

	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>	<b>Código</b> D101PR03F02
		<b>Versión</b> 00
		<b>Fecha</b> 03/01/2020
		Página 1 de 7

**ACTA N°: 5**  
**REUNIÓN: SEPTIMA MESA TÉCNICA DE TRANSPARENCIA E**  
**INTEGRIDAD**

<b>FECHA:</b> 22 de octubre de 2024	<b>LUGAR:</b> Reunión Presencial y virtual
<b>HORA INICIO:</b> 02:00 P.M.	<b>HORA FIN:</b> 03:00 P.M.

<b>OBJETIVO</b>
Articular desde la mesa técnica las actividades programadas para octubre y noviembre que impulsen la transformación cultural y fomenten la innovación en el marco de las Políticas de Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación

<b>PARTICIPANTES</b>			
	<b>Nombres</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dependencia</b>
<b>1</b>	Erika Cuellar Diaz	Profesional Universitario	Dirección de Talento Humano
<b>2</b>	Claudia Johanna Casallas Larrota	Contratista	Dirección de Talento Humano
<b>3</b>	Rubén Antonio Mora Garcés	Contratista	Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información
<b>4</b>	Edna Del Pilar Páez García	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
<b>5</b>	Lucie Andrea Gutiérrez	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
<b>6</b>	Emmanuel David Guauque Perez	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
<b>7</b>	Erika Julieth Barragan Cabezas	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

<b>AGENDA DE LA REUNIÓN</b>
Orden del día 1. Actividades a realizar octubre y noviembre 2. Experimento Social Dar y recibir 3. Resultados procedimiento Gestión del Conocimiento 4. Actualización cartilla de inducción y reinducción 5. Otros

<b>DESARROLLO DE LA REUNIÓN</b>
Siendo las 02:00pm se inicia la mesa técnica y se tratan los siguientes puntos:

	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>	<b>Código</b> D101PR03F02
		<b>Versión</b> 00
		<b>Fecha</b> 03/01/2020
		Página 2 de 7

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN

### 1. Actividades a realizar octubre y noviembre

Toma la palabra Edna Páez para brindar un contexto frente a la existencia de las mesa técnicas que apoyan la movilización de las políticas de MIPG, con el fin de ambientar a Claudia Casallas como nueva agente C4 de la Dirección de Talento Humano - DTH, frente al apoyo a las diferentes actividades que se lideran desde Fortalecimiento Organizacional, especialmente frente a la mesa técnica de Transformación cultural e Innovación, se precisa que la DTH precide la mesa y la OAPII funje como secretaria técnica de la mesa proponiendo los temas, agenda y actas de las reuniones de manera mensual.

Seguido a esto, toma la palabra Erika Barragan, profesional de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional – OAPII, quien señala las actividades realizadas en el mes de octubre en el marco de los retos de innovación, para lo cual se llevó a cabo una charla sobre Innovación y agilidad, liderada por Santiago Amador (experto en innovación pública), por otro lado para el desarrollo de capacidades organizacionales se llevó a cabo el octavo encuentro en el que se presento el noticiero y las buenas prácticas y lecciones aprendidas. Frente a las actividades que se tienen programadas para el mes de noviembre, como reto se realizará el experimento social basado en dar y recibir y se llevará a cabo el noveno encuentro.

### 2. Experimento social Dar y recibir

Toma la palabra Edna del Pilar Páez, profesional de la OAPII para describir el diseño de la metodología a utilizar para el desarrollo del experimento social sobre dar y recibir, el cual se alinea al componente de Debida diligencia del Programa de Transparencia, con la implementación también de la política de Integridad.

Se recomienda que la siguiente información no sea compartida con ningún funcionario más diferente a los asistentes de la mesa, con el fin de que se de de la mejor manera, garantizando la observación y análisis que se quiere realizar. Dentro del contexto se precisa que el marco metodológico se construye con base al libro de “Dar y Recibir” del psicólogo Adam Grant, es importante tener en cuenta que las personas que perciben que dan mas de lo que reciben desarrollan una sensación de injusticia emocional que, si no es gestionada adecuadamente puede aumentar la exposición al riesgo de comportamientos contrarios a la ética. La percepción de desbalance entre lo que se da y lo que se recibe podría generar que frente a un dilema se incline la balanza hacia el favorecimiento del interés particular como una manera de corregir lo que se considera un desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas obtenidas. Por lo anterior con el experimento se busca validar si las personas del Ministerio perciben que dan mas de lo que reciben en su entorno laboral y sensibilizarlas sobre los beneficios de ser un “dador” en el

	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>	<b>Código</b> D101PR03F02
		<b>Versión</b> 00
		<b>Fecha</b> 03/01/2020
		Página 3 de 7

### DESARROLLO DE LA REUNIÓN

marco de la reciprocidad y el intercambio en el trabajo.

Los participantes serán los funcionarios y contratistas del Ministerio, la ubicación sería en el tercer piso en los centros de concentración, se realizará durante una semana y desde la OAPII elaboraremos un cartel que diga "Entra aquí cinco minutos si alguna vez has sentido que das más de lo que recibes". Al interior del cubículo escucharán un audio y se dispondrá de una bombonera, de unas cartulinas y marcadores para que las personas escuchen el audio, tomen un chocolate y dejen un mensaje, o algunas de las dos últimas opciones y con este ejercicio se podrá identificar si existen más receptores, dadores o equilibradores. Se evaluará la creencia de dar y recibir.

Toma la palabra Erika Cuellar, Psicóloga de la Dirección de Talento Humano, quien resalta que es importante tener en cuenta el contexto sobre el cual se va a desarrollar el experimento, si es organizacional, espiritual u otros, ya que el ser humano puede tener diferentes percepciones frente a la manera en que puede ser dador. Edna Páez aclara que se realizará para bajo el contexto organizacional, y el objetivo es conocer la percepción de las personas, diferente a lo que uno puede suponer percibir, todo el ejercicio que realiza Talento Humano desde el programa de bienestar tiene también un impacto ético en el comportamiento de las personas, y por lo tanto con el experimento probaremos la siguiente hipótesis:

"En los servidores públicos y contratistas de Minciencias prima el perfil de los dadores".

Erika Cuellar, señala que frente a la programación del experimento es importante tener en cuenta un horario en el que no se cruce con otras actividades o capacitaciones que se desarrollen, hacerla en una franja de horario en la que se pueda garantizar la participación y se tenga cobertura a todas las actividades, para lo cual se concluye que es mejor realizarla hacia el medio día. De igual manera, Erika pregunta sobre a qué le apunta el resultado del experimento, para lo cual Edna Páez señala que se moviliza la experimentación en la cultura de la innovación, para lo cual se puede realizar de diferentes maneras como el prototipado. Para lo cual desde la OAPII se propone esta forma diferente para evaluar la ética del cuidado y promover acciones diferentes para realizar diagnósticos desde metodologías de innovación que le apunta al programa de Transparencia.

Toma la palabra Rubén Mora, profesional de la OTSi, mencionando que podría revisarse la ubicación del sitio donde se realizará el experimento y que por otro lado es importante realizar una campaña de divulgación al respecto para que las personas de los otros pisos conozcan sobre este ejercicio y participen desplazándose al tercer piso. Para lo cual Edna Páez señala que la misma pieza que se ubicará en el cubículo, se enviará por el correo electrónico para incentivar la

	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>	Código D101PR03F02
		Versión 00
		Fecha 03/01/2020
		Página 4 de 7

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN

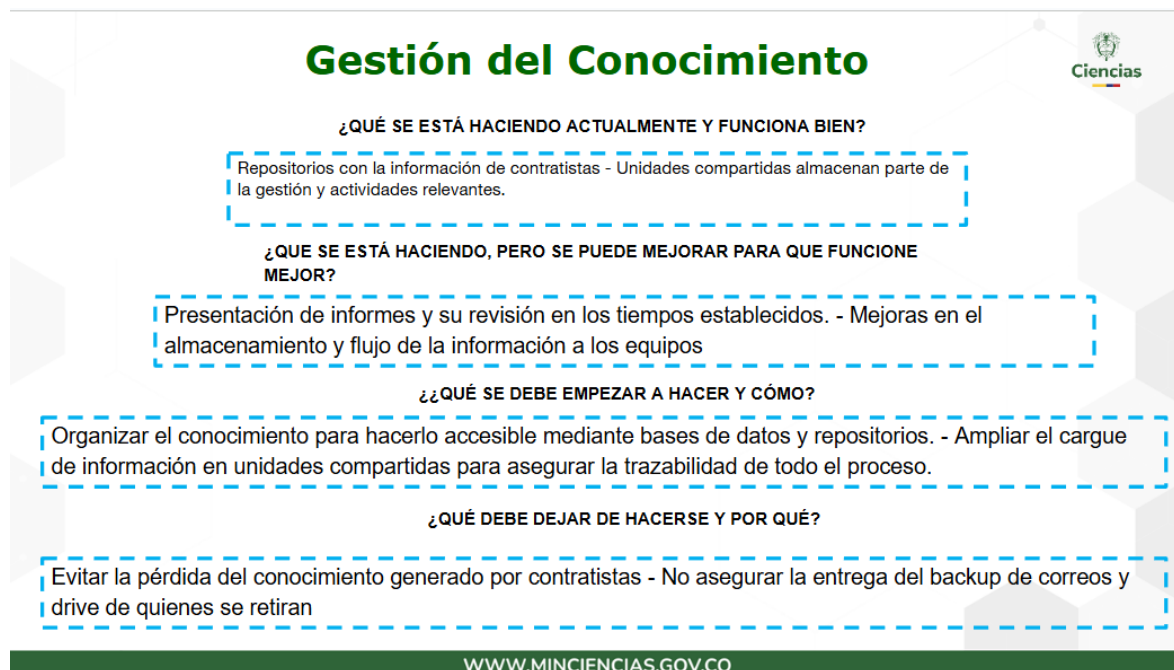
participación.

Por otro lado, Erika Cuellar realiza la recomendación de tener preparados unos mensajes control para ubicarlos en el cubiculo, para que las personas que ingresen no conozcan quien fue el primero que ingreso y no se intimide a participar.

Edna Páez, toma la recomendación que se realiza y está se tendrá en cuenta para llevar a cabo el ejercicio, la idea es iniciar con el primer experimento para la entidad y de las lecciones aprendidas tenerlas en cuenta para los próximos.

### 3. Resultados procedimiento Gestión del Conocimiento

Toma la palabra Erika Barragan, para señalar que frente a los aportes recibidos por la Dirección de Talento Humano y la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información, se presentan los puntos en común en los cuales dentro de las respuestas de las preguntas orientadoras, ambas dependencias coinciden en sus respuestas, con lo cual se pueden llegar a acuerdos al respecto para documentar los lineamientos en el procedimiento.



**Gestión del Conocimiento**

¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO ACTUALMENTE Y FUNCIONA BIEN?

Repositorios con la información de contratistas - Unidades compartidas almacenan parte de la gestión y actividades relevantes.

¿QUE SE ESTÁ HACIENDO, PERO SE PUEDE MEJORAR PARA QUE FUNCIONE MEJOR?

Presentación de informes y su revisión en los tiempos establecidos. - Mejoras en el almacenamiento y flujo de la información a los equipos

¿¿QUÉ SE DEBE EMPEZAR A HACER Y CÓMO?

Organizar el conocimiento para hacerlo accesible mediante bases de datos y repositorios. - Ampliar el cargue de información en unidades compartidas para asegurar la trazabilidad de todo el proceso.

¿QUÉ DEBE DEJAR DE HACERSE Y POR QUÉ?

Evitar la pérdida del conocimiento generado por contratistas - No asegurar la entrega del backup de correos y drive de quienes se retiran

WWW.MINCIENCIAS.GOV.CO

Lo presentado, permite identificar los puntos de convergencia sobre los cuales se pueden llegar acuerdos y los cuales serán documentados en el procedimiento.

	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>	Código D101PR03F02
		Versión 00
		Fecha 03/01/2020
		Página 5 de 7

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN

### 4. Actualización cartilla de inducción y reinducción

La OAPII presenta el parrafo que se propone incluir en el instructivo o procedimiento de inducción y reinducción que tiene el proceso de la Dirección de Talento Humano, para que dentro de las condiciones generales se referencie el agilismo como metodología de innovación y marco de trabajo

**"La agilidad**, tanto individual como organizacional, es la capacidad de reaccionar con rapidez y eficiencia ante entornos cada vez más volátiles, inciertos, complejos y ambiguos (VUCA), y ahora también frágiles, ansiosos, no lineales e incomprensibles (BANI). Esta habilidad se manifiesta en la capacidad de desacelerar para analizar la situación, cambiar de dirección de manera estratégica y acelerar nuevamente para implementar soluciones efectivas. El agilismo, como marco de trabajo, proporciona las herramientas y la mentalidad necesarias para cultivar esta agilidad. En nuestro programa de inducción y reinducción, fomentamos esta capacidad al personalizar las experiencias de aprendizaje, promover la colaboración entre los equipos y adoptar un enfoque flexible que se adapte a las necesidades cambiantes de la organización y de cada individuo."

Toma la palabra Claudia Casallas, profesional de la DTH, quien señala que se hará modificación al procedimiento y/o instructivo de inducción y reinducción y las cartillas relaciondas, se excluirán del Sistema Integrado de Gestión, estos serán anexos, porque en el momento en que se cambie algo en el procedimiento y/o instrucción crea la necesidad de generar versiones a las cartillas o viseversa. Desde la OAPII, se plantea la preocupación de tener clara y divulgar la ruta para que se conozca la información para realizar su labor que es lo que contienen las cartillas, frente a lo cual la DTH aclara que se remitirán estas cartillas a los funcionarios y/o contratistas posterior a las jornadas de inducción y reinducción que se realicen y se llega al acuerdo que también serán publicadas en la Intranet de la entidad, para garantizar la consulta de estas cartillas e igualmente se revisará al interior en la DTH si se mantienen en GINA como anexos y de esta manera se podrán modificar cuando se requiera, garantizando no correr el riesgo de no soportar el control documental.

Toma la Palabra Ruben Mora, para plantear una inquietud sobre el acceso y conocimiento de la inducción y reinducción por parte de los contratistas, para lo cual se tiene contemplado desde la Dirección de Talento Humano hacer la solicitud a la Secretaría General y Dirección de Gestión de recursos de que en los contratos quede una obligación relacionada con que en la primera cuenta de cobro entreguen una evaluación frente a la consulta de este material.

	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>	<b>Código</b> D101PR03F02
		<b>Versión</b> 00
		<b>Fecha</b> 03/01/2020
		Página 6 de 7

### DESARROLLO DE LA REUNIÓN

#### 5. Otros

En este punto se puntualiza sobre la representatividad de la muestra de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, para lo cual la DTH señala que si se recibieron las respuestas suficientes al respecto.

### OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

1. Para el diseño y desarrollo del experimento social “dar y recibir” se tendrán en cuenta las recomendaciones recibidas por los asistentes a la mesa técnica.
2. Desde la Dirección de Talento Humano, se realizará revisión de la exclusión o no de las cartillas de inducción y realizará la consulta ante Secretaria General sobre la posibilidad de evaluar el material de inducción y reducción para los contratistas.

### COMPROMISOS

ACTIVIDAD		FECHA LÍMITE	RESPONSABLE
1	Realizar actualización de las cartillas asociadas al proceso de inducción y reinducción y solicitar el cargue en la intranet o donde se defina.	30/11/2024	DTH
2	Realizar solicitud ante Secretaría General y Dirección de Gestión de Recursos para que en los contratos de prestación de servicios se vincule la asistencia a los espacios de inducción y reinducción.	15/12/2024	DTH

Nota: si estas tareas requieren ser reprogramadas ver Acta No. (No Aplica)

	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>	<b>Código</b> D101PR03F02
		<b>Versión</b> 00
		<b>Fecha</b> 03/01/2020
		Página 7 de 7

**En constancia firman,**

Erika Cuellar Díaz  
Profesional Universitario - Dirección de  
Talento Humano (DTH)

Claudia Johanna Casallas Larrota  
Contratista – delegada Dirección de  
Talento Humano

Rubén Mora  
Contratista – delegado Oficina de  
Tecnología y Sistemas de Información

  
 Edna Del Pilar Páez García  
 Contratista – delegada Oficina Asesora de  
 Planeación e Innovación Institucional  
 (OAPII)