



SECRETARÍA ADMINISTRATIVA



**INFORME DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE "GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN" DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN
Y GESTIÓN (MIPG) 31 DE DICIEMBRE DE 2022**

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS

3. ACCIONES REALIZADAS

4. CONCLUSIONES

**GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2022**



TABLA DE CONTENIDO

1. NOMBRE DEL PROYECTO.....	4
2. META PRODUCTO.....	4
3. OBJETIVO.....	4
4. GENERALIDADES.....	4
5. ACCIONES REALIZADAS.....	5
6. CONCLUSIONES.....	10



INTRODUCCIÓN

La Gobernación del Quindío a través de la Secretaría Administrativa y la Dirección de Talento Humano, tiene a cargo el diseño, ajuste e implementación del 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 GESCO+I del Centro Administrativo Departamental, es diseñado en el mes de diciembre del año 2021 a través del autodiagnóstico de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, es ajustado y aprobado por el equipo técnico en la vigencia 2022.

Para la vigencia 2022, se evidencia el cumplimiento 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.



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 tres (3) informes de seguimiento de los las metas e indicadores del Plan de Acción donde se reflejen los avances obtenidos durante la vigencia 2022, que sirven como soporte para el análisis anual del autodiagnóstico y se refleja en el cumplimiento del desarrollo de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

4. GENERALIDADES

El Plan de Acción 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.

Este tiene como fecha de corte para la realización del seguimiento el día 30 del mes de abril, agosto y diciembre. Además, consta de cuatro (4) componentes, ocho (8) categorías, Doce (12) compromisos o acciones de mejora, Catorce (14) metas, Catorce (14) indicadores y, Catorce (14) evidencias, las cuales son ejecutadas por las Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano, tal como está descrito en el Plan de Acción.



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 mapa de riesgo ya se encuentra actualizado, es decir está a un 100% sin embargo, su aplicación está en un 100%, se diligencio la plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación por Colaboradores o contratistas de la entidad, se tiene registro en el informe de la aplicación de la plantilla de retención del conocimiento y la innovación.

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 llevados a cabo 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: Se dio cumplimiento en el 100% antes de la fecha establecida, la cual fue entregada a la Secretaría de Planeación y sirvió de insumo para los informes de Control Interno, esta reposa en el archivo de la Dirección de Talento Humano.

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, se normalizo el plan de acción y se elaboraron los informes de avance y seguimiento al plan de acción de la vigencia 2022, con un cumplimiento a 31 de diciembre del 100%

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: La matriz se estructuró y socializó con el equipo técnico, con los enlaces de MIPG, con los enlaces de Banco del conocimiento y con diferentes funcionarios y contratistas, se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 100%, la socialización de la Matriz para la Identificación de Ideación, Experimentación e Innovación de la Política de *Gestión del Conocimiento y la



Innovación", se dio a través del caso ¿Cómo puede fomentar cada secretaría el conocimiento en cuanto al uso adecuado de la INTRANET, sus características y funciones? Para la vigencia 2023 las lluvias de ideas se harán por medio de esta herramienta.

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: Dado que el equipo técnico aprobó la Matriz de Ideación y se consolidó la información, su cumplimiento va en un 100%. Se presentaron durante la presente vigencia dos (2) informes de avance y socialización de la herramienta, se queda pendiente para la siguiente vigencia la implementación en cada una de las 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: se diligencio la Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación por 260 Colaboradores o contratistas de la entidad, se espera para el 2023 aplicar la encuesta al total de los funcionarios y gran parte de los contratistas, de esta manera contribuir en el cierre de la brecha de pérdida de capital intelectual de la Administración Central.

Se realizó informe de cumplimiento de la aplicación de la plantilla el cual reposa en la Dirección Administrativa de Talento Humano en la carpeta de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación con los respectivos análisis de la información suministrada por los colaboradores.

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: Se difundió la estrategia de cultura organizacionales un 100%, mediante la acción denominada: "Fomentar el sentido de pertenencia en los funcionarios de la entidad", a través de banners institucionales.

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: Se ha avanzado en la recolección de información para ubicar en el reservorio de conocimiento, así mismo, se ha adelantado reuniones con la Secretaría de las TIC y el acompañamiento de Planeación, para ordenar los documentos que deberán reposar en el sitio y la estructura del espacio, se organizaron los ítems de cada secretaría, se tiene la ubicación dentro de la Secretaría Administrativa, se socializo con los diferentes funcionarios del Centro Administrativo, se obtuvo un cumplimiento del 100%, se creó además los enlaces del Banco del Conocimiento, los cuales administraran la información suministrada por cada dependencia y serán los encargados de la protección de los datos.

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: Se socializo con los diferentes funcionarios del Centro Administrativo, se obtuvo un cumplimiento del 100%, se creó además los enlaces del Banco del Conocimiento, con los cuales se socializo nuevamente el micrositio, su funcionamiento y para que se creó, y la labor que ellos desempeñan en este reservorio histórico de la entidad, los cuales administrarán la información suministrada por cada dependencia y serán los encargados de la protección de los datos.

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: Se realizó informe de cumplimiento del 100% de la aplicación de la plantilla a un grupo de colaboradores, el cual reposa en la Dirección Administrativa de Talento Humano en la carpeta de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación con los respectivos análisis de la información suministrada por los colaboradores.

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: A la fecha se han realizado los seguimientos a los planes y programas de la administración departamental, con cumplimiento del 100% a los que ha habido lugar.

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: Se han realizado 15 capacitaciones donde se han compartido los espacios de interacción o redes de enseñanza aprendizaje con la participación de diversos actores, el código de integridad que fue compartido con todas las personas que laboran en la administración central departamental.

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: Se han realizado 8 espacios de interacción y compartir de experiencias exitosas, donde se han tratado temas relacionados con la gestión del conocimiento con la participación de la alcaldía de Circasia, y se ha participado de los encuentros realizados por el Departamento Administrativo de la Función pública.

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.

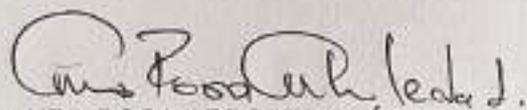
Cabe resaltar que el Plan de Acción de la Política de "Gestión del Conocimiento y la Innovación" surgió del Autodiagnóstico diligenciado para el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) en diciembre de 2021, y se le han realizado los ajustes pertinentes a las Metas, Indicadores y videncias con la asesoría de la Secretaría de Planeación Departamental mediante mesas de trabajo; dando como resultado este documento de informe de cumplimiento del Plan de Acción a 31 de diciembre de la vigencia 2022.

Se participó en diferentes procesos que coadyuvaron al cumplimiento de las metas trazadas para la vigencia 2022, donde quedan algunas pendientes para la implementación durante la vigencia 2023, con el objetivo que el conocimiento y el aprendizaje al igual que la innovación sean transversales a todas las dependencias de la Administración Central Departamental, que permitan producir impacto a través de experiencias exitosas a otras entidades.

Se Anexa:

- i. Plan de Acción aprobado por el equipo técnico normalizado
- ii. Mapa de Riegos Ajustado
- iii. Informe PIC, GESCO, Matriz de Ideación, informe Plantilla de retención del conocimiento, programa de inducción y reinducción
- 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
- vii. Micrositio creado "Banco del Conocimiento".
- viii. Listas de asistencia y fotos socializaciones GESCO +I

Cordialmente;


AURA ROSA ARBOLEDA LÓPEZ
Contratista - Dirección de Talento Humano


MABEL ALEXANDRA SÁNCHEZ RÍOS
Contratista - Dirección de Talento Humano