



**Secretaría Administrativa**  
*Gobernación del Quindío*



**INFORME DE AVANCE DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE “GESTIÓN  
DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN” DEL MODELO INTEGRADO DE  
PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)**

**GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO  
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
SEGUIMIENTO AL 30 DE ABRIL  
VIGENCIA 2021**



## TABLA DE CONTENIDO

|   |   |
|---|---|
| <b>1. NOMBRE DEL PROYECTO</b> .....   | 4 |
| <b>2. META PRODUCTO</b> .....   | 4 |
| <b>3. OBJETIVO</b> .....  | 4 |
| <b>4. GENERALIDADES</b> .....   | 4 |
| <b>5. ACCIONES REALIZADAS</b> .....   | 5 |
| COMPONENTE: PLANEACIÓN .....  | 5 |
| 5.1 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo la gestión y documentación de los riesgos asociados a la pérdida del conocimiento explícito.....                | 5 |
| 5.2 Compromiso: Identificar y compilar el conocimiento explícito y tácito de la Administración Departamental con el fin de evitar la pérdida y fuga de capital intelectual ....   | 5 |
| 5.3 Compromiso: Contar 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 Innovación, en el marco del MIPG .....                   | 6 |
| COMPONENTE: GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN .....   | 6 |
| 5.4 Compromiso: Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad .....   | 6 |
| 5.5 Compromiso: Contar con espacios de ideación e innovación .....  | 6 |
| 5.6 Compromiso: Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados.....   | 6 |
| 5.7 Compromiso: Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados .....  | 7 |
| 5.8 Compromiso: Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente ..... | 7 |
| COMPONENTE: ANALÍTICA INSTITUCIONAL .....   | 7 |
| 5.9 Compromiso: Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional .....  | 8 |
| 5.10. Compromiso: Contar 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 .....                                      | 8 |
| <b>6. CONCLUSIONES</b> .....  | 8 |



Secretaría Administrativa  
Gobernación del Quindío



## INTRODUCCIÓN

La Gobernación del Quindío a través de la Secretaría Administrativa y la Dirección de Talento Humano, tiene bajo su responsabilidad diseñar, ajustar e implementar el Plan de Acción de la Política de “Gestión del Conocimiento y la Innovación” la cual se encuentra inmersa en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

El Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración central del Departamento del Quindío, es diseñado y presentado en el mes de diciembre del año 2020, así como el autodiagnóstico de la política y la conformación del Equipo Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el cual se conforma mediante el Decreto 656 del 18 de diciembre del 2020.

Durante el año 2021, se ha avanzado en el desarrollo de las acciones establecidas en el Plan de Acción, con el fin de implementar la Política de “Gestión del Conocimiento y la Innovación” y poder así, realizar los respectivos ajustes al Plan de Acción durante el mes de mayo y socializarlos al Equipo Técnico.



## 1. NOMBRE DEL PROYECTO

Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Administración Departamental del Quindío (Dimensión 6 Gestión del Conocimiento y la Innovación).

## 2. META PRODUCTO

Implementación de las Dimensiones y Políticas del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG.

## 3. OBJETIVO

Elaborar el seguimiento al Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración central del Departamento del Quindío, en las fechas correspondientes, para poder así a final del año realizar el debido análisis del autodiagnóstico y los avances obtenidos durante esta vigencia, utilizando como base las actividades, metas e indicadores establecidos en el Plan de Acción.

## 4. GENERALIDADES

El Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración central del Departamento del Quindío, establece actividades que buscan dar cumplimiento a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Central Departamental, orientadas al logro de los objetivos y metas trazadas en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG y a los lineamientos del Plan de Desarrollo Departamental "Tú y Yo Somos Quindío" 2020-2023.

El Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración central del Departamento del Quindío, tiene como fecha de corte para realizar el seguimiento las siguientes: día treinta (30) del mes de abril, día treinta (30) del mes de agosto y día treinta (30) del mes de diciembre. Además, consta de tres (3) componentes, seis (6) categorías, Diez (10) compromisos o acciones de mejora, diez (10) metas, diez (10) indicadores y diez (10) evidencias, las cuales son ejecutadas por la Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano, tal como está descrito en el Plan de Acción.

Con la implementación de la POLÍTICA DE "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN", se busca que el capital intelectual de la entidad, desarrolle buenas prácticas y compartan sus conocimientos, con la ayuda de espacios de ideación donde se pueda reflejar la excelencia y los diversos enfoques, hacia los resultados y cumplimiento de metas en los procesos de la entidad.



| PLAN DE ACCIÓN DIMENSION 6 "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN" ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO VIGENCIA 2021. |          |                                 |  |   |   |  |  |  |                   |   |
|---|----------|---------------------------------|--|---|---|--|--|--|-------------------|---|
| No.   | POLÍTICA | COMPONENTES                     | CATEGORÍA  | COMPROMISOS Y/O ACCIONES  | META  | INDICADOR  | EVIDENCIA  | RESPONSABLE  | FECHA (dd-mm-año) | OBSERVACIONES   |
| <b>6. DIMENSION GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>  |          |                                 |  |   |   |  |  |  |                   |   |
|   |          | Planeación                      | Identificación del conocimiento más relevante de la entidad  | Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo la gestión y documentación de los riesgos asociados a pérdida del conocimiento explícito.   | Elaborar el Mapa de Riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual y pérdida del conocimiento explícito en la Administración Departamental.  | Mapa de Riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual y pérdida del conocimiento explícito en la Administración Departamental. | Mapa de Riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual y pérdida del conocimiento explícito en la Administración Departamental. | Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano                    | 30/05/21          |   |
|   |          |                                 |  | Identificar y compilar el conocimiento explícito y tácito de la Administración Departamental con el fin de evitar la pérdida y fuga de capital intelectual.                                       | Identificar, clasificar y actualizar continuamente el conocimiento explícito y tácito de la entidad (Corto y largo plazo).  | Formulario de Retención del Conocimiento y Títulos de Retención Normalizada e Implementada.  | Formulario de Retención del Conocimiento y Títulos de Retención Normalizada e Implementada.  | Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano                    | 30/07/21          |   |
|   |          |                                 |  | Contar con una persona o grupo que evalúe, implemente, haga seguimiento y reporte a los avances de ejecución del Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MPO. | Establecer el equipo técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental que permita documentar los conocimientos de seguimiento y control del Plan de Acción de la dimensión. | Acto administrativo mediante el cual se conforma el equipo técnico.  | Acto Administrativo de conformación.   | Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano                    | 30/06/21          |   |
|   |          |                                 | Definición   | Elaborar, diseñar, documentar y validar métodos de creación de conocimiento para generar soluciones efectivas a problemas críticos de la entidad.   | Elaborar una metodología de creación e identificación de nuevos conocimientos de la entidad, documentada y validada por la Administración Departamental.  | Método de creación e identificación de nuevos conocimientos de la entidad.   | Documento elaborado Registro de creación de conocimientos.   | Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano                    | 30/07/21          |   |
|   |          | Generación y producción         |  | Crear un espacio de creación e innovación.  | Elaborar un espacio de creación e innovación para la generación de nuevos conocimientos de la entidad.  | Formulario de creación e innovación.   | Formulario de creación e innovación.   | Equipo Técnico Gestión del Conocimiento e Innovación                     | 30/05/21          | Esta meta podría estar incluida en la anterior, por lo tanto podría considerarse una meta de tal manera que cubra ambas. Para el seguimiento, "Elaborar Acto Administrativo que genere un espacio de creación e innovación en la Administración Departamental". |
|   |          |                                 | Experimentación  | Desarrollar planes de experimentación, documentar y validar los resultados.   | Establecer actividades de análisis y evaluación de los resultados de los procesos de experimentación e innovación de la entidad.  | Procesos de actividades programadas, validadas y evaluadas.  | Actos administrativos, programados, validados y evaluados.   | Secretaría de Planeación (Talentos Humanos) Secretaría de Talento Humano | 30/05/21          |   |
|   |          |                                 | Innovación   | Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y validar sus resultados.  | Elaborar una estrategia de cultura organizacional de la Gobernación del Quindío.  | Estrategia de cultura organizacional implementada, validada y evaluada.  | Documento que oriente la Estrategia de cultura organizacional implementada.  | Secretaría Administrativa  | 30/05/21          |   |
|   |          |                                 |  | Plantear las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones de gestión y seguimiento para su implementación.                       | Desarrollar las acciones necesarias para la creación de un espacio de innovación de conocimiento generados en la entidad inscrita en la Pagina PIES.  | Módulo Creado  | Módulo Creado  | Secretaría de las TICs   | 30/05/21          |   |
|   |          | Análisis Institucional          | Evaluación de niveles y clasificación de datos e información | Desarrollar y validar los niveles y competencias del talento humano considerando análisis institucional.  | Establecer bases de datos que permitan validar y mejorar el talento humano.   | Base de Datos de talento humano.   | Base de Datos de talento humano.   | Secretaría Administrativa  | 30/05/21          |   |
|   |          | Cultura de Compartir y Difundir | Correlación de la cultura de compartir y difundir            | Contar con espacios laborales para compartir y socializar los conocimientos en la programación de la entidad, contar con actividades y planes de colaboración de riesgo.                          | Desarrollar espacios de interacción entre los procesos e unidades mediante actos de socialización que permitan contar con conocimientos e implementados.  | Espacios de socialización e implementación.  | Documentación de los espacios de socialización e implementación.   | Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano                    | 30/05/21          |   |

## 5. ACCIONES REALIZADAS

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene que las siguientes metas del componente: Planeación y la Categoría: Identificación del conocimiento más relevante de la entidad llevan un importante avance:

### COMPONENTE: PLANEACIÓN

5.1 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo la gestión y documentación de los riesgos asociados a la pérdida del conocimiento explícito.

5.1.1 Meta: Elaborar el mapa de riesgos de gestión del conocimiento e Identificar el riesgo de Fuga del capital intelectual y se realiza el mapa de riesgos con el objetivo de priorizarlo en el Plan de Acción del año 2021.

5.1.2 Indicador: Mapa de riesgos de gestión del conocimiento donde se identifica la fuga del capital intelectual elaborado e implementado

5.1.3 Evidencia: Mapa de riesgos Fuga de capital intelectual

5.1.4 **Estado:** El riesgo de Fuga de capital intelectual representado en el Mapa de Riesgos, se encuentra en revisión por la Secretaria de Planeación.

5.2 Compromiso: Identificar y compilar el conocimiento explícito y tácito de la Administración Departamental con el fin de evitar la pérdida y fuga de capital intelectual

5.2.1 Meta: Identificar, clasificar y actualizar continuamente el conocimiento explícito y tácito de la entidad. (Corto y largo plazo)

5.2.3 Indicador: Plantilla elaborada e implementada

5.2.4 Evidencia: Plantilla Normalizada y aplicada

5.2.5 **Estado:** La Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación ya se encuentra normalizada y está pendiente para su aplicación y análisis en el mes de Junio;



Igualmente, se está elaborando el procedimiento para la aplicación de esta herramienta de información.

5.3 Compromiso: Contar 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 Innovación, en el marco del MIPG.

5.3.1 Meta: Establecer el equipo técnico de Gestión del Conocimiento y la innovación de la Administración Central Departamental que permita determinar los lineamientos de seguimiento y control del Plan de Acción de la Dimensión 6.

5.3.2 Indicador: Acto administrativo mediante el cual se conforma equipo técnico

5.3.3 Evidencia: Acta de reunión de socialización del plan de acción

5.3.4 **Estado:** El Acto Administrativo de la conformación del Equipo Técnico, ya se encuentra creado y en este momento se está pendiente por socializar con el Equipo Técnico de "Gestión del Conocimiento y la innovación" para ello se elaborará una circular, con el fin de convocar a dicha actividad, es importante resaltar que dentro de las actividades que se han desarrollado en el transcurso del presente año, se diligencio el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) de la Política de "Gestión del Conocimiento y la Innovación" de la Función Pública.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene que las siguientes metas del componente: Generación y producción y la Categoría: Ideación, llevan un importante avance:

#### COMPONENTE: GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN

5.4 Compromiso: Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad

5.4.1 Meta: Elaborar un método de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad, debidamente socializada al interior de la Administración Departamental

5.4.2 Indicador: Método de creación e ideación elaborado y socializado

5.4.3 Evidencia: Documento elaborado- Registros de asistencia de socialización.

5.4.4 **Estado:** Se realizará entrega del documento elaborado el cual se pretende realizar un repositorio que contenga la información de creación e ideación que se da en la entidad.

5.5 Compromiso: Contar con espacios de ideación e innovación

5.5.1 Meta: Determinar espacios adecuados dentro de la jornada laboral para incentivar la innovación e ideación.

5.5.2 Indicador: Reglamentar los espacios para incentivar la innovación y la ideación en la Administración Departamental

5.5.3 Evidencia: Acto Administrativo reglamentario

5.5.4 **Estado:** Esta reglamentación está a cargo del Equipo Técnico.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene que las siguientes metas del componente: Generación y producción y la Categoría: Experimentación, llevan un importante avance:

5.6 Compromiso: Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados

5.6.1 Meta: Establecer actividades de análisis y evaluación de los resultados de los procesos de experimentación e innovación de la entidad.



5.6.2 Indicador: Número de actividades programadas, realizadas y analizadas

5.6.3 Evidencia: Actividades programadas, realizadas y analizadas

5.6.4 **Estado:** Esta meta se viene realizando por las diferentes Dependencias, las actividades que soportan la implementación son: El tablero de control por parte la Secretaría Administrativa y Secretaría de Planeación, entre otras Secretarías como las TIC con programas como: 50 Plus, Mujeres TIC, Creativos Digitales, Emprendedores Digitales, la Secretaría de Turismo con investigaciones de rutas turísticas, además, el observatorio del Quindío donde se evidencia el trabajo experimental que se realiza y los diferentes análisis. Se busca que las demás secretarías den a conocer sus experiencias exitosas y sus buenas prácticas.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene que las siguientes metas del componente: Generación y producción y la Categoría: Innovación, llevan un importante avance:

5.7 Compromiso: Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados.

5.7.1 Meta: Diseñar una estrategia de cultura organizacional de la Gobernación del Quindío.

5.7.2 Indicador: Estrategia de cultura organizacional implementada, socializada y evaluada

5.7.3 Evidencia: Documento que evidencie la Estrategia de cultura organizacional implementada, Socializada y evaluada.

5.7.4 **Estado:** Esta meta se encuentra inmersa en el Informe elaborado de Clima Organizacional, donde una de las estrategias es "Fomentar en el funcionario un sentido de pertenencia hacia la entidad" para implementar esta estrategia de Gestión del Conocimiento y la Innovación se crearán actividades enfocadas en la misma en el Programa a realizar de Clima Organizacional.

5.8 Compromiso: Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.

5.8.1 Meta: Desarrollar las acciones necesarias para la creación de un micrositio para el uso de los repositorios de conocimiento generados en la entidad. Inmerso en la Página WEB

5.8.2 Indicador: Micrositio Creado

5.8.3 Evidencia: Micrositio Creado

5.8.4 **Estado:** Esta meta tiene como propósito dar a conocer las buenas practicas desarrolladas y aportadas por el nivel central al micrositio creado de Repositorios de Gestión del Conocimiento y la Innovación, buscando ser referentes para la misma entidad u otras.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene que las siguientes metas del componente: Analítica institucional y la Categoría: Ejecución de análisis y visualización de datos e información, lleva un importante avance:

COMPONENTE: ANALÍTICA INSTITUCIONAL:



5.9 Compromiso: Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.

5.9.1 Meta: Establecer bases de datos que permitan identificar propuestas de mejora.

5.9.2 Indicador: Base de Datos formuladas

5.9.3 Evidencia: Base de Datos formuladas

5.9.4 **Estado:** Se han desarrollado diversos programas, implementado encuestas y realizado análisis con el fin de recolectar información pertinente para la entidad. Con esta información la Secretaría a través de la Dirección de Talento Humano realizará un repositorio (base de datos) con la información recolectada en estos procesos para que sean de fuente de información a los directivos.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene que las siguientes metas del componente: Analítica Institucional difundir y la Categoría: Consolidación de la cultura de compartir y difundir, lleva un importante avance:

5.10. Compromiso: Contar 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.

5.10.1 Meta: Desarrollar espacios de interacción entre las personas o entidades mediante redes de enseñanza-aprendizaje, que permitan evaluar su efectividad.

5.10.2 Indicador: Espacios de retroalimentación establecidos o implementados

5.10.3 Evidencia: Documentación de los espacios de retroalimentación establecidos o implementados

5.10.5 **Estado:** En esta meta se busca recopilar la información en un repositorio enfocado en las socializaciones, capacitaciones y los espacios de interacción entre las personas u otras entidades mediante redes de enseñanza-aprendizaje y poder así evidenciar lo aprendido.

## 6. CONCLUSIONES

Para dar cumplimiento a los objetivos y acciones aquí planteadas, el Plan de Acción contempla un proceso de seguimiento y monitoreo basado en los lineamientos de la Secretaría de Planeación y Control Interno del Departamento.

Es importante mencionar que el Plan de Acción de la Política de "Gestión del Conocimiento y la Innovación" surgió del Autodiagnóstico diligenciado para el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) en diciembre de 2020, y se le han realizado los ajustes pertinentes a las Metas, Indicadores y Evidencias con la asesoría de Planeación Departamental los cuales se han realizado en diferentes mesas de trabajo, dando como resultado este documento de informe de Plan de Acción para la vigencia 2021.

Se anexa:

- Las actas de las diferentes mesas de trabajo para realizar los ajustes al Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- El Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración central del Departamento del Quindío