



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) 30 DE ABRIL DE 2022

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2022

Gobernación del Quindío
Calle 20 No. 13-22
www.quindio.gov.co
Armenia, Quindío

Paisaje Cultural Cafetero
Patrimonio de la Humanidad
Declarado por la **UNESCO**

PBX: 741 77 00 EXT. 213
administrativa@gobernacionquindio.gov.co



TABLA DE CONTENIDO

1. NOMBRE DEL PROYECTO 4

2. META PRODUCTO 4

3. OBJETIVO 4

4. GENERALIDADES 4

5. ACCIONES REALIZADAS 5

 5.1 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento. 5

 5.2 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento. 5

 5.3 Compromiso: Identificar a través de un ejercicio de diagnóstico, el estado de implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental, con el objetivo de documentar los avances y las conclusiones de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Administración Departamental y ajustes al plan de acción 2022. 5

 5.4 Compromiso: Conocimiento y la innovación de la Administración Departamental, con el propósito fortalecer de forma transversal las dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce. 5

 5.6 Compromiso: Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados..... 6

 5.7 Compromiso: Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados..... 6

 5.8 Compromiso: Implementar y difundir una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados..... 6

 5.9 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..... 6

 5.10 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

 5.11.1 Compromiso: Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requerido por la entidad. 7

 5.12.1 Compromiso: Desarrollar y fortalecer la analítica institucional para la evaluación de la eficacia de los planes y programas y de las acciones respecto a GESCO 7

 5.13.1 Compromiso: Generar espacios formales e informales de creación que son reconocidos por el talento humano interno y los grupos de valor e interés..... 8

 5.14.1 Compromiso: Participar en espacios regionales, nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad. 8

6. CONCLUSIONES..... 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 del Centro Administrativo Departamental, es diseñado en el mes de diciembre del año 2021, así como el autodiagnóstico de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación y la conformación del Equipo, el cual se conforma mediante el Decreto 656 del 18 de diciembre del 2020.

Al 01 de abril del año 2022, se muestra un avance en el desarrollo de las actividades establecidas en el Plan de Acción, dando cumplimiento a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación y que, además, se da a conocer en el presente documento.



5. ACCIONES REALIZADAS

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

5.1 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.

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

5.1.2 Indicador: Formato de Retención del Conocimiento Explícito y Tácito Implementada

5.1.3 Evidencia: Formato de Retención del Conocimiento Explícito y Tácito diligenciada

5.1.4 Estado: En implementación para el mes de mayo

5.2 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.

5.2.1 Meta: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad

5.2.3 Indicador: Riesgo de fuga de capital intelectual identificado y documentado

5.2.4 Evidencia: Mapa de riesgos de Gestión del Conocimiento y la Innovación

5.2.5 Estado: El riesgo de Fuga de capital intelectual representado en el Mapa de Riesgos, se encuentra revisado y ajustado, con un cumplimiento de 100%.

Categoría: Planeación Estratégica

5.3 Compromiso: Identificar a través de un ejercicio de diagnóstico, el estado de implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental, con el objetivo de documentar los avances y las conclusiones de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Administración Departamental y ajustes al plan de acción 2022.

5.3.1 Meta: Elaborar el análisis comparativo del autodiagnóstico 2020 y 2021

5.3.2 Indicador: Análisis comparativo elaborado

5.3.3 Evidencia: Documento análisis comparativo

5.3.4 Estado: El documento del análisis comparativo del autodiagnóstico 2020 y 2021 se encuentra elaborado en este se refleja el estado de avance de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental, con un cumplimiento de 100%.

5.4 Compromiso: Conocimiento y la innovación de la Administración Departamental, con el propósito fortalecer de forma transversal las dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce.

5.4.1 Meta: Ajustar e Implementar el Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la innovación de la Administración Departamental.

5.4.2 Indicador: Plan de Acción ajustado e implementado.

5.4.3 Evidencia: Documento Plan de Acción - Informe final del Seguimiento Plan de Acción

5.4.4 Estado: Esta meta se socializo con el equipo técnico el 26 de abril donde fue aprobado por unanimidad, está pendiente la normalización del plan de acción y se elaboró el informe de avance y seguimiento al plan de acción del primer cuatrimestre, con un cumplimiento de la meta en un 40%

Categoría: Ideación

5.5 Compromiso: Identificar espacios para la ideación, experimentación e innovación con las diferentes secretarías y dependencias de la Administración Central Departamental



5.5.1 Meta: Socializar e implementar la matriz para la identificación de ideación, experimentación e innovación con las diferentes secretarías y dependencias

5.5.2 Indicador: Matriz de para la identificación de ideación, experimentación e innovación socializada e implementada

5.5.3 Evidencia: Matriz de ideación, experimentación e innovación, Actas de socialización

5.5.4 Estado: Esta meta se encuentra pendiente de socializarse a las diferentes dependencias y/o Secretarías se implementará en el mes de mayo y junio

5.6 Compromiso: Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados

5.6.1 Meta: Realizar seguimiento a la aplicación de la Matriz para la identificación de ideación, experimentación e innovación a través del reporte de información.

5.6.2 Indicador: Seguimiento semestral a la matriz de ideación, experimentación e innovación

5.6.3 Evidencia: Informe de seguimiento a la matriz de ideación, experimentación e innovación

5.6.4 Estado: Esta meta se encuentra pendiente de socializarse a las diferentes dependencias y/o Secretarías

Categoría: Experimentación

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

5.7.1 Meta: Implementar prueba piloto Instrumento Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación con una muestra representativa de los colaboradores de la Administración Central, Gobernación del Quindío.

5.7.2 Indicador: Prueba piloto Instrumento Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación diligenciada por una muestra representativa de los colaboradores de la Administración Central, Gobernación del Quindío, evaluada y analizada.

5.7.3 Evidencia: Informe de análisis y evaluación de la Prueba piloto Instrumento Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación diligenciada por una muestra representativa de los colaboradores de la Administración Central, Gobernación del Quindío.

5.7.4 Estado: El Instrumento Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación será diligenciada por una muestra representativa de los colaboradores de la Administración Central.

Categoría: Innovación

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

5.8.1 Meta: Difundir la estrategia de cultura organizacional relacionada con la Gestión del Conocimiento que permita dar a conocer la Política de Innovación a través de diferentes herramientas comunicativas.

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

5.8.3 Evidencia: Estrategia de cultura organizacional documentada e implementada, Evidencias de socialización informe de seguimiento y evaluación

5.8.4 Estado: Es de resaltar que esta meta va en 30% y se encuentra inmersa a su vez en el programa de clima organizacional, el cual es transversal a este proceso.

5.9 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.

5.9.1 Meta: Crear la página de reservorios de conocimiento que permita la conservación de información relacionada con innovación e investigación de la Administración Departamental, de conformidad a lo establecido en la Dimensión 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG



5.9.2 Indicador: Micrositio reservorio de conocimiento creado

5.9.3 Evidencia: Micrositio en funcionamiento y actualizado

5.9.4 Estado: Esta meta tiene como propósito dar a conocer las buenas prácticas 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, en esta reposara información relevante de la entidad que tenga como buenas prácticas entre otra, según las directrices de la Función Pública lleva un avance del 40%.

5.10 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.

5.10.1 Meta: Socializar el Micrositio "Repositorio de conocimiento y la innovación" con las diferentes secretarías y dependencias de la Administración Central Departamental, con la finalidad de dar a conocer este espacio de información.

5.10.2 Indicador: Micrositio "Repositorio de conocimiento y la innovación" socializado con las diferentes secretarías y dependencias

5.10.3 Evidencia: Evidencias de socialización (actas, listados, etc.)

5.10.4 Estado: Socializar el Micrositio "Repositorio de conocimiento y la innovación" con las diferentes secretarías y dependencias de la Administración Central, donde se espera hacer una página web que contenga exitosas de la entidad en el mes de mayo.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene las siguientes metas del componente: Herramientas de uso y apropiación, la Categoría: Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento:

5.11.1 Compromiso: Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.

5.11.2 Meta: Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito a través del diligenciamiento, actualización y análisis de las plantillas de retención del conocimiento

5.11.3 Indicador: Plantillas de retención del conocimiento diligenciadas y analizadas

5.11.4 Evidencia: Informe de análisis de las plantillas de retención del conocimiento y la innovación

5.11.5 Estado: Esta meta se implementará con una prueba piloto a los colaboradores de la entidad a partir del mes de junio.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene las siguientes metas del componente: Analítica Institucional, la Categoría: Ejecución de análisis y visualización de datos e información:

5.12.1 Compromiso: Desarrollar y fortalecer la analítica institucional para la evaluación de la eficacia de los planes y programas y de las acciones respecto a GESCO

5.12.2 Meta: Fortalecer la analítica institucional del área de Talento Humano de la entidad a través de la evaluación y seguimiento de los planes y programas, los informes de avance actividades del Plan de Acción GESCO vigencia 2022

5.12.3 Indicador: seguimiento de los planes y programas evaluados y con seguimiento, informes de avance actividades del Plan de Acción GESCO cuatrimestralmente

5.12.4 Evidencia: Encuesta de Evaluación de capacitaciones del PIC, Informes seguimiento y evaluación de los planes y programas, Informes cuatrimestrales de cumplimiento del Plan de Acción GESCO

5.12.5 Estado: esta meta se encuentra en un 30% de ejecución



Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene las siguientes metas del componente: Cultura de compartir y difundir, la Categoría: Establecimiento de acciones fundamentales:

5.13.1 Compromiso: Generar espacios formales e informales de creación que son reconocidos por el talento humano interno y los grupos de valor e interés

5.13.2 Meta: Desarrollar espacios de interacción entre funcionarios y colaboradores y/o entidades mediante redes de enseñanza-aprendizaje

5.13.3 Indicador: Espacios de interacción entre funcionarios y colaboradores, establecidos o implementados.

5.13.4 Evidencia: Evidencias (Fotos y asistencias) de la realización de los espacios de interacción o redes de enseñanza aprendizaje.

5.13.5 Estado: esta meta se encuentra en un 30% de ejecución

5.14.1 Compromiso: Participar en espacios regionales, nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.

5.14.2 Meta: Desarrollar espacios de interacción entre entidades, que permitan apropiar conocimientos al interior de la administración, a través de experiencias exitosas

5.14.3 Indicador: Espacios de interacción entre entidades establecidos o implementados

5.14.4 Evidencia: Evidencias (fotos y asistencias) de la realización de los espacios de interacción y experiencias exitosas compartidas.

5.14.5 Estado: esta meta se encuentra en un 30% de ejecución.

6. CONCLUSIONES

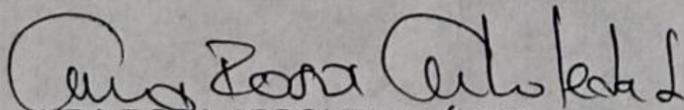
Para dar cumplimiento a los objetivos y acciones aquí planteadas, el Plan de Acción contempla un proceso de seguimiento y monitoreo basado en los lineamientos de la Secretaría de Planeación y Control Interno del Departamento.

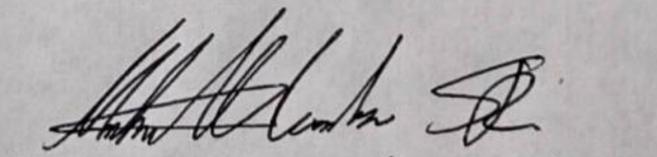
Es importante mencionar que el Plan de Acción de la Política de "Gestión del Conocimiento y la Innovación" surgió del Autodiagnóstico diligenciado para el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) en diciembre de 2021, y se le han realizado los ajustes pertinentes a las Metas, Indicadores 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 a 30 de Abril de la vigencia 2022.

Se Anexa:

- i. Plan de Acción aprobado por el equipo técnico pendiente la normalización.
- ii. Mapa de Riegos Ajustado
- iii. Informe PIC
- iv. Listas de asistencia y evaluación de las capacitaciones
- v. Evidencias de las experiencias exitosas de cultura de compartir y difundir
- vi. Diagnostico comparativo 2020-2021

Cordialmente;


AURA ROSA ARBOLEDA LÓPEZ
Contratista - Dirección de Talento Humano


MABEL ALEXANDRA SÁNCHEZ RÍOS
Contratista - Dirección de Talento Humano