

ACTA N°: 1

REUNIÓN: MESA TÉCNICA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL E INNOVACIÓN

FECHA: 20 de junio de 2024	LUGAR: Auditorio Albán
HORA INICIO: 10:00 A.M.	HORA FIN: 12:00 P.M.

OBJETIVO
<p>La Mesa Técnica de Transformación cultural e Innovación busca apoyar la implementación de las Políticas de Planeación, Gestión Estratégica del Talento Humano y Gestión del conocimiento y la innovación y en tal sentido articular las estrategias de comunicación interna y la toma de conciencia.</p> <p>Se cita la presente mesa con el fin de revisar los siguientes puntos:</p> <p>1-Oficio DAFP-Innovación. 2-Propuesta de procedimiento Gestión del Conocimiento e Innovación. 3-Estrategia de Gamificación. 4-Otros.</p>

PARTICIPANTES			
Nombres		Cargo	Dependencia
1	Erika Cuellar Diaz	Profesional Universitario	Dirección de Talento Humano
2	María Catalina González Márquez	Contratista	Dirección de Talento Humano
3	Andrés Fabián González Rodas	Asesor	Secretaría General
4	Monica Restrepo Rivera	Contratista	Oficina Asesora de Comunicaciones
5	Ruben Antonio Mora Garcés	Contratista	Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información
6	Edna Del Pilar Páez García	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
7	Erika Julieth Barragan Cabezas	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
8	Yuri Andrea López Mora	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
9	Emmanuel David Guauque Perez	Contratista	Oficina Asesora de

			Planeación e Innovación Institucional
--	--	--	---------------------------------------

AGENDA DE LA REUNIÓN
<ol style="list-style-type: none"> 1. Contexto de la Mesa Técnica 2. Requerimiento Institucional – Oficio DAFP-Innovación 3. Mejoramiento de procesos – Propuesta de procedimiento Gestión del Conocimiento e Innovación 4. Fortalecimiento Organizacional – Estrategia de Gamificación 5. Otros – Entrevistas Gestión del Conocimiento

DESARROLLO DE LA REUNIÓN
<p>1. Contexto de la Mesa Técnica</p> <p>Para los participantes de la mesa técnica se dio el contexto de lo que es la mesa empezando por la composición y sus miembros, la mesa es presidida por la Dirección de Talento Humano, sus miembros son la Oficina de Tecnología y Sistemas de La Información, la Oficina Asesora de Comunicaciones, la Secretaría General, la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional y el Despacho de la Ministra, como invitados se encuentran los líderes de los procesos.</p> <p>Se mencionaron las responsabilidades transversales y las específicas, para el caso de las responsabilidades transversales la mesa tiene las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emitir concepto técnico y recomendaciones frente a los asuntos que le solicite del Comité Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional. • Presentar, como mínimo, un informe semestral al Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional <p>Y para las responsabilidades específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la implementación de las Políticas de Planeación, Gestión Estratégica del Talento Humano y Gestión del conocimiento y la innovación. • Articular las estrategias de comunicación interna y la toma de conciencia. • Movilizar el aprendizaje organizacional • Diseñar rutas para la gestión del cambio

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

- Hacer seguimiento y análisis de la matriz de flujos comunicacionales

2. Requerimiento Institucional – Oficio DAFP-Innovación

Al Ministerio llegó un requerimiento del Departamento Administrativo de la Función Pública con radicado 20240002009R cuyo objetivo es la consolidación de la mesa intersectorial de innovación Pública y Gestión del Conocimiento, en la mesa técnica se dio el contexto del radicado y de lo que están solicitando. Como puntos generales se encuentran:

- Convenio Interadministrativo Minciencias DAFP: **Avanzar en la firma del convenio que se ha venido consolidando desde el año pasado** entre los equipos de las entidades, con el objetivo de “Aunar esfuerzos técnicos y administrativos entre el DAFP y el Ministerio para desarrollar actividades de Ciencia, Tecnología e innovación en temas relacionados con la administración pública.
- Comité Nacional de Innovación Pública y Gestión del conocimiento: Asumiendo los compromisos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se ha avanzado en la consolidación de este Comité, el cual es un espacio estratégico en donde el Ministerio es un actor de gran importancia, por lo tanto, es necesario **acordar estrategias y acciones de articulación**.
- Red Nacional de Innovadores Públicos y Gestores del Conocimiento: Con el objetivo de dinamizar el Ecosistema Nacional de Innovación Pública y Gestión del Conocimiento, se busca consolidar una Red Nacional de Innovadores Públicos y Gestores del conocimiento. Para ello, consideramos importante **revisar la posibilidad de desarrollar un plan de estímulos para el desarrollo de procesos de investigación e innovación**.
- Semana de la Innovación Pública: En el marco de la construcción del Ecosistema, se ha planteado el desarrollo de una Semana de la Innovación Pública, en donde se articularán las agendas y eventos de diferentes entidades con el objetivo de promover escenarios de diálogo y construcción de estrategias para el fortalecimiento de la innovación pública en el país. En ese sentido, se quiere conocer la **Participación del Ministerio en la construcción de este escenario**.

Con relación a este punto, los invitados a la mesa del área misional no asisten, sin embargo, se acuerda agendar nuevamente este punto con el fin de ampliar el detalle de la gestión realizada por parte del Ministerio con el liderazgo de las áreas misionales y en ese sentido, poder construir una línea de tiempo con los antecedentes y estado actual del convenio de Innovación Pública con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

3. Mejoramiento de procesos – Propuesta de procedimiento Gestión del Conocimiento e Innovación

Se presentó la estructura del procedimiento de Gestión del Conocimiento e Innovación cuyo objetivo es “Establecer las directrices generales para gestionar el conocimiento y la innovación identificado, generado, procesado y utilizado por el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación a través de acciones e instrumentos que permitan materializar el aprendizaje organizacional, así como generar, capturar, apropiar, analizar, difundir, compartir, transferir y preservar el conocimiento institucional, y facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de servicios a sus grupos de valor.” Este procedimiento cuenta con ocho numerales que son:

1. Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

2. Identificación del conocimiento de los procesos
3. Identificar y gestionar una nueva idea o conocimiento
4. Generación y producción del conocimiento
5. Herramientas para uso y apropiación de la gestión del conocimiento y la innovación
6. Analítica institucional
7. Compartir y difundir
8. Valoración del conocimiento


4. Fortalecimiento Organizacional – Estrategia de Gamificación

Se explicó qué es la estrategia de gamificación dando un contexto de los dos grandes hitos que se pretenden alcanzar con esta propuesta que son por un lado el Cierre de brechas y mejora continua y por el otro el Aprendizaje Organizacional a través de la metodología FAM (Focalizar, Articular y Movilizar), con esto se da espacio a la consolidación de las capacidades organizacionales a través de la absorción de nuevo conocimiento, simplificación de la operación y la conexión emocional.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN



Estrategia de Gamificación



¿Qué es?

Es una herramienta para fomentar la creatividad, la colaboración y el compromiso de los equipos en la generación de nuevas ideas, la resolución de problemas y el desarrollo de soluciones innovadoras a partir de dos elementos: Creatividad y Colaboración.

¿Cómo?

La implementación de metodologías ágiles que, mediante un trabajo incremental, iterativo y con enfoque de la experiencia de usuario permitan identificar cómo podemos ir mejorando, cómo podemos innovar y cómo podemos contar lo que estamos haciendo, a través de capacidades dinámicas para la transformación de las rutinas claves.

¿Para qué?

1. Alinear la estrategia en el marco de los espacios de comunicación interna
2. Promover la apropiación y uso de la información y el capital estructural de la entidad
3. Crear narrativas institucionales desde la perspectiva de la innovación

¿A través de que medios?

Acceso a través de la Intranet, este aplicativo será la plataforma en la que se podrán registrar y evidenciar cada una de las actividades y desarrollo de las iniciativas que componen la estrategia de gamificación.



www.minciencias.gov.co

La estrategia de gamificación está enmarcada en una iniciativa llamada “Operación IDI: Una Misión Posible” que trae consigo tres líneas estratégicas que son: 1) Línea estratégica 1: Experiencias de aprendizaje organizacional, 2) Línea estratégica 2: Rostros Memorables y 3) Línea estratégica 3: Mapa de conocimiento.

Esta estrategia tiene un sistema de puntuación en el avance y cumplimiento de actividades, estos puntajes se otorgan con respecto a unos niveles de reconocimiento cuyas escalas son: Semilla (de 0 a 5 puntos), Raíz (de 6 a 10 puntos), Avanzado (de 11 a 15 puntos), Excelencia (de 16 a 20 puntos) y Maestría (de 21 a 25 puntos).

Se resalta que la estrategia de gamificación se le incorporan los ajustes propuestos por la Dirección de Talento Humano y el propósito es que de manera mensual se pueda programar la mesa técnica con fin de articular estrategias y coordinar esfuerzos que permitan avanzar el Fortalecimiento Organizacional.

5. Otros – Entrevistas Gestión del Conocimiento

Frente a las entrevistas de Gestión del Conocimiento se presentó la metodología diseñada e implementada por la OAPPI para este ejercicio, comenzando por las preguntas que tienen por objetivo abarcar el conocimiento tácito de la persona entrevistada y posterior construcción del mapa de conocimiento del Ministerio, estas preguntas tienen un enfoque hacia la captura y la comunicación de las experiencias de las personas al interior del ministerio, como también una forma de cuidado del conocimiento y que este tenga un papel protagonista en el Ministerio.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Entrevista Estructurada – Gestión del Conocimiento


Área	Nombre completo	Cargo o actividad	Profesión	Postgrado Especialización	Años de experiencia en el Ministerio	Correo electrónico
------	-----------------	-------------------	-----------	---------------------------	--------------------------------------	--------------------

No.	Pregunta	No.	Pregunta
1	¿Con respecto a la función que realiza ¿Cuál es el conocimiento que usted posee o ha desarrollado y que considera fundamental para lograr el cumplimiento de sus funciones?	7	¿Cuándo llegó a la entidad, cuál fue esa información que considera especialmente valiosa que le fue transferida?
2	¿Cuánto tiempo lleva desempeñando esta función?	8	¿Qué información faltó o hubiese querido que le fuera dado?
3	¿Para el desarrollo de sus funciones, con qué procesos se ha articulado y de qué manera se han desarrollado las mismas?	9	¿Qué conocimiento considera que necesitaría desarrollar o fortalecer?
4	¿Indique cómo se mejoraría la articulación con los otros procesos?	10	¿Por cuál acción o aporte puntual quisiera ser recordado en el Ministerio? ¿Cuál sería su huella más importante?
5	¿Considera que alguien más lo tiene? (reflexionar un poco sobre los momentos en que no está, quien queda de respaldo y si posee los mismos conocimientos)	11	¿Si pudiera postular a algún compañero como el funcionario o colaborador más valioso del Ministerio por su conocimiento y aportes, ¿quién sería? ¿Por qué?
6	¿Ese conocimiento esta de alguna manera plasmado en alguna herramienta tecnológica o documento escrito? ¿Cuál?	12	Sugerencias y recomendaciones para que nuestro conocimiento sea realmente lo más valioso de la entidad.

www.minciencias.gov.co

Este ejercicio se lleva a cabo a través de las respuestas de las entrevistas estructuradas, captura de los conocimientos tácitos y conocimientos clave con los que cuenta la persona, se realiza una codificación que se plasma en una herramienta de recolección y se pasa a la construcción del mapa de conocimiento. Se presentaron los resultados obtenidos hasta la fecha, haciendo un comparativo de las entrevistas realizadas frente a las entrevistas programadas. Para la elaboración de este ejercicio se abarcaron todos los procesos, por lo menos se cuenta mínimo con la participación de una persona por proceso.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN


Consolidado Global de Todos los Macroprocesos


Macroprocesos

1. Direccionamiento Estratégico
2. Orientación del SNCTI
3. Gestión del Conocimiento, la Innovación y la Productividad
4. Gestión para la Construcción de Capacidades en CTel y Apropriación Social del Conocimiento
5. Gestión de Política de CTel
6. Apoyo Institucional
7. Evaluación y Control

Procesos

**24
Procesos**

Programadas

**50
Entrevistas
Programadas**

Ejecutadas

**44
Entrevistas
Ejecutadas**

**Promedio de
cumplimiento:**

90%

www.minciencias.gov.co

Finalmente, se presenta un resumen sobre el número de encuestas realizadas hasta el momento, sobre lo cual se seguirá trabajando y fortaleciendo con la publicación de la información en la sección de intranet construida para eso, con el fin de divulgar y aportar a la Gestión del Conocimiento de la entidad.

OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

Se adjunta presentación con el detalle de los temas tratados en la sesión N°1 de la Mesa Técnica de Transformación Cultural.

COMPROMISOS

ACTIVIDAD		FECHA LÍMITE	RESPONSABLE
1	Agendar la reunión mensual para los terceros martes de cada mes. En la mesa se revisará la agenda de actividades del mes siguiente	28 de junio	OAPII
2	Presentar en el CGDSI la estrategia de gamificación, los avances del mapa de conocimiento y la diapositiva de acciones por cada área que contribuyen a fortalecer la cultura organizacional.	03 de Julio	OAPII
3	Realizar seguimiento a la respuesta para el DAFP con relación a la gestión realizada por el área Misional.	30 de agosto	OAPII
4	Compartir la información de la capacitación de Desing Thinking para aprovechar esta iniciativa en piezas de comunicación.	30 de agosto	DTH

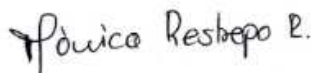
5	Enviar propuesta de procedimiento con encuesta de diagnóstico de necesidades, mejores equipos y banco de proyectos.	30 de agosto	OAPII
---	---	--------------	-------

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


En constancia firman,


Andrés Fabian González Rodas
 Director Talento Humano (e)


Erika Cuellar Díaz
 Profesional Universitario DTH


Mónica Restrepo Rivera
 Contratista OAC


Rubén Antonio Mora Garces
 Contratista OTSI


Edna del Pilar Páez García
 Contratista OAPII líder EFO