



Marzo de 2024



## II RETO DE INNOVACIÓN

Metodologías Ágiles

**Ministerio de Ciencia, Tecnología e  
Innovación**

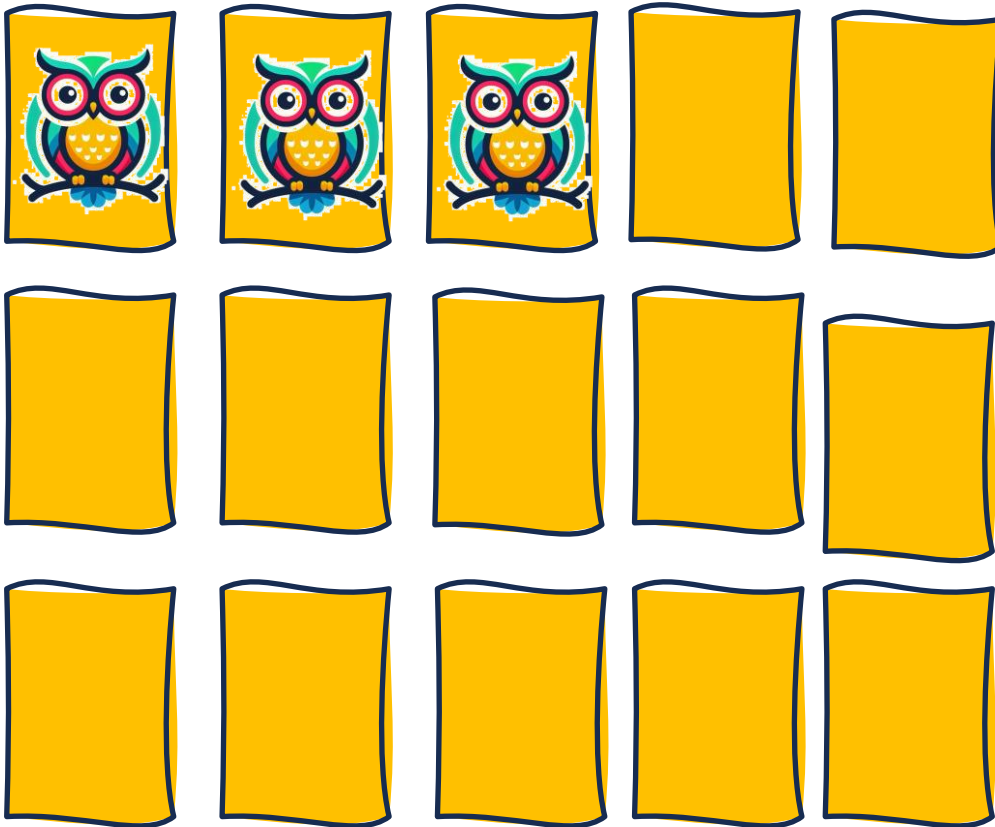
**Programa de  
Fortalecimiento Organizacional  
Reto 2**

marzo de 2024



COMPLETA TU TARJETA DE PUNTOS  
CON LOS RETOS Y RECLAMA TU PASE  
PARA UNA EXPERIENCIA ESPECIAL

Operación IDI, una misión posible

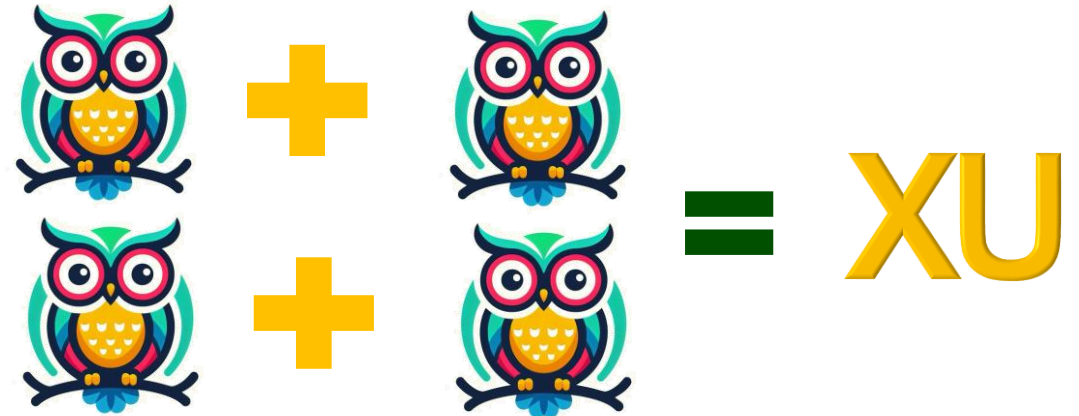
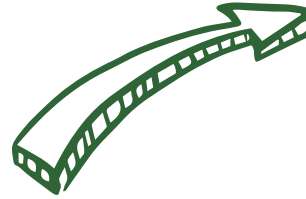


Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

# Bienvenidos

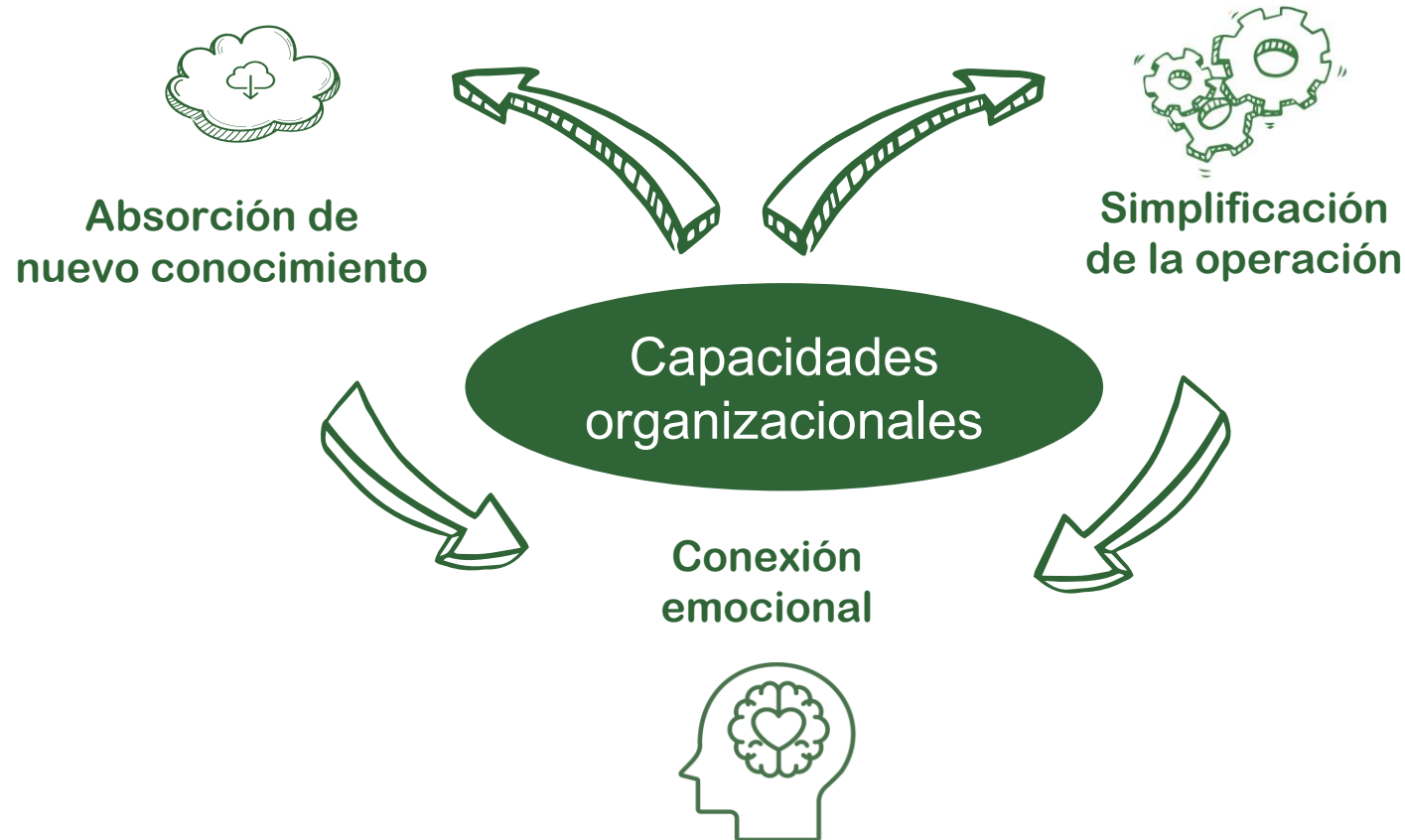
Todo suma...

- Asistencia,
- Participación activa
- Ideas



# Objetivo Estratégico 9

Ocupar uno de los tres primeros puestos en el Índice de Desempeño Institucional



**Focalizar,  
Articular  
Movilizar**

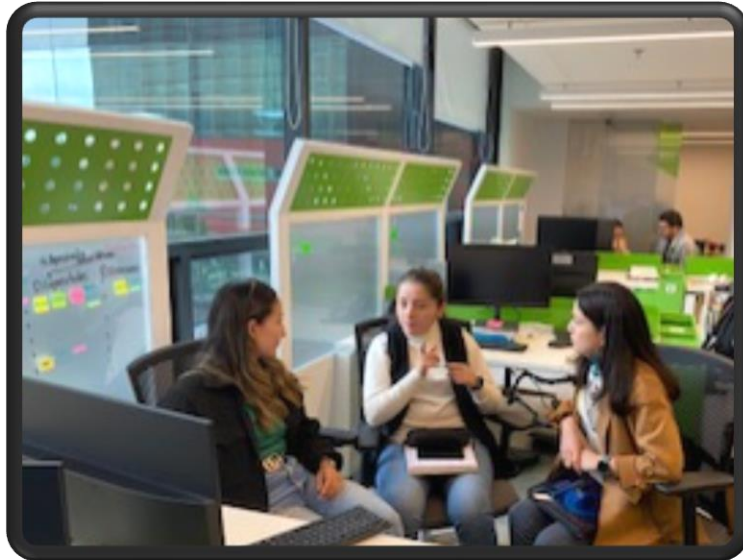


**Cierre de Brechas y  
mejora continua**



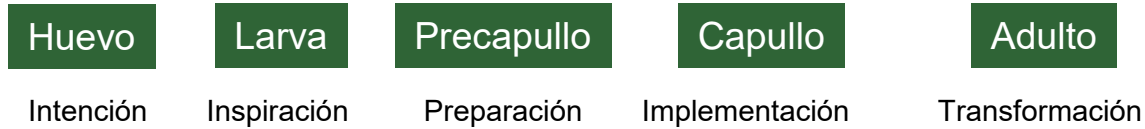
**Aprendizaje  
Organizacional**

## Decreto 1449 de 2022. Artículo 8. Función 7



Diseñar estrategias y definir criterios que promuevan e incentiven la gestión del conocimiento y la innovación institucional, en coordinación con la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información, Dirección de Talento Humano, Oficina Asesora de Comunicaciones y demás dependencias involucradas, aplicando para tal fin modelos o normas técnicas de referencia, que permitan el correcto impulso de la innovación al interior de la entidad.

## Tipos de Innovación para la mejora en la gestión.



## Habilitadores de la Innovación



# ¿Qué va a cambiar en la gestión de la calidad?

## Foco en las personas

Empatizar: entender las motivaciones, preocupaciones, capacidades y potencialidades

## Co-creación

Diferentes actores descubriendo, definiendo, ideando, implementando juntos

## Enfoque sistémico

Integrar múltiples miradas a través de la visión holística de los problemas. Romper silos disciplinares

## Experimentación

Aprendizaje a partir del análisis de problemas

## Experiencia

Nuevas formas de entender y comunicar

¿A qué número debería apuntar la manecilla que falta en la imagen 4?



1



2



3



4



# Velocidad- Rapidez - Agilidad



La velocidad es el resultado de la aplicación de una fuerza explosiva a un movimiento específico o técnica.



Ser rápido es llegar a la meta, no importa cómo ni a costa de qué, si se hace en el menor tiempo posible



La agilidad, es la habilidad que le permite a los individuos desacelerar con rapidez y eficiencia, cambiar de dirección y acelerar rápidamente, en un esfuerzo por reaccionar de manera apropiada a las señales relevantes de la actividad.



**Carmy  
Berzatto**





## ENTORNOS VUCA

V

### Volatility

#### VOLATIBILIDAD

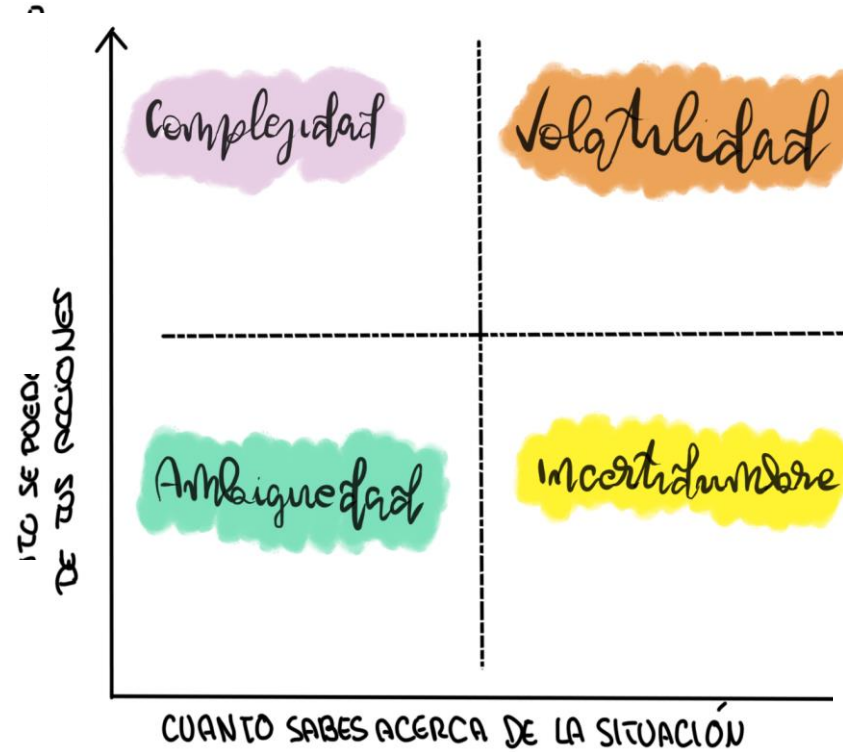
Estamos inmersos en una situación donde los cambios son rápidos, parece que no encontramos estabilidad, es difícil adecuarse porque todo parece estar en continuo movimiento.

U

### Uncertainty

#### INCERTIDUMBRE

No conocemos todos los datos y no disponemos de información precisa, así que no podemos tener seguridad en el conocimiento, en lo que sabemos, es difícil predecir y comprender lo que está pasando.



C

### Complexity

#### COMPLEJIDAD

Parece que hay multitud de elementos que intervienen, no se aplica la relación causa-efecto, no se pueden simplificar los hechos, hay más factores de lo que esperamos y esto nos desconcierta.

A

### Ambiguity

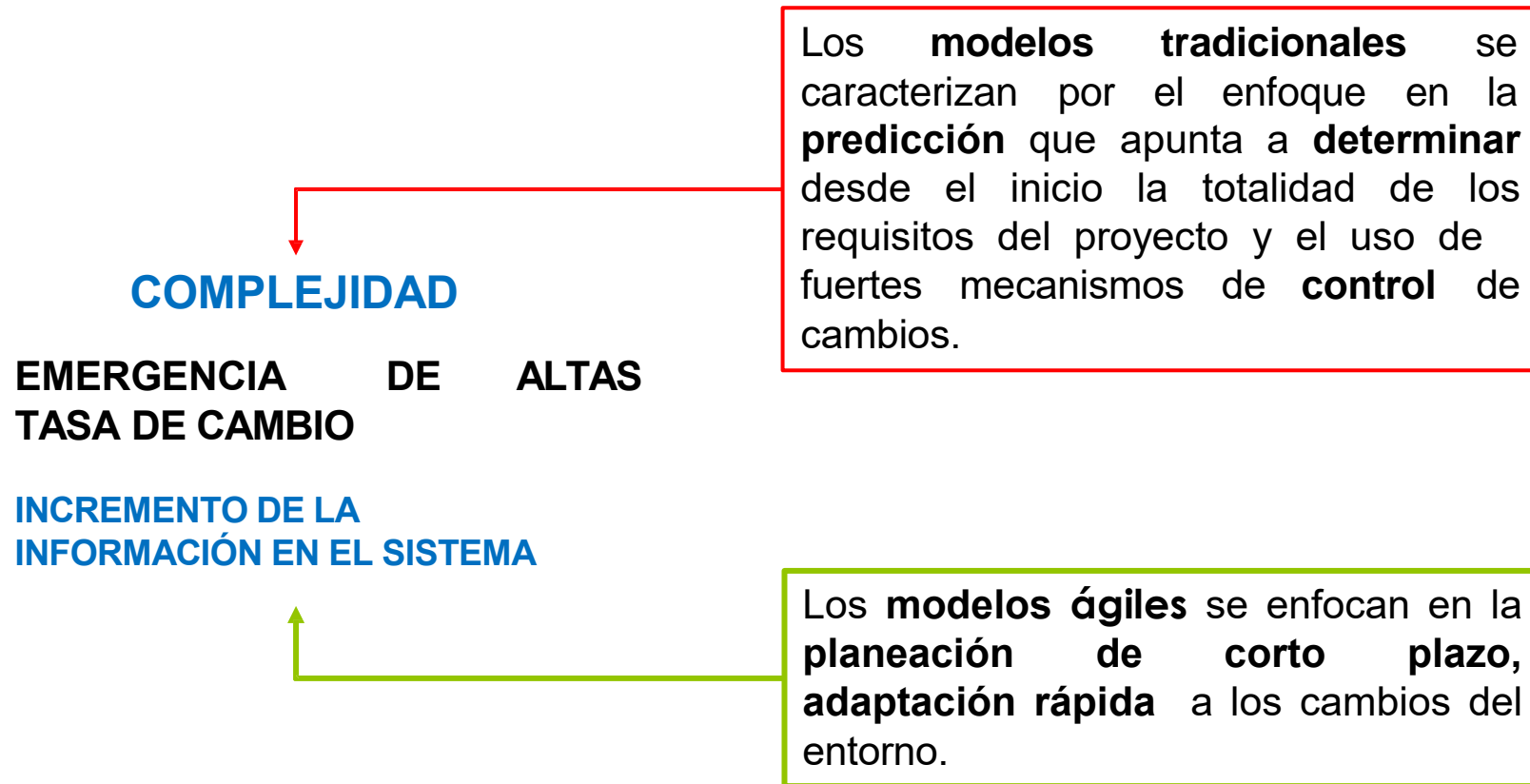
#### AMBIGÜEDAD

Se refiere a la confusión que sentimos al no tener una explicación clara del significado de la relación causa-efecto, es decir sentimos la realidad distorsionada.





# Complejidad en las organizaciones

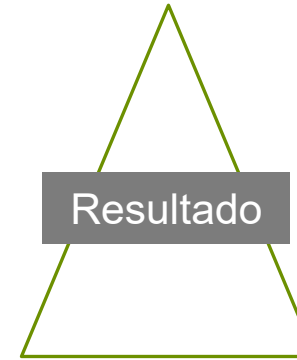


# El problema de la complejidad

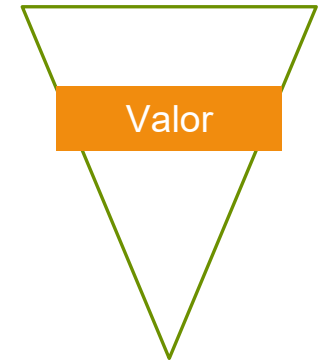
## LOS LÍMITES DE LA PREDICCIÓN

Condiciones cambiantes  
del entorno

Formas de responder a las  
condiciones cambiantes



GESTIÓN TRADICIONAL DE  
ORGANIZACIONES



AGILISMO

# Agilidad

- Capacidad de crear y responder al cambio con el fin de generar valor en un entorno organizacional complejo.
- Capacidad equilibrar flexibilidad y estabilidad



Personas y  
sus relaciones



VS



Procesos y  
herramientas

Colaboración  
con el cliente



VS



Negociación  
contractual

Software  
funcionando

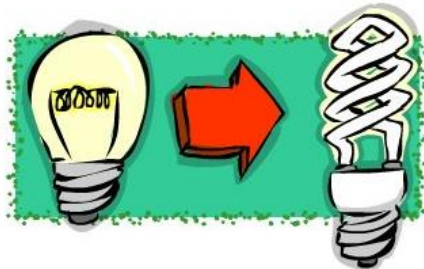


VS



Documentación  
extensiva

Responder  
al cambio



VS



Seguir  
un plan

# Valores del agilismo

**Individuos e interacciones**

**VS.**

**Procesos y herramientas**



**Se logra:** Empoderando y confiando en equipos auto-organizados competentes, motivados y multidisciplinarios **Promoviendo una interacción positiva** con las personas como miembros de un equipo completo.

**Producto funcionando**

**VS.**

**Documentación detallada**



**Se logra:** Realizando ciclos cortos para entregar valor de forma rápida e incremental. Logrando soluciones innovadoras a través del **empirismo** (experimentación, inspección y adaptación). **Manteniendo una ejecución continúa** a un ritmo sostenible.

**Colaboración con el cliente**

**VS.**

**Negociación contractual**



**Se logra:** Planteando un Enfoque centrado en el cliente. Favoreciendo el diálogo cara a cara entre la empresa y el equipo de trabajo. Realizando **Interacciones diarias y continuas**. Promoviendo la **Transparencia**.

**Respuesta ante el cambio**

**VS.**

**Seguir un plan**



**Se logra:** Aceptando cambios a los requisitos basados en nuevas necesidades del negocio. Asumiendo los fallos en el corto plazo y aprendiendo de los errores. Ofreciendo sugerencias y soluciones cuando se enfrentan con obstáculos.

# Manifiesto del agilismo

- 

**1**

Satisfacción del cliente
- 

**2**

Adaptación al cambio
- 

**3**

Entregas frecuentes
- 

**4**

Trabajo en equipo
- 

**5**

Personas motivadas
- 

**6**

Comunicación directa
- 

**7**

Software funcionando
- 

**8**

Continuidad
- 

**9**

Excelencia técnica
- 

**10**

Simplicidad
- 

**11**

Equipos auto-organizados
- 

**12**

Mejora continua

# Principios del agilismo



# Principios del agilismo



# Mitos sobre el agilismo



**Es fácil de implementar**



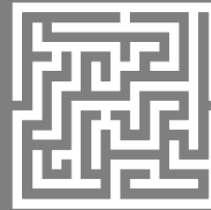
**Otorga beneficios instantáneos**



**Significa que no hay documentación**



**Significa baja calidad**



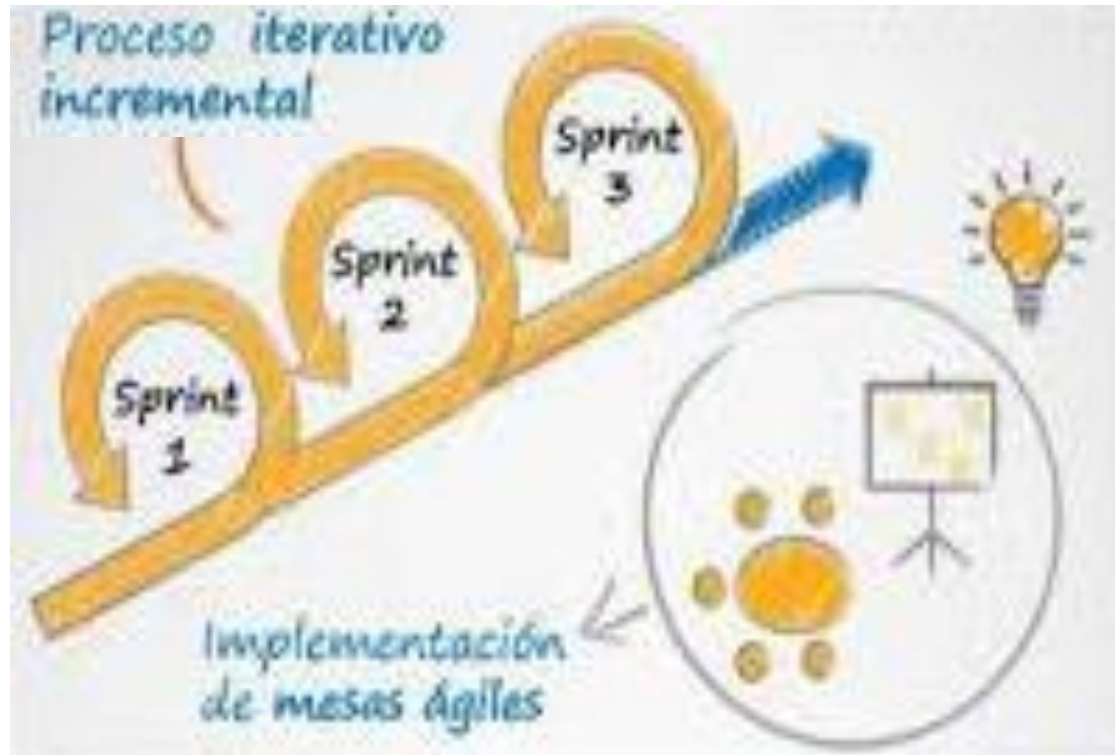
**Significa que no hay planeación**



**Es algo nuevo**



# Enfoque iterativo e incremental



**Iterativo**



**Incremental**

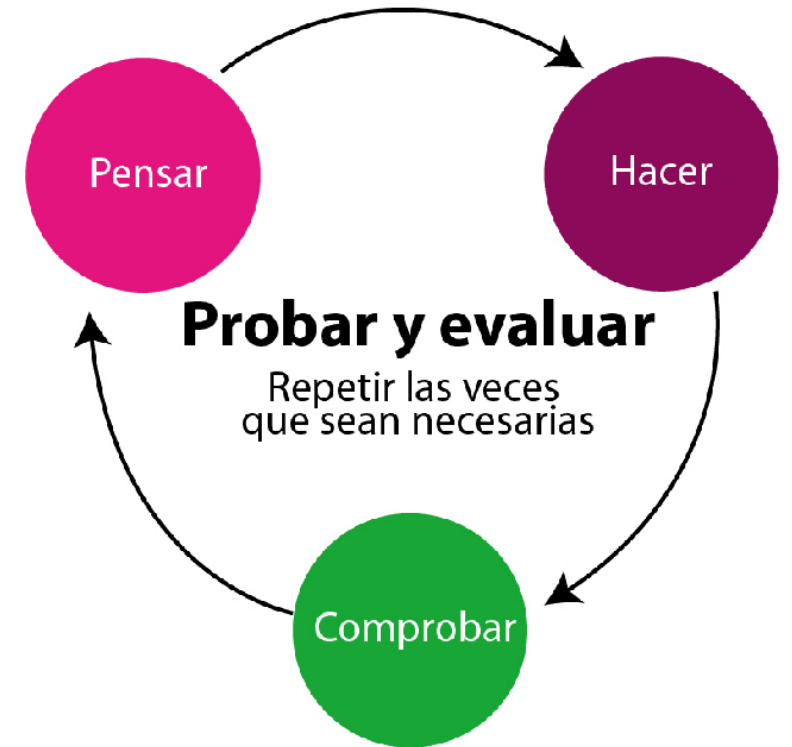


**Iterativo e Incremental**

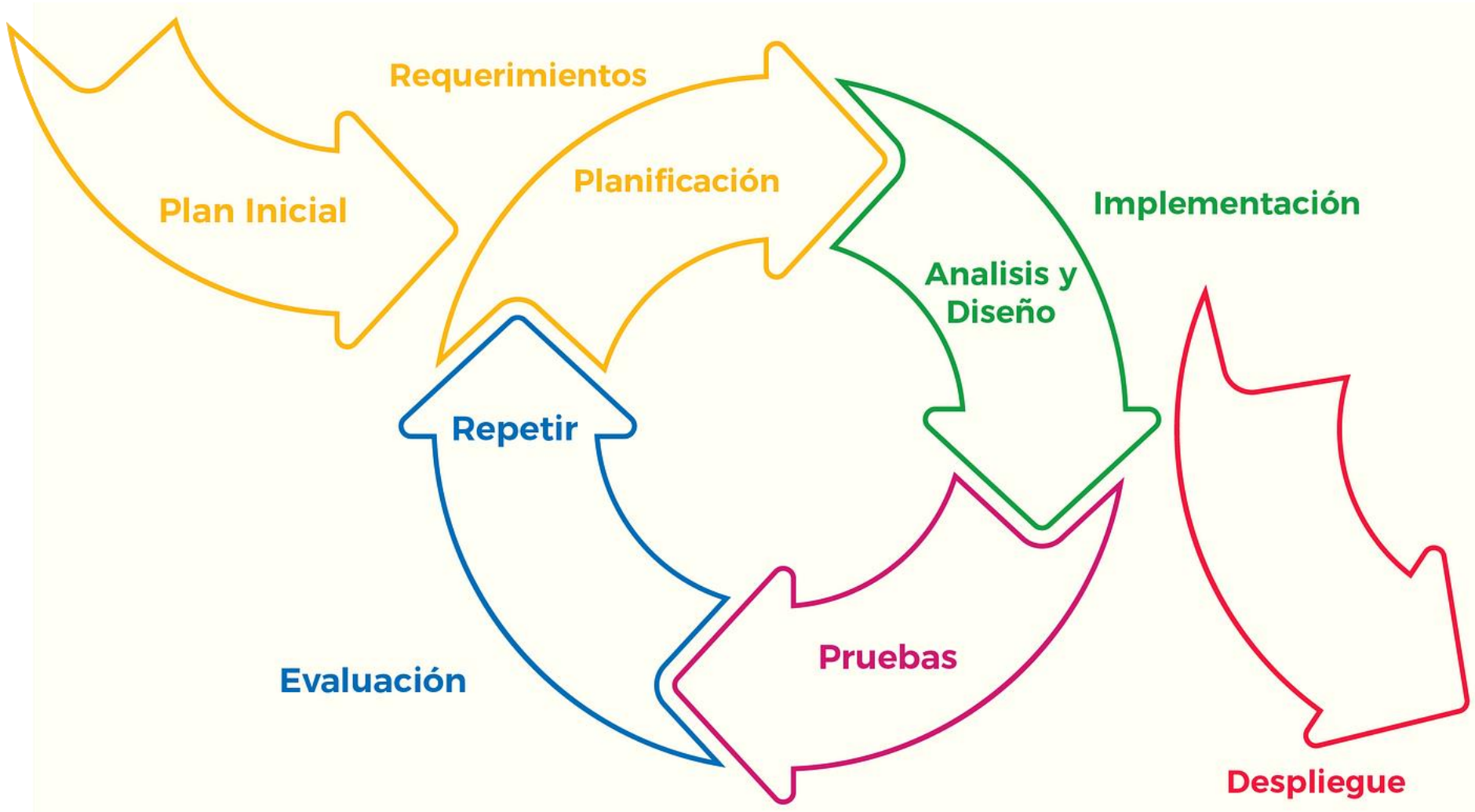




Bkleer @julibetanor.visual

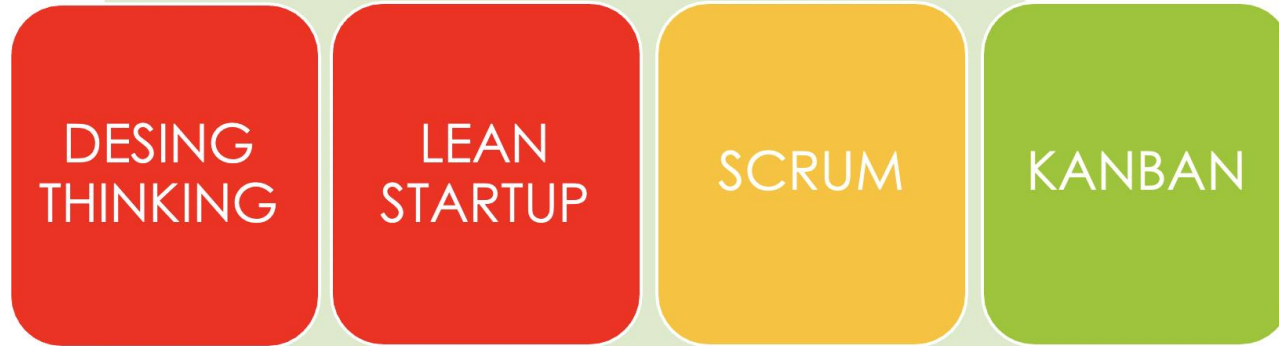






# Metodología Ágiles

**AGILIDAD EN LA GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES**



**Service  
Blue Print**



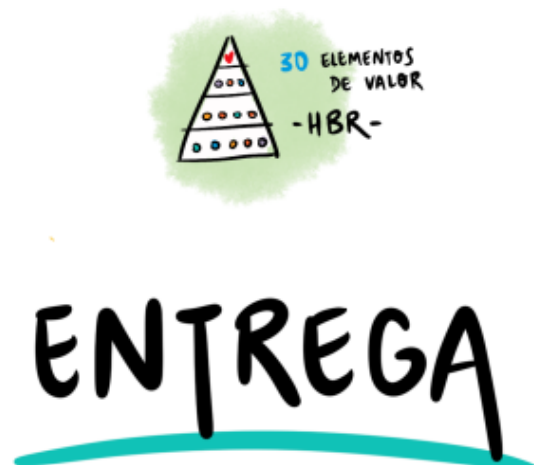
## EVITAN

- 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.



Bkleer @julibetancur-visual



Bkleer @julibetancur-visual

# ¿Estamos listos?

- Cuando existe mucha incertidumbre.
- Cuando no se tiene todo el detalle desde el principio.
- Cuando se identifica la necesidad de entregar al cliente
- productos de gran valor y constantemente.
- Cuando los riesgos del proyecto son bastantes.
- Cuando los requisitos cambian rápidamente.

**¿Cuándo  
SÍ se  
recomienda?**

- Cuando se requiere documentación exhaustiva.
- Cuando no se reconoce la necesidad de tener cambio cultural.
- Cuando no se dispone de personas realmente dispuestas a trabajar en equipo, abiertas de mente, con ganas de nuevos afrontar retos, de aprender y de mejorar.
- Cuando la filosofía del proyecto es gestionada y no auto-organizada.

**¿Cuándo  
NO se  
recomienda?**

No existe una receta única para incorporar el marco de trabajo ágil.

Se inicia con los valores, principios y bases de metodologías existentes; y se evoluciona según el entorno organizacional.



**Ciencias**