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) 31 DE DICIEMBRE DE 2023

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2023

Powered by CamScanner

TABLA DE CONTENIDO

1. NOMBRE DEL PROYECTO....4
2. META PRODUCTO....4
3. OBJETIVO....4
4. GENERALIDADES....4
....5
5. ACCIONES REALIZADAS....5
5.1.1 Compromiso: Llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento, con base a los riesgos identificados....5
5.2 *Categoría: Planeación Estratégica* 6
5.2.1 Compromiso: Elaborar el análisis comparativo de los autodiagnósticos 2020, 2021 y 2022, con el objetivo de documentar los avances y las conclusiones de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Administración Departamental....6
5.3....6
5.4 *Categoría:* Ideación 6
5.4.1 Compromiso: Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados....6
5.6 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
5.7.1 Compromiso: Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requerido por la entidad. 7
5.8.1 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....8
5.9.1 Compromiso: Generar espacios formales e informales de creación que son reconocidos por el talento humano interno y los grupos de valor e interés 8
6.1Compromiso: Participar en espacios regionales, nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad. 8
7. CONCLUSIONES....9

Powered by CamScanner

INTRODUCCIÓN

La Gobernación del Quindío a través de la Secretaría Administrativa y la Dirección Administrativa 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 del Centro Administrativo Departamental, es diseñado en el mes de diciembre del año 2022, así como el autodiagnóstico de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, la conformación del Equipo mediante el Decreto 656 del 18 de diciembre del 2020.

Informe de desarrollo y ejecución de las actividades establecidas en el Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación a 31 de diciembre de la actual vigencia.

Powered by CamScanner

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 los ejes de la Dimensión 6 Gestión del Conocimiento y la Innovación 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 2023, 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, Diez (10) compromisos o acciones de mejora, Diez (10) metas, Diez (10) indicadores y, Diez (10) evidencias, las cuales son ejecutadas por las Secretaría Administrativa a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, tal como está descrito en el Plan de Acción.

Powered by CamScanner

PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN — TÚ Y YO

PLAN DE ACCIÓN DIMENSIÓN 6 "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN"
ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO VIGENCIA 2023.

No.	POLÍTICA	COMPONENTES	CATEGORÍA	COMPROMISOS (ACCIONES)	META	INDICADOR	EVIDENCIA	RESPONSABLE	FECHA DESARROLLO	OBSERVACIONES
6. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN										
1			Identificación del conocimiento más relevante de la entidad	Llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento, con base a los riesgos identificados	Clasificar y actualizar continuamente el conocimiento explícito y tácito de la entidad (Corto y largo plazo)	Formato de Retención del Conocimiento Explícito y Tácito implementado	Formato de Retención del Conocimiento Explícito y Tácito diligenciado	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2023	SE DILIGENCIÓ POR 114 FUNCIONARIOS A 15 DE JUNIO Y 116 COLABORADORES SE HIZO CORTE FINAL A 30 DE SEPTIEMBRE
3			Planeación Estratégica	Elaborar el análisis comparativo de los autodiagnósticos 2020, 2021 y 2022 con el objetivo de documentar los avances y las conclusiones de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Administración Departamental	Elaborar el análisis comparativo del autodiagnóstico 2020, 2021 y 2022	Análisis comparativo elaborado	Documento análisis comparativo	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/08/2023	SE REALIZÓ EL COMPARATIVO 2020-2019, 2020-2021-2021-2022
4		Planeación		Ajustar e implementar el Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental	Ajustar e implementar el Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental	Plan de Acción ajustado e implementado	Documento Plan de Acción + Informe final del Seguimiento Plan de Acción	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2023	EL PLAN DE ACCIÓN FUE APROBADO Y ESTÁ EN EJECUCIÓN
5			Ideación	Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados	Realizar seguimiento a la aplicación de la Matriz para la identificación de ideación, experimentación e innovación a través del reporte de información	Seguimiento semestral a la matriz de ideación, experimentación e innovación	Informe de seguimiento a la matriz de ideación, experimentación e innovación	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2023	SE DEBE REALIZAR UN INFORME DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MATRIZ DE IDEACIÓN DEL AÑO
6	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		Experimentación	Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados	Implementar el instrumento Encuesta de retiro voluntario asistido, diligenciada por los funcionarios de carrera administrativa de la Administración Central de la Gobernación del Quindío	Aplicación del instrumento por parte de los funcionarios de carrera administrativa de la Administración Central, Gobernación del Quindío evaluada y analizada	Informe de análisis y evaluación del instrumento	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2023	El instrumento fue socializado paso a paso a través de circular. Adicionalmente se enviaron 2 circulares más para su implementación
7			Innovación	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	Seguimiento al Banco del 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	Seguimiento al Banco del Conocimiento, Video de Buenas Prácticas y Foro del Conocimiento con Atención al Ciudadano	Micrositio en funcionamiento y actualizado	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2023	SE ELABORÓ EL VIDEO DE BUENAS PRÁCTICAS Y UTILIZACIÓN DEL ESPACIO DE BANCOS DEL CONOCIMIENTO
8		Herramientas de uso y apropiación	Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento	Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requerido por la entidad	Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito a través del diligenciamiento, actualización y análisis de las plantillas de retención del conocimiento	Plantillas de retención del conocimiento diligenciadas y analizadas	Informe de análisis de las plantillas de retención del conocimiento y la innovación	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2023	INFORME DE LA APLICACIÓN DE LAS PLANTILLAS
9		Analítica Institucional	Ejecución de análisis y visualización de datos e información	Desarrollar y fortalecer la analítica institucional para la evaluación de la eficacia de los planes y programas y de las acciones respecto a GESCO	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 vigente a 2023	Seguimiento de los planes y programas evaluados y con seguimiento, informes de avance actividades del Plan de Acción GESCO cuatrimestralmente	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	Secretaría Administrativa	31/12/2023	ENTREGA DE INFORMES
10		Cultura de compartir y difundir	Establecimiento de acciones fundamentales	Generar espacios formales e informales de creación que son reconocidos por el talento humano interno y los grupos de valor e interés	Desarrollar espacios de interacción entre funcionarios y colaboradores y/o entidades mediante redes de enseñanza-aprendizaje	Espacios de interacción entre funcionarios y colaboradores establecidos o implementados	Evidencias (Fotos y asistencias) de la realización de los espacios de interacción o redes de enseñanza aprendizaje	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2023	PIC
11				Participar en espacios regionales, nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad	Desarrollar espacios de interacción entre entidades, que permitan acopiar conocimientos al interior de la administración a través de experiencias exitosas	Espacios de interacción entre entidades establecidos o implementados	Evidencias (fotos y asistencias) de la realización de los espacios de interacción y experiencias exitosas compartidas	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano y Secretaría de Planeación	31/12/2023	COMPARTIR Y DIFUNDIR CAPACITACIONES

Con la implementación de la política, 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.

5. ACCIONES REALIZADAS

5.1 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:

5.1.1 Compromiso: Llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento, con base a los riesgos identificados.

5.1.2 Meta: Clasificar y actualizar continuamente el conocimiento explícito y tácito de la entidad. (Corto y largo plazo)

Powered by CamScanner

5.1.3 Indicador: Formato de Retención del Conocimiento Explicito y Tácito Implementada

5.1.4 Evidencia: Formato de Retención del Conocimiento Explicito y Tácito diligenciada (Plantilla de Retención del Conocimiento)

5.1.5 Estado: 100% a la fecha se han diligenciado 309 Plantillas por parte de los funcionarios y 746 por parte de los colaboradores de la entidad.

5.2 *Categoría: Planeación Estratégica*

5.2.1 Compromiso: Elaborar el análisis comparativo de los autodiagnósticos 2020, 2021 y 2022, con el objetivo de documentar los avances y las conclusiones de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Administración Departamental

5.2.2 Meta: Elaborar el análisis comparativo del autodiagnóstico 2020, 2021 y 2022

5.2.3 Indicador: Análisis comparativo elaborado

5.2.4 Evidencia: Documento análisis comparativo

5.2.5 Estado: Se han realizado los análisis comparativos de los años **2020-2019, 2021-2020, 2021-2022,** es decir está a un 100% donde se obtuvieron conclusiones de cómo se avanzó durante el periodo gubernamental en el cumplimiento y la ejecución de la política de gestión del conocimiento y la innovación y los alcances obtenidos.

5.3 *Categoría:* Planeación Estratégica

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

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

5.3.3 Indicador: Plan de Acción ajustado e implementado.

5.3.4 Evidencia: Documento Plan de Acción - Informe final del Seguimiento Plan de Acción
5.3.5 Estado: Se dio cumplimiento al 100% de lo planteado frente a la elaboración, Ajustes e Implementación del Plan de Acción, socializado y aprobado por el equipo técnico, en el cumplimiento de cada una de las metas establecidas se lleva un porcentaje de cumplimiento promedio del 100% al 31 de diciembre de la presente vigencia.

5.4 *Categoría:* Ideación

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

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

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

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

Powered by CamScanner

5.4.5 Estado: Esta matriz se encuentra disponible en la intranet y en el Banco del Conocimiento y la Innovación, a la fecha se registra 2 ejercicios realizados a través de este instrumento.

5.5 *Categoría:* Experimentación

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

5.5.1 Meta: Implementar el Instrumento, Encuesta de retiro voluntario asistido, diligenciada por los funcionarios de carrera administrativa de la Administración Central, de la Gobernación del Quindío.

5.5.2 Indicador: Aplicación del Instrumento por parte de los funcionarios de carrera administrativa de la Administración Central, Gobernación del Quindío, evaluada y analizada.

5.5.3 Evidencia: Informe de análisis y evaluación del Instrumento

5.5.4 Estado: El instrumento, Encuesta de retiro voluntario asistido se encuentra normalizada, se realizó la socialización pertinente por todas las Secretarías de la Administración Central y se elaboró el código QR, y se solicitó a través de circular el diligenciamiento de todas las personas a la hora de retirarse de la entidad convirtiéndose en un requisito para continuar con los tramites de retiro según directrices de los encargados de la Dirección Administrativa de Talento Humano con un cumplimiento del 100%.

***5.6 Categoría:* Innovación**

5.6 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.

5.6.1 Meta: Seguimiento al Banco del 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

5.6.2 Indicador: Seguimiento al Banco del Conocimiento, Video de Buenas Practicas y Feria del Conocimiento con Atención al Ciudadano

5.6.3 Evidencia: Micrositio en funcionamiento y actualizado

5.6.4 Estado: El Banco del Conocimiento se encuentra en funcionamiento, se elaboró un video guía para el ingreso de los diferentes documentos o experiencias exitosas, se realizó reunión con los enlaces para analizar su funcionamiento, este ítem se encuentra al 100%.

5.7 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.*

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

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

5.7.3 Indicador: Plantillas de Retención del Conocimiento diligenciadas y analizadas
5.7.4 Evidencia: Informe de análisis de las plantillas de retención del conocimiento y la innovación

5.7.5 Estado: Las Plantillas de Retención del Conocimiento y la innovación están en aplicación a funcionarios con un 100%, se elaboró informe de seguimiento al diligenciamiento de las plantillas.

Powered by CamScanner

5.8 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*

5.8.1 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

5.8.2 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 2023

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

5.8.4 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

5.8.5 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.

5.9 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*:

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

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

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

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

5.9.5 Estado: Se han realizado cinco (7) capacitaciones de: Tres (3) MIPG, Inducción y Reinducción, Herramientas para el Manejo del Estrés y la ansiedad, Convivencia y reconocimiento de la diversidad, Gestión y Desarrollo del Talento Humano, donde se han compartido los espacios de interacción o redes de enseñanza aprendizaje con la participación de diversos actores.

6. *Categoría: Establecimiento de acciones fundamentales*

6.1Compromiso: Participar en espacios regionales, nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.

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

6.1.3 Indicador: Espacios de interacción entre entidades establecidos o implementados
6.1.4 Evidencia: Evidencias (fotos y asistencias) de la realización de los espacios de interacción y experiencias exitosas compartidas.

6.1.5 Estado: Se han realizado tres (4) espacios de interacción y compartir de experiencias exitosas donde se ha participado de los encuentros realizados por el Departamento Administrativo

Powered by CamScanner

de la Función Pública, la Primera Jornada de inducción y reinducción, capacitación de MIPG, Herramientas para el Manejo del Estrés y la ansiedad, Convivencia y reconocimiento de la diversidad, Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en la presente vigencia.

7. CONCLUSIONES

Para dar cumplimiento a los objetivos y acciones aquí planteadas, el Plan de Acción contemplo 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 2022, y se le realizaron los ajustes pertinentes a las Metas, Indicadores y evidencias con la asesoría de la Secretaría de Planeación Departamental mediante mesas de trabajo; dando como resultado este documento de informe de avances del Plan de Acción a 31 de diciembre de la vigencia 2023.

Igualmente se realizó análisis e informe de las plantillas diligenciadas por los funcionarios y colaboradores de la entidad, donde se resaltan diferentes aspectos y se anexa a las bases de datos obtenidas.

Se Anexa:

i. Plan de Acción aprobado por el equipo técnico normalizado
ii. Listas de asistencia y evaluación de las capacitaciones
iii. Diagnostico comparativo 2020-2021, 2021-2022
iv. Instrumento Encuesta de retiro voluntario asistido
v. Video Banco del Conocimiento y la Innovación
vi. Informe de análisis plantillas
vii. Informe de seguimiento matriz de ideación.

Cordialmente;

AURA ROSA ARBOLEDA LÓPEZ
Contratista - Dirección Administrativa de Talento Humano

MABEL ALEXANDRA SÁNCHEZ RÍOS
Contratista - Dirección Administrativa de Talento Humano

Powered by CamScanner