



Secretaría Administrativa
Gobernación del Quindío



**INFORME FINAL DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE “GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN” DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y
GESTIÓN (MIPG) A DICIEMBRE DE 2021**

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



TABLA DE CONTENIDO

1. NOMBRE DEL PROYECCTO	4
2. META PRODUCTO	4
3. OBJETIVO	4
4. GENERALIDADES	4
5. ACCIONES REALIZADAS	5
COMPONENTE: PLANEACIÓN	5
5.1 Compromiso: se identificaron los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad, se lleva a cabo la gestión y documentación de los riesgos asociados a la pérdida del conocimiento explícito los cuales quedaron plasmados y ajustados en el Mapa de Riesgos.....	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
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	8
5.7 Compromiso: Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados.....	9
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.....	10
COMPONENTE: ANALÍTICA INSTITUCIONAL	11
5.9 Compromiso: Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.....	11
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.	11
CONCLUSIONES	12



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 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.

El informe final vigencia 2021 de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación contiene el desarrollo de las actividades establecidas en el Plan de Acción, en este se evidencia el cumplimiento a la Política, en la cual se permite el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y, promover buenas prácticas que faciliten procesos de innovación, y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor en la Administración Central del Departamento 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 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, 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 (día-mes-año)	OBSERVACIONES
6. DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION										
		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 la 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.	Documento Mapa de Riesgos. Fuga de capital intelectual y pérdida del conocimiento explícito	Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano	30/04/2021	Mapa de riesgos, se encuentra normalizado y ajustado al 100%.
		Ideación		Identificar, clasificar y actualizar continuamente el conocimiento explícito y tácito de la entidad. (Corto y largo plazo)	Identificar, clasificar y actualizar continuamente el conocimiento explícito y tácito de la entidad. (Corto y largo plazo)	Formato de Retención del Conocimiento Explícito y Tácito elaborada y implementada	Formato de Retención del Conocimiento Explícito y Tácito (en operación)	Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano	30/07/2021	La Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación se diligenció por parte de los funcionarios, se hace informe en Repositorio de Información de Talento Humano 100%.
				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 MPEG.	Establecer el equipo Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental que permita determinar los	Acto administrativo mediante el cual se conforma equipo técnico	Acto Administrativo de conformación	Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano	30/05/2021	No Acto Administrativo 100%
		Generación y producción	Experimentación	Elaborar, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad	Elaborar un método de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad, debidamente socializada dentro de la Administración Departamental.	Método de creación e ideación elaborado y socializado	Documento elaborado- Registros de asistencia de socialización.	Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano	31/12/2021	Revisado el formato de MATRIZ PARA LA IDENTIFICACION DE RIESGOS DE INNOVACION, se subió al formato para la implementación en la Administración Departamental, 100%.
				Contar con espacios de ideación e innovación	Determinar espacios adecuados dentro de jornada laboral para incentivar la innovación en la entidad.	Reglamentar los espacios para incentivar la innovación y la ideación en la Administración Departamental	Acto Administrativo reglamentario	Equipo Técnico Gestión del Conocimiento y la Innovación	31/12/2021	Esta meta se cumple en la construcción de la Zona de Párrafo Emocional de la Secretaría Administrativa, en la ideación, en la documentación, 100%.
		Innovación		Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados	Establecer actividades de análisis y evaluación de los resultados de los procesos de experimentación e innovación de la entidad.	Número de actividades programadas y analizadas	Actividades programadas, realizadas y analizadas	Secretaría de Planeación (Tabla de Control)-Secretaría de Turismo-Secretaría TIC	31/12/2021	En este aspecto se realizó el análisis de los resultados de los documentos los cuales reposan en la Dirección de Talento Humano. Clima Organ. Caracterización Bienestar TIC Laboratorios TIC Observatorio del Quindío. Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación 90%.
				Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados.	Definir una estrategia de cultura organizacional a la Gobernación del Quindío.	Estrategia de cultura organizacional implementada, socializada y evaluada	Documento que evidencie la Estrategia de cultura organizacional implementada, socializada y evaluada.	Secretaría Administrativa	31/12/2021	Se creó el programa de cultura organizacional con la estrategia de innovación en los funcionarios de la Gobernación 100%.
		Analítica institucional	Ejecución de análisis y visualización de datos e información	Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluación periódica.	Desarrollar las acciones necesarias para la creación de un micrositio para el uso de los repositorios de conocimiento generados en la entidad, enmarcado en la Política MPEG.	Micrositio Creado	Micrositio Creado	Secretaría de las TICs	31/12/2021	En este aspecto se realizó el análisis de los resultados de los documentos los cuales reposan en la Dirección de Talento Humano. Clima Organ. Caracterización Bienestar TIC Laboratorios TIC Observatorio del Quindío. Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación 100%.
				Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	Establecer bases de datos que permitan identificar propuestas de mejora.	Base de Datos formuladas	Bases de Datos formuladas	Secretaría Administrativa	31/12/2021	En este aspecto se realizó el análisis de los resultados de los documentos los cuales reposan en la Dirección de Talento Humano. Clima Organ. Caracterización Bienestar TIC Laboratorios TIC Observatorio del Quindío. Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación 100%.
		Consolidación de la cultura de compartir y difundir	Contar con espacios formales para compartir y retroalimentar el conocimiento en la programación de la entidad, evaluar la efectividad y llevar a cabo acciones de mejora.	Desarrollar procesos de interacción entre las personas o entidades mediante redes de confianza-aprendizaje, que permitan evaluar la efectividad.	Espacios de retroalimentación establecidos o implementados	Documentación de los espacios de retroalimentación establecidos o implementados	Secretaría Administrativa Dirección de Talento Humano	31/12/2021	Se está llevando a cabo el comparativo con diferentes entidades, 100%.	

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 con el diligenciamiento de la Plantilla de Retención del conocimiento y el análisis de los resultados:

COMPONENTE: PLANEACIÓN

5.1 Compromiso: se identificaron los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad, se lleva a cabo la gestión y documentación de los riesgos asociados a la pérdida del conocimiento explícito los cuales quedaron plasmados y ajustados en el Mapa de Riesgos.

5.1.1 Meta: Se elabora y ajusta el mapa de riesgos para evitar la pérdida del capital intelectual, igualmente se aplicó la Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación a los funcionarios con el fin de retener el conocimiento tácito y explícito.

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 diligencio por parte de los funcionarios de la administración central, se realiza análisis y reposa como repositorio del conocimiento en la secretaria administrativa – Dirección de Talento Humano.

5.2.5 Estado: La Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación se normalizo y se diligencio por parte de los funcionarios de la administración central, se realiza análisis y reposa como repositorio del conocimiento en la secretaria administrativa – Dirección de Talento Humano.

se aplicó y analizó la informacion contenida en la Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación diligenciado por los funcionarios de la Administración central, con un porcentaje de cumplimiento del 100%

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 Decreto 656 de 18 de diciembre de 2020, mediante el cual se conforma equipo técnico

5.3.3 Evidencia: Acta de reunión de socialización del plan de acción y Acto administrativo Decreto 656 de 18 de diciembre de 2020.

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
POL02: Integridad
POL03: Planeación Institucional
POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
POL06: Gobierno Digital
POL07: Seguridad Digital
POL08: Defensa Jurídica

POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
POL10: Servicio al ciudadano
POL11: Racionalización de Trámites
POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública

POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL14: Gestión Documental
POL15: Gestión del conocimiento
POL16: Control Interno

Igualmente se realizó reunión con el equipo técnico para rendir informe final de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, socializar el instrumento de ideación que nos permitirá dar soluciones a situaciones presentadas en las Secretarías o Direcciones a través de lluvias de ideas y análisis a las mismas, el Micrositio donde todos los servidores públicos publiquen sus actividades exitosas y las buenas prácticas de la entidad.

Esta meta en su cumplimiento cuenta con un porcentaje de cumplimiento del 100%

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, se cumplieron así:

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 socializo con el equipo técnico en el mes de Diciembre donde se determinó que era coherente y de fácil aplicación para dar soluciones a situaciones presentadas por las diferentes dependencias de la Administración Central, se aprueba la se normalización por parte del equipo técnico.

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: Espacios de ideación virtuales y presenciales reflejados en las actas de reunión anexas en las evidencias del autodiagnóstico que reposan en la Dirección de Talento Humano de forma física en el repositorio de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

5.5.4 Estado: Esta meta se socializo con el equipo técnico en el mes de Diciembre, no se realizó acto administrativo porque la Secretaría Administrativa creo la sala de Recarga emocional espacio que facilitara la incentivación de la ideación y la cual gestión del conocimiento y la innovación no puede reglamentar, está sujeto a la reglamentación de la Secretaría Administrativa.

Esta meta en su cumplimiento cuenta con un porcentaje de cumplimiento del 100%

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 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, igualmente la Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano donde se realizan análisis y evaluación a los diferentes planes y programas y a la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación actividades que reposan en cada uno de los repositorios físicos y en la página web de la entidad, en las cuales se ven reflejadas las experiencias exitosas y sus buenas prácticas.

Se ha generado la cultura de analizar y evaluar los resultados frente a los diferentes planes y programas que se desarrollan en la entidad, esta meta en cumplimiento para esta vigencia cuenta con un porcentaje de cumplimiento del 100%, es de resaltar que para las próximas vigencias se continuara inculcando sobre la importancia que tiene seguir desarrollando esta estrategia.

Descripción de la Actividad	Responsable	Inicia	Termina	Valor Esperado	Valor Logrado	Gestión	%Ejecución	Estado	Consultar Reporte
DISEÑAR EL PLAN DE ACCIÓN DE LA DIMENSION 6 DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION DENTRO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN-MIPG DE LA VIGENCIA 2021		2021-01-01	2021-05-31	1	1		100%		
IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN DE LA DIMENSION 6 DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION DENTRO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN-MIPG DE LA VIGENCIA 2021		2021-01-01	2021-12-31	8	7		88%		
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 DIMENSION 6.		2021-01-01	2021-12-31	3	3		100%		
DISEÑAR E IMPLEMENTAR UNA ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL LA CUAL PERMITA IDENTIFICAR INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE INNOVACIÓN A TRAVÉS DE UNA BASE DE DATOS CONSOLIDADA.		2021-01-01	2021-12-31	1	1		100%		
DISEÑAR UN INSTRUMENTO DE RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EVITAR LA FUGA DEL CAPITAL INTELECTUAL		2021-01-01	2021-04-30	1	1		100%		
DISEÑAR EL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RETENCIÓN DE CONOCIMIENTO QUE PERMITA INCREMENTAR LA CONSERVACIÓN DE INFORMACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL		2021-01-01	2021-05-31	1	1		100%		
REMITIR PARA REVISIÓN Y NORMALIZACIÓN EL PLAN DE ACCIÓN DE LA DIMENSION 6 DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN A LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN PARA SUS RESPECTIVAS OBSERVACIONES		2021-06-01	2021-06-30	1	1		100%		
REVISAR Y NORMALIZAR EL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RETENCIÓN DE CONOCIMIENTO CON LA FINALIDAD DE SER DIFUNDIDO EN LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL		2021-06-01	2021-06-30	1	1		100%		
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		2021-06-01	2021-06-30	1	0		0%		
DISEÑAR Y DIFUNDIR UNA ESTRATEGIA DE CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADA CON LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO QUE PERMITA DAR A CONOCER LA POLÍTICA DE INNOVACIÓN.		2021-07-01	2021-12-31	1	1		100%		
IMPLEMENTAR EL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO MEDIANTE LA SOCIALIZACIÓN DEL MISMO A LAS DIFERENTES SECRETARÍAS Y DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL.		2021-07-01	2021-12-31	1	1		100%		

Inicio

2020 2021

Metas estratégicas 2021

4. LIDERAZGO, GOBERNABILIDAD Y TRANSPARENCIA

No.	Descripción de la Meta	R	O	M	A	Responsable	Gestion	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 MIPG							80%
2.	IMPLEMENTAR EL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD EN SECTOR CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL DE ACUERDO A LA RESOLUCIÓN NO. 066 DEL 2020, CON EL PROPÓSITO DE PREVENIR Y MITIGAR LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19 DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA							100%
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.							81%

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.

programa de cultura organizacional a través de la estrategia “Fomentar el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia la entidad” con la actividad:

“Sentido de pertenencia amor por el edificio”, género:

En la organización sentido de pertenencia como componente de gran importancia dentro de la satisfacción laboral, ya que, se convierte en un factor clave, tanto en el desarrollo de un ambiente de trabajo favorable que garantice el bienestar integral de los funcionarios, como en el buen desarrollo laboral y el compromiso de los servidores públicos con la organización.

Semana de seguridad y salud en el trabajo **“sentido de pertenencia amor por el edificio”**



5.7.4 Estado: Es de resaltar que esta meta se encuentra en 100% Se participa en la semana de la seguridad en salud del nivel central del Departamento con la actividad desarrollada como estrategia de clima organizacional por medio de la actividad de “sentidode pertenencia hacia la entidad” donde la gestión del conocimiento y la innovación se hace presente y es transversal a todos los procesos de la entidad.

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 donde se evidencien las buenas prácticas y las experiencias exitosas, entre otras, según las directrices de la Función Pública.

Esta se encuentra en normalización del procedimiento en la Secretaría de Planeación, se le socializo al Equipo Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el cual preside el 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 han realizado los repositorios físicos y virtuales de los diferentes planes y programas que se llevan a cabo en la entidad, los cuales son material de consulta permanente, donde se evidencia el trabajo experimental que se realiza y los diferentes análisis, la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación realiza actividades ubicadas en cada uno de los repositorios físicos y en la página web de la entidad, en las cuales se ven reflejadas las experiencias exitosas y sus buenas prácticas.

Frente a la analítica institucional se analizar y evaluar los resultados de los diferentes planes y programas que se desarrollan en la entidad, esta meta cuenta con un porcentaje de cumplimiento del 100%, es de resaltar que la analítica institucional se debe aplicar a todas las actividades que requieran lograr objetivos y cumplimiento de metas.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción, se tiene que el componente: de cultura de compartir y 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 implementó compartiendo las buenas prácticas desarrolladas en la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación con los municipios de Circasia, Tebaida, Itagüí entre otros, 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 100%, para la vigencia 2021 y con proyecciones para las siguientes vigencias de llegar a mas municipios del Departamento del Quindío.

CONCLUSIONES

Para dar cumplimiento a los objetivos y acciones aquí planteadas, el Plan de Acción atraviesa constantemente 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 videncias 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 al mes de diciembre para la vigencia 2021.

Es de resaltar que en el mes de noviembre se presentó para la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación el Autodiagnóstico y un preliminar del Plan de Acción que reposa en DC anexo a este informe para la vigencia 2022.

Se Anexa:

- i. Informe a Diciembre de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación vigencia 2021.
- ii. Plan de Acción con porcentaje de cumplimiento a Diciembre 2021
- 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.
- viii. CD con las evidencias, Autodiagnóstico y Plan de Acción para la vigencia 2022.
- ix. Instrumento de ideación
- x. Normalización y documento soporte del Micrositio “Repositorio Gestión del Conocimiento y la Innovación”.

Cordialmente;

Aura Rosa Arboleda López
Contratista - Dirección de Talento Humano

Mabel Alexandra Sánchez Ríos.
Contratista - Dirección de Talento Humano