

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, MECI y SISTEDA)											MEDE01.05.02.18.P01.F18			
	PLAN DE TRABAJO POR PROCESO											VERSIÓN		1	
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		23/dic/2014	

MACROPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO											PROCESO: GESTION Y DESARROLLO HUMANO - POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO					VIGENCIA: 2021
NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE: RAFAEL FERNANDO MUÑOZ CERÓN - SUBDIRECTOR DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO											FIRMA DEL RESPONSABLE:					

N°	ACTIVIDADES	TAREAS	META POR ACTIVIDAD	MESES												PRODUCTOS (BIENES O SERVICIOS) ENTREGADOS	SEGUIMIENTO AL PLAN							RESPONSABLES
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		INDICADOR	PERIODICIDAD	I	II	III	IV	OBSERVACIONES	
1	Diligenciar el autodiagnóstico de la política de gestión y desempeño Institucional de Gestión del Conocimiento y su respectivo plan de trabajo	Utilizar la herramienta de autodiagnóstico sugerida por el DAFP, para su diligenciamiento	Un (1) autodiagnóstico diligenciado													Autodignóstico de Gestión del Conocimiento	Número de autodiagnosticos diligenciados	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
		Teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico elaborar un plan de trabajo para la implementación de la política.	Un (1) plan de trabajo de la política documentado													Plan de trabajo de la politica de Gestión del Conocimiento	Número de planes de trabajo documentados	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
2	Dar lineamientos a los procesos de la entidad para identificar y gestionar riesgos relacionados con la fuga de conocimiento	Orientar a los 39 procesos de la entidad, para que identifiquen e incluyan riesgos de fuga de capital intelectual en sus mapas de riesgos.	Una (1) circular informativa para dar lineamientos													Lineamientos a los procesos	Número de circulares con lineamientos	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
3	Revisar y fortalecer la herramienta para identificar, capturar y transmitir el conocimiento y su aplicación en todos los procesos de la Entidad	Convocar mesa de trabajo para apropiar y revisar la herramienta, para la identificación, captura de conocimientos	Una (1) herramienta revisada													Herramienta revisada	Número de herramientas revisadas y ajustadas	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
		Realizar sensibilización al interior de los procesos, para la aplicación de la herramienta para la identificación de los conocimientos claves en la entidad	Treinta y nueve (39) procesos sensibilizados													Herramienta socializada	Número de sensibilizaciones	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
		Guiar a los procesos en el diligenciamiento de la herramienta para la identificación y captura de los conocimientos claves en la Entidad	Treinta y nueve (39) procesos con la herramienta diligenciada													Diagnostico de la gestión del conocimiento	Número de herramientas diligenciadas	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
4	Elaborar una Matriz de gestión del Conocimiento, que identifique conocimientos relevantes, quién tiene los conocimientos, periodicidad y mecanismos de transferencia	Con el resulta obtenido en el diligenciamiento de la herramienta, elaborar una matriz institucional de Gestión del Conocimiento	Una (1) matriz de gestión del conocimiento													Matriz de Gestión del Conocimiento Institucional	Número de matrices construidas	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
5	Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.	Identificar los Riesgos consignados en la Matriz de Gestión del Conocimiento	Un (1) inventario de Riesgos de conocimiento													Inventario de Riesgos identificados	Numero de Riesgos	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
6	Realizar un inventario de repositorios de conocimiento en la Entidad y socializar sus mecanismos de uso	Identificar cuántos y cuáles son los repositorios de conocimiento que existen en la entidad y sus mecanismos de uso	Un (1) inventario de repositorios de conocimiento													Inventarios de repositorios de conocimiento	Número de inventarios de repositorios de conocimiento elaborados	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
7	Realizar capacitación a los procesos de la Entidad para fortalecer sus capacidades y competencias en analítica institucional	Fortalecer las competencias del talento humano en temas relacioados con analítica institucional	Treinta y nueve (39) procesos capacitados													Capacitación en analítica institucional	Número de procesos capacitados	Anual						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano
8	Realizar acciones de monitoreo y seguimiento para la implementación de la política de Gestion de Conocimiento	Realizar tres seguimientos a los avances en la implementación de la política de Gestión del conocimiento en el año	Tres (3) informes de seguimiento a la implementación de la política													Informes de avance de implementación de la política	Número de informes de avance realizados	Cuatrimestral						Fernando Muñoz - Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano