

	<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°: 2**  
**REUNIÓN: SEGUNDA MESA TÉCNICA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL**

<b>FECHA:</b> 23 de julio de 2024	<b>LUGAR:</b> Auditorio Albán
<b>HORA INICIO:</b> 02:00 P.M.	<b>HORA FIN:</b> 03:30 P.M.

<b>OBJETIVO</b>
Socializar las actividades planeadas para julio y agosto por parte del equipo de Fortalecimiento Organizacional de la OAPII para la movilización de los equipos hacia el cierre de brechas y la mejora continua. Así como conocer las actividades que desde la DTH y/o la OTSI se tienen planeadas y que se enmarcan en el mismo propósito de transformación cultural

<b>PARTICIPANTES</b>			
	<b>Nombres</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dependencia</b>
<b>1</b>	Yuri Andrea López Mora	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
<b>2</b>	María Catalina González	Contratista	Dirección de Talento Humano
<b>3</b>	Ivonne del Pilar Navas	Contratista	Secretaria General
<b>4</b>	Erika Cuellar Diaz	Profesional Universitario	Dirección de Talento Humano
<b>5</b>	Mónica Restrepo Rivera	Contratista	Oficina Asesora de Comunicaciones
<b>6</b>	Erika Barragán Cabezas	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
<b>7</b>	Edna Del Pilar Páez García	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
<b>8</b>	Lucie Andrea Gutiérrez	Contratista	Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
<b>9</b>	Rubén Mora Garcés	Contratista	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información

<b>AGENDA DE LA REUNIÓN</b>
<p>Orden del día</p> <p>Actividades</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reto de Agilismo</li> <li>2. Comunicación en el agilismo</li> <li>3. Experiencia de Servicio</li> <li>4. Café con la ministra</li> </ol>

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

## AGENDA DE LA REUNIÓN

5. Memorando de la Política de Gestión del Conocimiento

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Como primer punto, la OAPII presentó el plan de trabajo y detalló las actividades que se llevarán a cabo durante julio y agosto en el contexto del reto de agilismo, así como las acciones de desarrollo de capacidades organizacionales que se están realizando tanto dentro de la oficina como con los Agentes C4.



### 1. Reto de Agilismo

Se anunció el inicio de la fase de diagnóstico integral para la mejora continua y la innovación frente al Sistema Integrado de Gestión, con un enfoque especial en la Gestión del Conocimiento, la Participación Ciudadana y la Transparencia en el Acceso a la Información Pública. En este contexto, se presentaron las actividades definidas en el reto de agilismo, orientadas a los procesos de auditoría que se llevarán a cabo en la entidad.

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN



Se profundizó en la herramienta de diagnóstico integral, un instrumento diseñado para evaluar y analizar los distintos procesos y áreas del Ministerio, con el fin de identificar oportunidades de mejora y optimizar la gestión de recursos. En este contexto, se presentaron las tres líneas de acción definidas para este propósito:

- Identificación de brechas en los procesos
- Priorización de acciones
- Fortalecimiento de la cultura de calidad y de la implementación del MIPG

Respecto a las metodologías para el diligenciamiento, se sugirieron las siguientes opciones:

- Que el agente complete el formulario y sea validado por el líder.
- Socializar el contenido con algunos miembros del equipo.
- Diligenciarlo de manera colaborativa entre todos los integrantes de cada equipo.

Se informó que durante el encuentro de Agentes C4 en agosto se iniciaría el diligenciamiento de la herramienta por procesos, adoptando una perspectiva sistémica de manera iterativa e incremental. Se expuso que, con respecto a este proceso, sería ideal contar con la participación activa de los equipos en pleno para lograr un análisis integral real.

Finalmente, frente a la herramienta, se socializaron preguntas relacionadas con la Gestión del Conocimiento, orientadas a entender cómo los miembros del equipo comparten el conocimiento adquirido, por ejemplo, a través de las capacitaciones impartidas por el área de talento humano.

Desde la OTSI manifestaron las dificultades que veían de la posibilidad de que la herramienta pudiese ser diligenciada en equipo, pese a la importancia que tendría la visión

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

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN

de cada uno de los integrantes de los equipos por proceso.

Por otro lado, la DTH destacó como oportunidad de mejora, a considerar en el diagnóstico integral, la necesidad de fomentar una mayor articulación y sinergia para promover una cultura de gestión documental. Esto se lograría mediante capacitaciones y socializaciones con los equipos, que expliquen la estructura de los documentos, sus tipologías y su relación con los documentos internos de los distintos procesos.

### 1. Comunicación en el agilismo

Se informó que en el interior de la OAPII se está desarrollando una ruta de agilismo compuesta por diversos retos orientados al fortalecimiento de capacidades. El objetivo principal es llevar estos componentes a los equipos a través de los Agentes C4, a quienes mediante actividades experimentales refuerzan conocimientos y fortalecen habilidades que se espera sean replicados con sus distintos grupos de trabajo.

Uno de los componentes tratados, relacionado con las metodologías ágiles, es la comunicación. Se enfatizó que para conectar e innovar es fundamental mejorar nuestras formas de comunicación, considerando no solo los elementos inherentes a esta, sino también factores que la influyen, como los conocimientos tácitos y explícitos que trae consigo cada individuo, así como los posibles distractores.

En este sentido, se compartió la metodología de comunicación no violenta que será llevada a los encuentros con los Agentes C4, abordada en un reto de agilismo trabajado por la OAPII, como una herramienta para optimizar nuestras interacciones, cuya estructura se basa en los principios de observación, sentimientos, necesidades y peticiones. Se discutió cómo el uso de estas herramientas puede contribuir a una mejor resolución de conflictos y a mejorar la comunicación entre los equipos.

### 2. Experiencia de Servicio

Por otro lado, considerando que la política de Servicio al Ciudadano ha sido una de las que arrojó un menor desempeño dentro del modelo de MIPG, se ha decidido enfocar esfuerzos en el fortalecimiento de la experiencia en la prestación de servicios. En este sentido, el equipo de Atención al Ciudadano identificó la necesidad de socializar este tema en toda la entidad, con el fin de que todos los colaboradores estén al tanto de los componentes y herramientas relacionados, ya que es una responsabilidad compartida.

Desde la DTH se ha confirmado que esta capacitación responde a las necesidades identificadas en el PIC, específicamente en los ámbitos de Servicio al Ciudadano, Participación Ciudadana y Control Social. Se acordó que la OAPII será la encargada de establecer los lineamientos para definir el contenido y los subtemas de la capacitación, mientras que el área de Talento Humano se encargará de convocar a toda la entidad para asegurar la participación de los colaboradores.

Por último, se reforzó el mensaje que no siempre el agente tiene las habilidades para replicar y transmitir la información, por ello es necesario insistir en la necesidad de

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

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN

compartir el conocimiento allí adquirido.

### 3. Café con Yesenia

#### Objetivo

Ampliar el conocimiento de los servidores y contratistas del **Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación** con relación a la gestión presupuestal en el marco de las políticas de gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

#### Organiza

Dirección de Talento Humano

#### Expositor

César Fabián Gómez Vega – Jefe Oficina Asesora de Planeación e Innovación



Erika Cuellar, representante de la DTH, informó que el café con la ministra ha sido gestionado a través de Diana, quien actúa como enlace. A la fecha, el asunto se encuentra en revisión en el despacho, pero no se dispone de una fecha concreta debido a la agenda de la ministra.

Desde la OAPII, se solicitó el apoyo de Yesenia Santa para facilitar el desarrollo de este espacio, que tiene como objetivo transmitir un mensaje de compromiso desde la dirección del ministerio. El primer tema para tratar en el ejercicio será la gestión presupuestal en el contexto de las políticas de gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

### 4. Memorandos.

Por último, la OAPII anunció el envío de dos memorandos dirigidos a DTH asociados a la Gestión del Conocimiento, por la coyuntura de los grandes cambios por la renovación de contratos de prestación de servicios.

#### MEMORANDO

Bogotá D.C., 2024-07-22 16:43:33

PARA: VICEMINISTROS, DIRECTORES, JEFES DE OFICINA Y SECRETARÍA GENERAL

DE: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

ASUNTO: Gestión del conocimiento procesos y Ministerio

Cordial saludo,  
Apreciados Directivos

En el marco de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación que lidera la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional, les recordamos la importancia de identificar, documentar, preservar y compartir el conocimiento crítico de las personas que por distintas razones se retiran de la entidad.

Para cumplir con este propósito, desde el Equipo de Fortalecimiento Organizacional, ponemos a su disposición una ficha que recoge algunos aspectos clave para incrementar el capital intelectual (humano, relacional y estructural) de su proceso y del Ministerio.

Cada líder de proceso, con el apoyo de su Agente C4, puede invitar a los contratistas o funcionarios próximos a retirarse a diligenciar la ficha y enviarla al correo de mejor gestión ([mejorgestión@minciencias.gov.co](mailto:mejorgestión@minciencias.gov.co)), para que se diagrama y se publique en la sección de aprendizaje organizacional de la intranet.

#### MEMORANDO

Bogotá D.C., 2024-07-23 13:47:10

PARA: MARÍA PATRICIA LEÓN ALARCON  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

DE: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

ASUNTO: Solicitud Información para la construcción de mapas de gestión del conocimiento

Con el objetivo de avanzar en la construcción de los mapas de gestión del conocimiento de la entidad, en el marco de la política de Gestión del Conocimiento y el cumplimiento de los acuerdos sindicales, de manera atenta solicitamos su colaboración con el envío por este medio de la base de datos de los servidores con los datos que se adjuntan en la matriz con respecto a la educación y experiencia de cada uno.

Esta información será de gran utilidad y complementará el trabajo de las entrevistas realizadas desde el año pasado por la Oficina Asesora de Planeación e Investigación Institucional (OAPII), cuyos resultados se presentaron en la mesa de Transformación Cultural e Innovación del pasado 20 de junio.

	<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

La OAPII socializó que el objetivo de la propuesta de Gestión del Conocimiento presentada es incorporar información sobre los logros y aportes de las personas que se retiran de la entidad.

### Comentarios de DTH:

DTH indicó que ya cuentan con instrumentos que permiten realizar una ficha para la gestión del conocimiento de los funcionarios que dejan la entidad. Este formato ya está disponible en GINA. Sin embargo, surge la pregunta sobre quién debe diligenciar y consolidar esta información: si es responsabilidad del Supervisor o de las áreas correspondientes, dependiendo de si se trata de funcionarios o contratistas. También señalan la necesidad de revisar la propuesta de manera coordinada, para evitar generar reprocesos, especialmente en el caso de los contratistas.

### Aclaraciones de OAPII:

OAPII precisó que estas actividades tienen como finalidad la construcción de un mapa de conocimiento de la entidad, centrado en el capital humano, relacional y estructural. Este enfoque busca ofrecer la posibilidad a quienes se retiran de expresar agradecimientos a su equipo de trabajo, a la entidad o a quienes consideren relevante. Además, la propuesta incluye un componente de aprendizaje.

### Discusión sobre el componente de aprendizaje:

Frente a este aspecto, DTH mencionó que consideran que el formato actual satisface la necesidad de recopilar información relacionada con el aprendizaje de los funcionarios, por lo que sugieren revisar este punto en particular.

### Acuerdo final:

Dado que ya existe un instrumento, se acordó extraer la información de este para evitar la duplicidad de datos, igualmente el formato que se difunda la OAPII será para los contratistas especialmente.

## OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

En la reunión se socializó la agenda de las áreas en materia de movilización de los equipos hacia el cierre de brechas y la mejora continua y la iniciativa de aprendizaje organizacional. También se discutió la importancia de identificar y fortalecer la gestión documental, así como la estrategia de capacitación y socialización en materia de estrategias de servicio. Finalmente, se acordó continuar con la discusión frente a los instrumentos de gestión del conocimiento para quienes se retiran de la entidad.

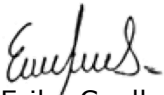
COMPROMISOS			
ACTIVIDAD		FECHA LÍMITE	RESPONSABLE
1	Realizar la solicitud de la capacitación en materia de experiencia de servicio	23 de septiembre de 2024	OAPII

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

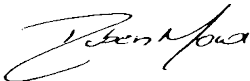
2	Citar al equipo de atención al ciudadano y comunicaciones para mostrar la forma de cumplimiento de la circular de lenguaje claro	Viernes 04 de octubre de 2024	Atención al ciudadano y la Oficina Asesora de Comunicaciones
---	--	-------------------------------	--

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

**En constancia firman,**



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



Rubén Mora Garcés  
Contratista – Oficina Asesora de  
Tecnologías e Información



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



Mónica Restrepo Rivera  
Contratista – delegada Oficina Asesora  
de Comunicaciones (OAC)



Ivonne del Pilar Navas Moreno  
Contratista – delegada Secretaría General