



## **II ENCUENTRO DE AGENTES C4**

**Reto I de Agilismo.**

**Intervención Integral de Procesos**

**Abril de 2024**

## 1. LISTA DE SIGLAS / ACRÓNIMOS

CGDSI - Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional

EFO – Equipo de Fortalecimiento Organizacional

FURAG – Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión

IDI – Índice de Desempeño Institucional

MIPG - Modelo de Planeación y Gestión Institucional

OAPII – Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

## 2. OBJETIVO

Presentar los resultados del segundo encuentro de los Agentes C4 (antes enlaces de calidad) orientado al Desarrollo de Capacidades en el marco del Objetivo Estratégico 9 - Fortalecimiento Institucional cuya meta trazada para el cuatrienio es lograr alcanzar ocupar uno de los tres primeros puestos en la medición del Índice de Desempeño Institucional – IDI-.

## 3. ALCANCE

Socializar a funcionarios y contratistas el resultado del segundo encuentro con los Agentes C4, en el que se presentó el balance de la gestión realizada en el primer trimestre, así como se llevó a cabo el segundo desafío de equipo para el desarrollo de capacidades organizacionales mediante la implementación de estrategias que incentivan la gestión del conocimiento y la innovación institucional.

## 4. DESARROLLO DE LOS TEMAS

### FASE DE PLANEACIÓN DEL EVENTO

La planeación y el desarrollo del encuentro estuvieron a cargo del Equipo de Fortalecimiento Organizacional (EFO) de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional – OAPII -, que desarrolló las siguientes actividades:

- i) Se determinaron los materiales y recursos necesarios que fueron aportados por el equipo EFO y se definió la metodología para cada actividad
- ii) Se elaboró la agenda del encuentro
- iii) Se asignaron los responsables de las actividades
- iv) El 26 de abril se envió la invitación vía correo electrónico a los agentes C4 convocándolos a participar

## DESARROLLO Y RESULTADOS

El encuentro tuvo lugar el día 30 de abril entre 1:30 a 5:00 p.m. en el auditorio de la Agencia Nacional de Desarrollo Rural, que fue gestionado por el equipo EFO en una alianza interinstitucional para lo cual no se requirió la destinación de recursos financieros. El objetivo fue presentar y/o socializar con los Agentes C4 los siguientes temas:

- Reto 1 de Agilismo. Intervención de procesos desde un enfoque de metodologías ágiles
- Reportes del Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Ruta FURAG, Riesgos e Indicadores)
- Presentación y socialización del Procedimiento de Participación Ciudadana y Ruta Básica para el Diseño, Implementación y Evaluación de los Espacios de Participación
- Podio puntajes EFO

### Bienvenida

El evento inició con un saludo del jefe de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional, en formato de video, en el cual invitó a los Agentes C4 a participar de la actividad y agradeció el compromiso y disposición de ser parte del segundo encuentro de capacidades organizacionales.

#### Imagen 1

*Saludo – jefe de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional*



### i) Actividad Rompe Hielo

El ejercicio de desarrollo de capacidades organizacionales se enmarcó bajo la temática de los Juegos Olímpicos para explicar el primer reto de agilismo resaltando la importancia de cultivar habilidades y aptitudes que permitan alcanzar los objetivos institucionales. El propósito de la actividad fue subrayar que el éxito en cualquier entidad, al igual que en el deporte, depende en gran medida de la capacidad para adaptarse, innovar y trabajar en equipo. Los participantes tuvieron la oportunidad de jugar tiro al blanco de diferentes modalidades y dificultades para abordar la oportunidad que hay detrás de adoptar estrategias y prácticas diversas que potencian el desempeño y la eficiencia, destacando la necesidad de un enfoque continuo en el desarrollo de capacidades, al igual que los atletas olímpicos.

## Imagen 2

Participación actividad rompe hielo – estaciones de Tiro al Blanco



A continuación, se relacionan las preguntas guía del cierre del ejercicio:

- ¿Qué diferencias / similitudes hay entre el tiro al blanco y dardos?
- ¿Qué se requirió para lograr el objetivo?
- ¿Qué factores hacen difícil el camino?

Como conclusiones y retroalimentación del ejercicio de rompehielo los participantes indicaron que, dentro de las habilidades importantes a tener en cuenta están: puntería, precisión, técnica y práctica, así como la obtención de un mejor resultado depende de factores como la altura, la distancia o la posición en la que se encuentre tanto el objetivo como el jugador, y el tamaño de los arcos y los blancos. Dentro del ejercicio también se logró evidenciar la importancia

del trabajo en equipo y la guía que se brindaron entre los jugadores que iban pasando por los diferentes puntos e iban identificando las mejores estrategias a utilizar, información que se iban transmitiendo entre los compañeros participantes para el logro de los objetivos.

## ii) Reto 1 de Agilismo. Intervención de Procesos

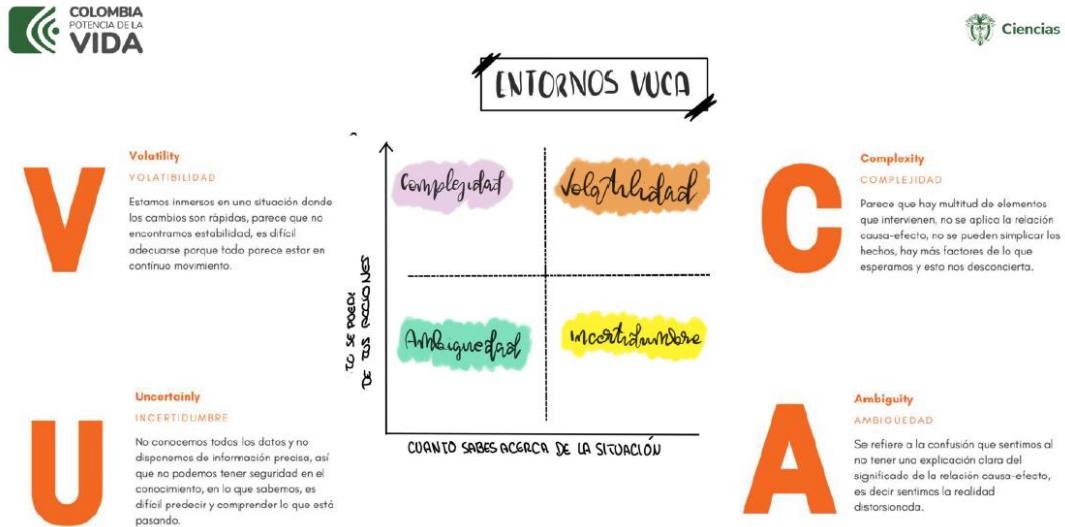
Usando la metáfora de “la Gran Flecha” se inicia la introducción al agilismo subrayando la importancia del trabajo en equipo para alinear a las direcciones y oficinas asesoras al logro de los objetivos. En esa línea, se presentaron las estrategias definidas para promover el cambio al que se apunta desde la gestión de la calidad a partir de una perspectiva de agilismo:

**Imagen 3**  
*Gestión de Calidad*



En complemento de lo anterior, se abordó el término entorno VUCA -volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad- que condensa características de un escenario que requiere estrategias de adaptación al cambio, para explicar que la metodología de agilismo proporciona herramientas y enfoques que son altamente eficaces para navegar en esos entornos.

Imagen 4  
Entornos VUCA



Lo anterior, pues se orienta a fortalecer la capacidad de adaptabilidad ágil a los cambios del entorno, capacidad de equilibrar flexibilidad y estabilidad, así como colaboración y articulación para la mejora continua, elementos cruciales para enfrentar los desafíos inherentes para generar valor en un entorno organizacional complejo. A su vez, se expusieron los valores, enfoques y principios del agilismo, así como algunos mitos que hay alrededor de la metodología.

Imagen 5  
Valores del agilismo



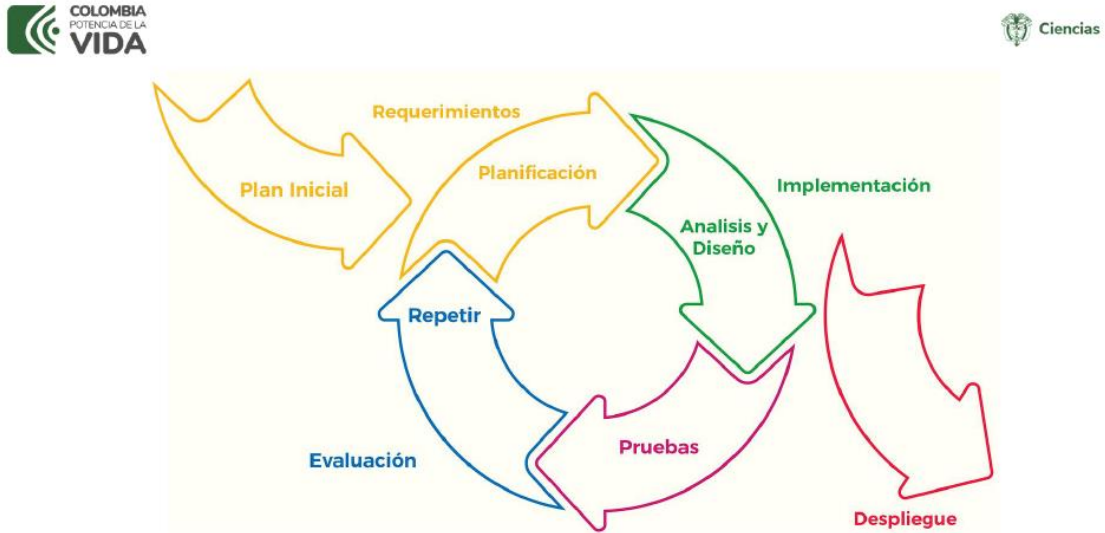
Imagen 6  
Manifiesto del Agilismo



Imagen 7  
Mitos del Agilismo



Imagen 8  
Ciclo de Agilismo



Finalmente, se definieron de manera general metodologías ágiles como Design Thinking, Lean Startup, Scrum, Kanban y Service Blue Print. Las cuales requieren equipos ágiles para su implementación, que se caracterizan por:

Imagen 9  
Equipos Ágiles



### EVITAN

- Reprocesos
- Individualismo
- Hacer únicamente lo que se pide sin ver más allá
- Castigar la proactividad, desincentivar la creatividad y la innovación
- Concentrar el liderazgo, rechazar opciones de mejora exigiendo en el estricto cumplimiento de los procedimientos e instrucciones
- Encontrar siempre alguien a quien culpar.

- 1. Autonomía:** El equipo tiene la autoridad para tomar decisiones relacionadas con la planificación, ejecución y entrega del trabajo. No depende de una supervisión constante de un gerente o líder externo.
- 2. Colaboración:** Los miembros del equipo trabajan juntos de manera colaborativa, compartiendo conocimientos y habilidades para lograr los objetivos del proyecto.
- 3. Responsabilidad compartida:** Cada miembro del equipo es responsable del éxito del proyecto en su conjunto, no solo de sus tareas individuales.
- 4. Flexibilidad:** El equipo es capaz de adaptarse a cambios en los requisitos o en el entorno del proyecto de manera rápida y eficiente, sin necesidad de aprobaciones externas.
- 5. Comunicación abierta:** Se fomenta una comunicación abierta y transparente dentro del equipo, lo que permite resolver conflictos, compartir información y retroalimentarse mutuamente.
- 6. Aprendizaje continuo:** El equipo está abierto a experimentar, aprender de los errores y mejorar constantemente su forma de trabajar.
- 7. Enfoque en resultados:** El equipo se centra en la entrega de valor al cliente y en la consecución de los objetivos del proyecto, más que en cumplir con métricas o procesos preestablecidos.
- 8. Empoderamiento:** Los miembros del equipo se sienten empoderados para tomar decisiones y liderar iniciativas que contribuyan al éxito del proyecto.

Posteriormente, se presentó el plan de trabajo de mayo hasta agosto y las actividades del “Reto 1 de Agilismo. Intervención de Procesos”, y se explicó que, como en cualquier disciplina deportiva, es necesario aplicar habilidades como análisis, agilidad, resistencia, rapidez, flexibilidad, fuerza, concentración y colaboración para lograr un mejor resultado en la intervención. Finalmente, los logros serán premiados en agosto por parte de la OAPII.

Imagen 10

Presentación – Plan de Trabajo del Reto de Agilismo 1. Intervención de Procesos

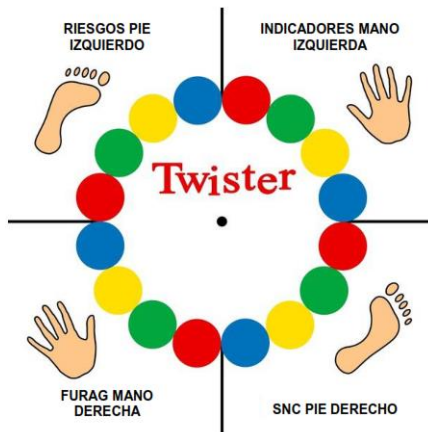


El primer reto de intervención por procesos se realizará de manera iterativa e incremental, puesto que, si bien existe unos procesos priorizados, como recomendación y solicitud por parte de algunos Agentes C4 en el primer encuentro se propuso que se aplique a todos los procesos de la entidad.

### iii) Reportes del Sistema Integrado de Planeación y Gestión

La actividad inicio con el siguiente juego de Twister SIPG:

**Imagen 11**  
*Twister SIPG*



Elaborado por la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

**Imagen 12**  
*Participación – Twister SIPG*



## AVANCES RUTA FURAG

Se presentó el estado de avance de las etapas planeadas de la ruta y las novedades identificadas en el formulario FURAG del Departamento Administrativo de la Función Pública para la vigencia 2023 con respecto al formulario anterior, en relación con: preguntas nuevas y eliminadas, con nuevos tipos de marcación y cambios en los descriptores u opciones de respuesta. Se socializó que los mayores cambios se presentaron principalmente frente a la política de gestión documental, seguida de la política de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Racionalización de Trámites, en términos de eliminación de preguntas, de marcación de nuevas opciones de respuesta o de inclusión de nuevas preguntas.

### Imagen 13

*Presentación – Información ruta FURAG*



Dentro de los puntos expuestos, se resaltó la importancia de qué buenas prácticas debe tener claramente identificadas la entidad de los ejercicios de participación ciudadana frente al seguimiento, en cuanto al reporte y evidencias registradas en GINA, debe seguir realizando de manera completa y consistente, es importante que frente a la revisión que se hace de las preguntas se puedan ir identificando las acciones de mejora a desarrollar.

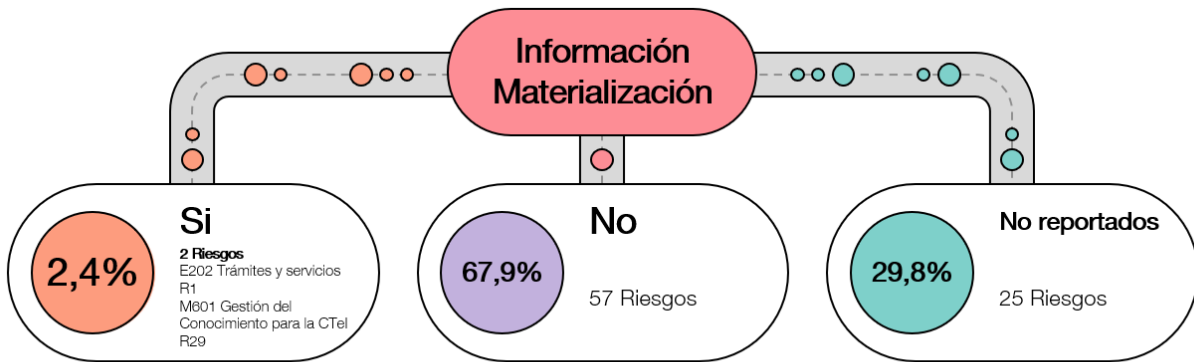
## REVISIÓN RIESGOS

Se entregó reporte de los resultados del ejercicio de revisión y monitoreo de riesgos y controles por parte de la OAPII, así como el impacto de estos. En este reporte se informó que se materializaron dos de los riesgos identificados y se evidenció que un 29.8% de los riesgos no fueron reportados de la misma forma que un 12% del total de los controles.

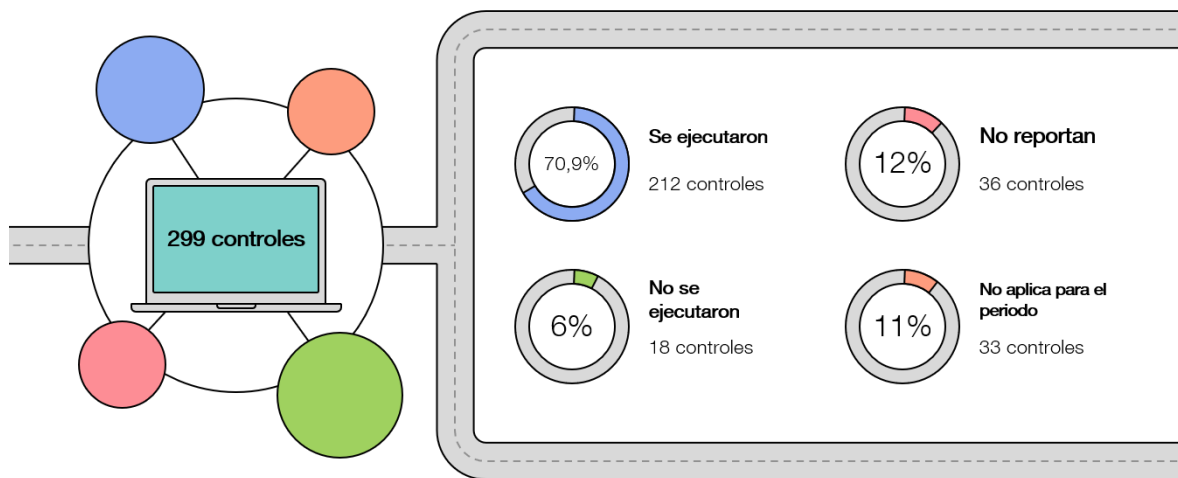
### Imagen 14

*Presentación – Resultado del Monitoreo de Riesgos y Controles*

## MONITOREO DE RIESGOS



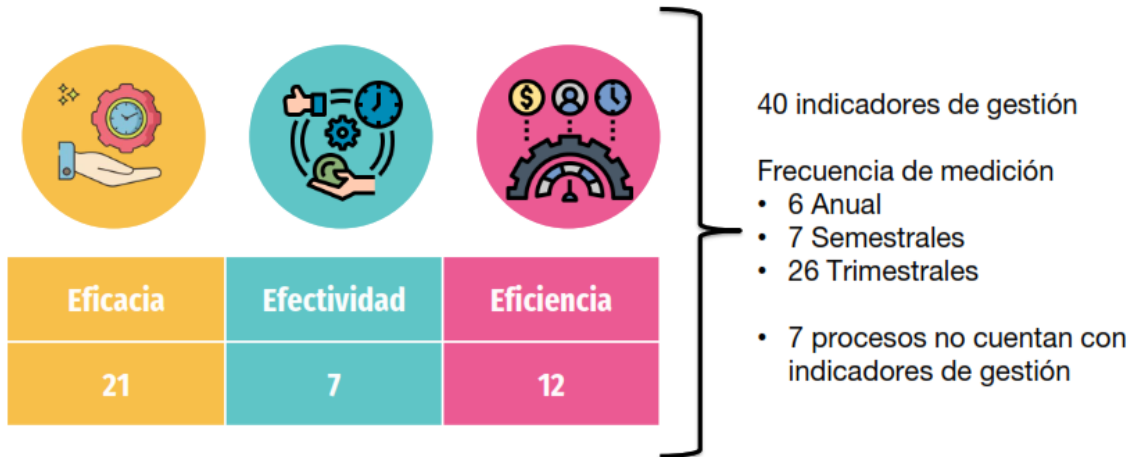
### MONITOREO DE CONTROLES



### INDICADORES

En materia de indicadores se hizo llamado a que 7 de los procesos no cuentan con indicadores de gestión, lo que representa un obstáculo para monitorear su desempeño, tomar decisiones informadas y garantizar la mejora continua.

**Imagen 15**  
*Presentación – Análisis de Indicadores*



#### iv) Participación Ciudadana

Se presentó y socializó el procedimiento de participación ciudadana cuyo objetivo es definir los elementos esenciales para la interacción del Ministerio con los grupos de valor especificando las condiciones, requisitos y métodos, para que los aportes del ejercicio de participación ciudadana se integren de manera efectiva en el ciclo de la mejora continua. De igual forma, se expuso la ruta básica para el diseño, implementación y evaluación de los espacios de participación.

Para trabajar sobre la necesidad de visibilizar la participación ciudadana en Minciencias, se acudió a una actividad de trabajo en equipo que consistió en descifrar acertijos para avanzar en un juego de pistas relacionadas con las tres fases de la ruta básica. (ANEXO 1)

#### Imagen 16

*Procedimiento de Participación Ciudadana y Ruta Básica de Espacios de Participación*

### PROCEDIMIENTO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

**Objetivo.** Definir los elementos esenciales para la interacción del Ministerio con los grupos de valor especificando las condiciones, requisitos y métodos, para que los aportes del ejercicio de participación ciudadana se integren de manera efectiva en el ciclo de la mejora continua.



## RUTA BÁSICA PARA EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN



### v) Balance Estrategia de Gamificación – Podio EFOs

Como cierre del encuentro, se entregó un balance del estado de la cantidad de EFOs que han ganado los agentes C4 que han participado activamente de las actividades propuestas, dando cumplimiento a la estrategia de comunicación y transparencia definida en la Estrategia de Gamificación 2024.

**Imagen 17**  
*Asignación de puntos y escalas de reconocimiento*



## 5. CONCLUSIONES

Para concluir el evento, se convocó a los Agentes C4 a replicar con sus equipos los conocimientos sobre las metodologías ágiles y sus aportes en contextos de incertidumbre donde la generación constante de productos valiosos es crucial, especialmente en entornos caracterizados por la posibilidad de riesgos y cambios rápidos. Se alentó a los participantes a sumergirse en las metodologías ágiles para potenciar el entorno organizacional, promoviendo equipos más ágiles mediante el fortalecimiento de habilidades clave: autonomía, colaboración, responsabilidad compartida, flexibilidad, comunicación abierta, aprendizaje continuo, enfoque en resultados y empoderamiento.

Por otro lado, el evento brindó la oportunidad de compartir los logros alcanzados por cada dirección y oficina asesora durante el primer trimestre en relación con la gestión de riesgos, los indicadores y los progresos en el reporte de FURAG. Esto no solo permitió reconocer el arduo trabajo y compromiso demostrado por los equipos, sino también alinear a todos los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por último, la buena acogida por parte de los Agentes C4 se reflejó en su activa participación en las diversas actividades. Al plantearles el reto 1 de agilidad para la intervención de procesos, los equipos compartieron la llama olímpica como símbolo del compromiso de los Agentes C4 con este enfoque innovador.

**Imagen 18**

*Cierre del II Encuentro - Equipo Agentes C4.*



Elaboró: Lucié Andrea Gutiérrez

Contratista – Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

Revisó: Erika Julieth Barragán Cabezas

Contratista – Líder MIPG/Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

Aprobó: Edna del Pilar Páez García

Contratista – Líder Fortalecimiento Organizacional/Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

V1\_Fecha: 2024-05-24

VF\_Fecha: 2024-05-29