el sector salud (4). No obstante, estos avances también implican el compromiso de seguir profundizando en el trabajo realizado mediante el fortalecimiento de la sistematización del conocimiento generado, el escalamiento de las buenas prácticas identificadas, la ampliación de los escenarios de participación y formación continua del talento humano, así como una mayor articulación interinstitucional e intersectorial. De esta manera, la innovación se consolida como un eje transversal para mejorar la gestión institucional y generar impactos sostenibles en la forma en que se cuida la salud de la ciudad, reafirmando que pensar diferente es actuar diferente para transformar el presente y construir un futuro con mejores resultados para la ciudadanía (5).

En este documento se utilizó inteligencia artificial (ChatGPT) como apoyo para la optimización de la redacción en algunos párrafos.



Fuente: archivo fotográfico Equipo Gestión del Conocimiento e Innovación, SDS.

Referencias

1. Veeduría Distrital de Bogotá. LABCapital [Internet]. Bogotá: Veeduría Distrital de Bogotá; [citado 18 dic 2025]. Disponible en: <https://labcapital.veeduriadistrital.gov.co:4282/>.
2. Organización Panamericana de la Salud. Inversión, innovación e implementación como pilares del funcionamiento de la atención primaria de salud en el siglo XXI [Internet]. Washington (DC): OPS; 20 jul 2023 [citado 18 dic 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/20-7-2023-inversion-innovacion-e-implementacion-pilares-para-buen-funcionamiento-atencion>.
3. Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. Laboratorio de Innovación en Salud [Internet]. Bogotá: Secretaría Distrital de Salud de Bogotá; [citado 18 dic 2025]. Disponible en: <https://www.saludcapital.gov.co/Paginas2/Innovacion.aspx>.
4. Departamento Nacional de Planeación. Avances en innovación pública [Internet]. Bogotá: DNP; [citado 18 dic 2025]. Disponible en: https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-gobierno-ddhh-paz/Paginas/avances-en-innovacion-publica.aspx.
5. Ministerio de Salud y Protección Social. *Innovación, reto del sistema de salud* [Internet]. Bogotá: MinSalud; 2018 [citado 18 dic 2025]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Innovación-reto-del-sistema-de-salud.aspx>.

Secretaría Distrital de Salud, cuarto lugar en la medición del Índice de Innovación Pública

Andrea F. Peña Hernández*

El Índice de Innovación Pública es el instrumento que tiene Bogotá para medir las capacidades de innovación en las entidades del Distrito, su medición se realiza cada dos años y es liderada por el Laboratorio de Innovación para la Gestión Pública (LabCapital) de la Veeduría Distrital. La primera medición, realizada en 2018, se aplicó a 39 entidades y para la vigencia 2025 se contó con la participación de 74 entidades públicas: Secretarías, Institutos, Alcaldías Locales, entre otras (1).

Para evaluar y comprender el estado de la innovación en una entidad, el Índice cuenta con cuatro componentes, 14 variables, 28 indicadores y 40 preguntas. Los cuatro componentes son: capacidades institucionales, identificación de prácticas y procesos para innovar, resultados obtenidos y la gestión del conocimiento alrededor de la innovación.

El proceso de participación para esta medición inició con la convocatoria por parte de la Veeduría Distrital en abril de 2025. Dicha entidad dispuso de una herramienta web para que los delegados de cada entidad diligenciaran el cuestionario con las respectivas evidencias, proceso que tuvo una duración de dos meses.

En la Secretaría de Salud la responsabilidad de realizar el reporte fue la Dirección de Planeación Sectorial a través del equipo de Gestión del Conocimiento e Innovación. Para ello cada dependencia, por medio de sus delegados, identificó y reportó las

iniciativas y buenas prácticas en gestión del conocimiento e innovación implementadas en 2023 y 2024.

La Veeduría actualizó el ranking de innovación en el Distrito luego de cumplir con el proceso de análisis de la información y evidencias enviadas por las entidades. Los resultados de la medición muestran que Bogotá alcanzó 56 puntos porcentuales con un incremento de 10,9 puntos frente a la medición del 2023. Este avance refleja el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la consolidación de una cultura de innovación dentro de las entidades del Distrito. En los últimos años se ha evidenciado un crecimiento notable en la creación de laboratorios, observatorios, semilleros y otros espacios dedicados a promover nuevas formas de gestionar lo público. En esta edición se reportaron 113 espacios de innovación, 42 más que en la medición anterior (2).

¿Cómo está la SDS en innovación?

De acuerdo con los resultados del Índice de Innovación Pública, el puntaje total de la Secretaría fue de 83,91, lo que nos permitió alcanzar el cuarto lugar en el ranking general.

La entidad subió del puesto 13 al 4 en comparación con la medición de 2023, esto refleja el compromiso institucional con la gestión del conocimiento, la innovación y la mejora continua.

* Profesional especializada. Dirección de Planeación Sectorial. Secretaría Distrital de Salud.

Resultados por componente:

- Gestión del conocimiento (87.41): evalúa el compromiso de la entidad para gestionar el conocimiento generado en el ámbito de la innovación.
- Resultados (98.57): mide el aporte de conocimiento de valor sobre innovaciones implementadas y la generación de capacidades en innovación.
- Prácticas y procesos (84.46): identifica cómo la entidad, desde la innovación pública, interactúa con la ciudadanía, los servidores y los colaboradores.
- Capacidad institucional (66.38): condiciones de la entidad para promover acciones de innovación en su interior. Se tienen en cuenta aspectos como la planeación y los recursos (humanos, presupuestales y digitales).

Iniciativas destacadas de innovación en la SDS:

- Reto Fit go días
- Registro de biciusuarios
- Implementación de Ágilsalud
- Certificaciones digitales y orientación para certificados de discapacidad



Con esta medición, Bogotá muestra un avance significativo para cumplir con la meta del Plan de Desarrollo Distrital, Objetivo 5: "Innovación pública para la generación de la confianza ciudadana", que estableció la meta de 59,2 puntos del Índice de Innovación Pública para 2027, así que la ciudad está a 3,2 puntos porcentuales del logro.

Por su parte, la Secretaría de Salud tiene grandes retos: identificar fortalezas y oportunidades de mejora y, con base en lo construido, diseñar estrategias, aprender de buenas prácticas y potenciar la innovación de tal manera que para la medición 2027 continúe escalando posiciones en el ranking distrital.

Los resultados generales y por componente se pueden consultar **aquí**

Referencias

1. Veeduría Distrital. Índice de Innovación Pública 2025. Bogotá: Imprenta Distrital; 2025.
2. Veeduría Distrital. LABCapital de la Veeduría Distrital presenta las entidades con mejores prácticas de innovación en Bogotá [Internet]. 2025 [citado 29 ene 2026]. Disponible en <https://www.veeduriadistrital.gov.co/noticias/labcapital-de-la-veeduria-distrital-presenta-las-entidades>.



Innovación en el día a día: cómo un detalle simple puede hacer la diferencia

En un mundo donde la innovación se asocia comúnmente con grandes descubrimientos y tecnologías avanzadas, es fácil pasar por alto las pequeñas mejoras que pueden hacer una gran diferencia en nuestra vida diaria. El modo en que algunos equipos de la Secretaría Distrital de Salud han logrado revolucionar la forma en que gestionaban sus archivos digitales es un ejemplo perfecto de que la innovación puede ser tan simple como un cambio en la forma en que se nombran los archivos.

Todo comenzó durante la pandemia cuando la imposibilidad de imprimir y tener archivos físicos llevó a la gente a guardar sus documentos en forma digital. Lo hacía como se le ocurría sin una estructura clara y estandarizada para nombrar los archivos y esto llevó a un caos. Los nombres de los archivos eran largos y desordenados lo que hacía que encontrar un documento específico fuera una tarea titánica.

Equipos de trabajo, con la intención de encontrar una solución, comenzaron a buscar una forma de estandarizar los nombres de los archivos. Después de varios intentos y errores llegaron a una solución simple pero efectiva: utilizar la fecha en formato año-mes-día

seguida de un nombre corto y descriptivo. Esto permitió que los archivos se ordenaran cronológicamente y se pudieran encontrar de manera rápida y eficiente.

A medida que más equipos se unieron a la iniciativa se fueron dando cuenta de que podían llevar la estandarización un paso más allá. Comenzaron a utilizar abreviaturas y nombres cortos para las áreas y proyectos, números consecutivos de acuerdo con el tipo de documento lo que redujo aún más el tiempo de búsqueda. Para evitar confusiones se decidió utilizar la raya al piso (_) para separar la fecha del nombre del archivo.

El impacto de estos cambios ha sido significativo. Los equipos de trabajo han podido reducir el tiempo de búsqueda de archivos y han mejorado la eficiencia en su trabajo diario. La innovación no siempre tiene que ser algo grande y revolucionario. A veces, son los pequeños cambios y mejoras los que pueden hacer la diferencia.

La historia de estos equipos de trabajo es un ejemplo perfecto de cómo la innovación puede ser aplicada en cualquier área y en cualquier momento.

No se necesita de grandes inversiones o tecnologías avanzadas para hacer una diferencia. Lo que se necesita es la voluntad de mejorar y la capacidad de identificar oportunidades para innovar.

Estos equipos son Dirección de Participación Social, Subdirección de Acciones Colectivas, Dirección de Planeación Sectorial y Contabilidad en la Dirección Financiera. El nombre del documento se puede ver así: 2025_10_01_AT Centro Oriente; 28569 Reclasificación; 2025_09_Conci Bancaria.

La historia de estos equipos de trabajo es un ejemplo inspirador para otras áreas y equipos que buscan mejorar su eficiencia y productividad. La invitación está abierta para que más personas se unan a la iniciativa y comiencen a implementar cambios simples pero efectivos en su día a día. ¿Qué cambios pequeños puede hacer cada uno en su trabajo o vida diaria para mejorar la eficiencia y la productividad? La innovación está en tus manos.

Se utiliza Meta IA para dar estructura a la historia.



Fuente: archivo fotográfico Oficina Asesora de Comunicaciones, SDS.



SECRETARÍA DE
SALUD

