



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 AGOSTO DE 2021**

**GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2021**

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
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	7
5.4 Compromiso: Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad	7
5.5 Compromiso: Contar con espacios de ideación e innovación	7
5.6 Compromiso: Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados.....	7
5.7 Compromiso: Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados.....	8
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.	9
COMPONENTE: ANALÍTICA INSTITUCIONAL	9
5.9 Compromiso: Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	9
5.10.1 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.....	10
CONCLUSIONES	10



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 y presentado en el mes de diciembre del año 2020, 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 30 de agosto del año 2021, se muestra un avance en el desarrollo de las actividades establecidas en el Plan de Acción, dando así cumplimiento a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación el cual se presenta en el presente documento con el fin de darlos a conocer.

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



Secretaría Administrativa
Gobernación del Quindío



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 vigencia 2021, 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 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 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 las 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, 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 DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INGENIERÍA ADMINISTRATIVA DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO EN EL 2021									
Objetivo	Componente	Actividad	Acción/Actividad	Objetivo	Indicador	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Término	Observaciones
A. GUBERNACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INGENIERÍA ADMINISTRATIVA									
Formación	Identificación de conocimientos en el sector público	Identificar y validar el conocimiento tácito y explícito de los servidores públicos y de los usuarios de los servicios públicos.	Realizar un diagnóstico del conocimiento tácito y explícito de los servidores públicos y de los usuarios de los servicios públicos.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
			Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
Desarrollo y evaluación	Mejora	Mejorar la calidad de los servicios públicos y de los usuarios de los servicios públicos.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
			Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
			Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
			Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
Formación	Formación	Formar a los servidores públicos y a los usuarios de los servicios públicos.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
			Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
Medición/Evaluación	Medición/Evaluación	Medir y evaluar la calidad de los servicios públicos y de los usuarios de los servicios públicos.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
			Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
Cultura de Conocimiento y Datos	Cultura de Conocimiento y Datos	Promover la cultura de conocimiento y datos en la entidad.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.
			Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaborar un mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.	Secretaría Administrativa	01/01/2021	31/12/2021	Elaboración del mapa de riesgos de fuga de capital intelectual.

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:

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 revisado y ajustado, con un cumplimiento de 100%.

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 se está en espera de la Normalización del procedimiento del instrumento, solicitado por la Secretaría de Planeación.

5.2.5 Estado: La Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación ya se encuentra normalizada y está pendiente para su aplicación, por petición de la Secretaría de Planeación se elaboró el procedimiento, está pendiente de la Normalización para dar inicio a la aplicación de esta herramienta de información a los servidores públicos. Se ha avanzado a 30 de agosto en un 70%

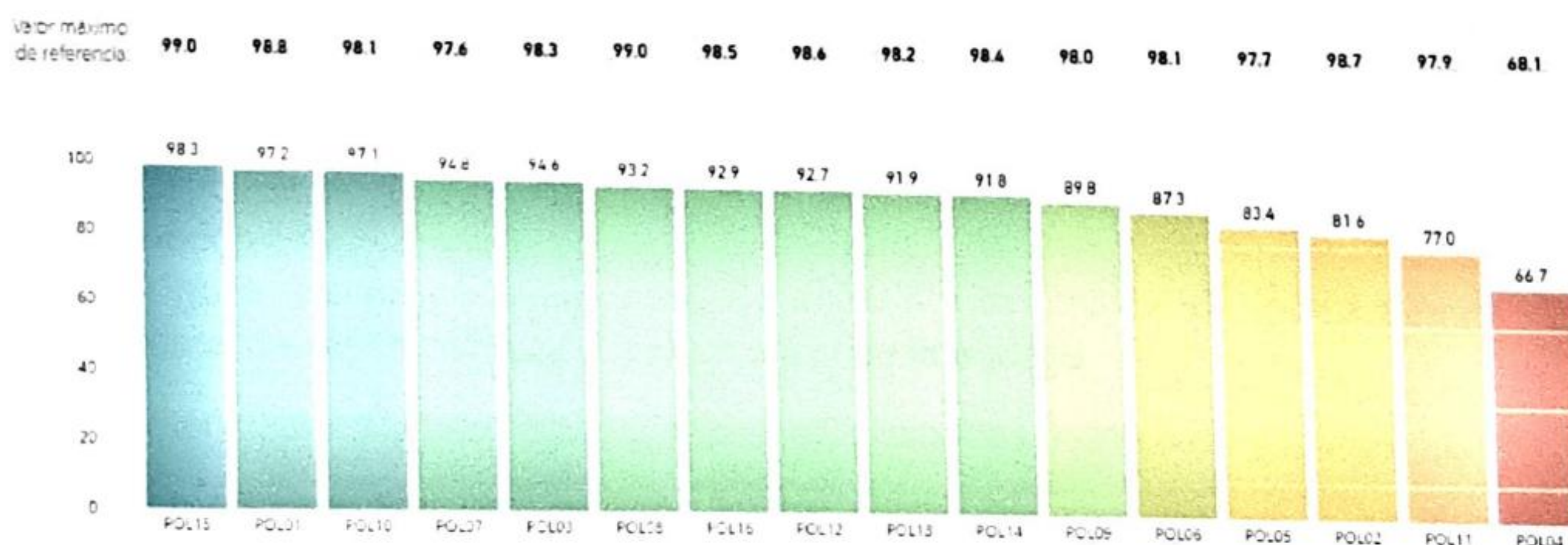
5.3 Compromiso: Contar con una persona o grupo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora al Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.

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 se socializo en el mes de mayo con el Equipo Técnico de "Gestión del Conocimiento y la innovación", 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 2021" de la Función Pública. Arrojando como resultado en esta política un 98.3% según grafica de la Función Pública.



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL02: Integridad	POL06: Gobierno Digital	POL10: Servicio al ciudadano	POL14: Gestión Documental
POL03: Planeación Institucional	POL07: Seguridad Digital	POL11: Racionalización de Trámites	POL15: Gestión del conocimiento
POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	POL08: Defensa Jurídica	POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	POL16: Control Interno

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene 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: Esta meta se socializará con el equipo técnico en el mes de septiembre para determinar el documento a elaborarse donde se contendrá la información de creación e ideación que se de 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 meta se socializará con el equipo técnico en el mes de septiembre para determinar el documento a elaborarse.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene 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 como lo es el tablero de control y las distintas actividades que se desarrollan en 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, Planeación Departamental y Oficina de Atención al Ciudadano, donde se evidencia el trabajo experimental que se realiza y los diferentes análisis, en esta se espera que las demás Secretarías empiecen a publicar sus experiencias exitosas y sus buenas prácticas.



META POLÍTICA INNOVACIÓN

Descripción de la Meta	Responsable	Meta	Avance	Meta	Avance	Responsable	Estado
DESARROLLAR LA POLÍTICA DE INNOVACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL QUE PERMITA GENERAR Y PRESERVAR EL CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD DE CONFORMIDAD A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIFG.	[Foto]	2021-01-01	2021-12-31	4	4	[Foto]	53%
IMPLEMENTAR EL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD EN SECTOR CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL DE ACUERDO A LA RESOLUCIÓN NO. 666 DEL 2020, CON EL PROPÓSITO DE PREVENIR Y MITIGAR LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19 DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA.	[Foto]	2021-01-01	2021-12-31	4	4	[Foto]	66%
IMPLEMENTAR Y REALIZAR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA EN LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL SECTOR CENTRAL EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19, CON LA FINALIDAD DE PRESERVAR LA VIDA Y LA SALUD DE LOS FUNCIONARIOS.	[Foto]	2021-01-01	2021-12-31	4	4	[Foto]	80%

Metas estratégicas 2021

4 LIDERAZGO, GOBERNABILIDAD Y TRANSPARENCIA

No.	Descripción de la Meta	R	O	M	A	Responsable	Gestión	Ejecución
1	DISEÑAR E IMPLEMENTAR LA POLÍTICA DE INNOVACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL QUE PERMITA GENERAR Y PRESERVAR EL CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD DE CONFORMIDAD A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIFG.	▲	0	0	0	[Foto]	53%	53%
2	IMPLEMENTAR EL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD EN SECTOR CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL DE ACUERDO A LA RESOLUCIÓN NO. 666 DEL 2020, CON EL PROPÓSITO DE PREVENIR Y MITIGAR LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19 DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA.	▲	0	0	0	[Foto]	66%	66%
3	IMPLEMENTAR Y REALIZAR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA EN LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL SECTOR CENTRAL EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19, CON LA FINALIDAD DE PRESERVAR LA VIDA Y LA SALUD DE LOS FUNCIONARIOS.	▲	0	0	0	[Foto]	80%	80%

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene 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. Programa de cultura organizacional la estrategia se llama es "Fomentar en el funcionario un sentido de pertenencia hacia la entidad"

5.7.4 Estado: Es de resaltar que esta meta va en 70% y se encuentra plasmada en el programa de clima organizacional el cual está en proceso de normalización, además, se trabaja de manera articulada con el área de seguridad y salud en el trabajo donde se



implementa la actividad de sentido de pertenencia del programa de clima organizacional y de gestión del conocimiento y la innovación, el cual es transversal a este proceso.

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 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% de avance

Esta se encuentra en elaboración del documento soporte del procedimiento el cual se radicará en la Secretaría de Planeación en el mes de septiembre una vez se socialice al Director de Talento Humano.

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: Esta meta se ha venido cumpliendo en el transcurso del año con los diferentes programas en los que se han desarrollado encuestas y formatos con información importante para la entidad en especial para el Talento Humano de la Secretaría Administrativa, donde se espera hacer un repositorio (base de datos) que puedan ser consultados por los directivos.

Igualmente se ha avanzado en los análisis de las encuestas de Clima Organizacional, Plan de Capacitaciones PIC, Inducción y Reinducción, Caracterización, bases de datos que reposan en la Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano de forma física, en la carpeta correspondiente a cada programa. Tiene un avance de un 60%



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

5.10.1 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.

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

5.10.3 Indicador: Espacios de retroalimentación establecidos o implementados

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

5.10.5 Estado: Esta meta se viene implementado con el compartir de las buenas prácticas desarrolladas en la política con los municipios de Circasia y Tebaida, en capacitaciones con la Función Pública donde se comparte como la administración central ha logrado la implementación de la política y los pasos que se han realizado para alcanzar el porcentaje de cumplimiento del 98.3% en el FURAG, como experiencia exitosa de Gestión del Conocimiento y la Innovación. avance en un 70%

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 a 30 de Agosto para la vigencia 2021.

Se Anexa:

- i. Informe de avance de la política de gestión del conocimiento y la innovación a 30 de agosto de 2021
- ii. Plan de Acción aprobado por el Equipo Técnico.
- iii. Mapa de Riegos Ajustado
- iv. Normalización Plantillas Retención del Conocimiento
- v. Documento de procedimiento Plantillas Retención del Conocimiento
- vi. Acta de socialización Equipo Técnico
- vii. Acto administrativo 656 de 18 de diciembre de 2020

Cordialmente;

AURA ROSA ARBOLEDA LÓPEZ
Contratista - Dirección de Talento Humano

MABEL ALEXANDRA SÁNCHEZ RÍOS
Contratista - Dirección de Talento Humano

Revisó: Aida Lucero Gutiérrez. Contratista – Secretaría Administrativa