

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL



APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Informe julio-septiembre 2024

OBJETIVO

Generar experiencias de aprendizaje organizacional para incentivar y visibilizar el capital intelectual de la entidad

La **Oficina de Planeación e Innovación Institucional** es la dependencia encargada de 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.



La estrategia de aprendizaje organizacional se desarrollará en cuatro fases sobre tres ejes:

1

FASE DE ALISTAMIENTO
enero-marzo

2

FASE DE DESPLIEGUE
abril-junio

3

FASE DE EJECUCIÓN Y ANÁLISIS
julio-septiembre

4

FASE DE LECCIONES APRENDIDAS
octubre-diciembre



EJE 1: USO Y APROPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

- Gestión del cambio organizacional.
- Analítica de datos.
- Sistematizar la documentación de lecciones aprendidas y buenas prácticas

EJE 2: NARRATIVAS INSTITUCIONALES

- Storytelling
- Conexión y contribución
- Rostros memorables
- Red conversacional

EJE 3: ENCUENTROS PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES

- Desplegar la estrategia
- Crear significados compartidos desde los espacios institucionales.
- Movilizar las políticas.

FASE DE EJECUCIÓN Y ANÁLISIS



Implementar las experiencias de aprendizaje y los demás espacios institucionales que apoyan el aprendizaje organizacional.

La generación de experiencias de aprendizaje organizacional está a cargo del Equipo de Fortalecimiento Organizacional de la Oficina de Planeación e Innovación Institucional, y tiene como propósito promover la **cultura de la innovación al interior** de la entidad en tres ejes:

1. Uso y apropiación.
2. Narrativas Institucionales
3. Desarrollo de capacidades

Entre julio y septiembre de 2024 se ejecutaron varias de las actividades que tienen carácter de “palanca” para el aprendizaje organizacional y

Los principales resultados del período fueron:

- **Presentación Inducción y Reinducción** bajo la convocatoria realizada por la Dirección de Talento Humano el Equipo de Fortalecimiento Organizacional de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación participó en la actividad de inducción y reinducción en la que diferentes dependencias presentaron los aspectos más relevantes de su labor. El énfasis del mensaje fue: **El desempeño institucional es uno de los objetivos estratégicos de la entidad, que requiere desarrollar capacidades organizacionales y requiere la articulación de la estrategia con la operación.** Estos contenidos se pusieron a disposición de toda la entidad en la intranet, a través del micrositio de fortalecimiento organizacional que constituye uno de los repositorios fundamentales para la gestión del conocimiento en el Ministerio:

Capital Intelectual = Capital estructural + capital humano + capital relacional.



- En el marco del 5to Encuentro de Desarrollo de Capacidades se presentó el **Reto Olímpico de Agilismo** con el cual se le propuso a las dependencias movilizar los temas de gestión con herramientas de innovación y acumular puntos en la estrategia de gamificación, tomando como punto de partida los resultados de la herramienta de autodiagnóstico que diligenciaron todos los procesos.

Agenda



El reto olímpico de agilismo implica abordar seis desafíos y entregarlos con las especificaciones técnicas que se indiquen y dentro de los plazos que se acuerden.

Los participantes (procesos) que agreguen más elementos a los desafíos, que usen más herramientas de innovación y/o que entreguen antes del plazo máximo recibirán mayores puntajes y por tanto tendrán más opciones en el plan de premios.

TODOS LOS PROCESOS PARTICIPARÁN



COACHING:

Los profesionales del Equipo de Fortalecimiento Organizacional acompañarán a los procesos para aprovechar al máximo el potencial de mejora.

CATEGORÍAS:

En cada una habrá medalla de oro, plata y bronce:
1. **Innovación:** uso de herramientas novedosas en el desarrollo de los desafíos.
2. **Trabajo colaborativo:** involucramiento del equipo en el desafío.
3. **Alto Rendimiento:** simplificación operacional para mayor impacto

La herramienta de diagnóstico integral, en el componente de gestión el conocimiento indaga si el nuevo conocimiento que se adquiere en capacitaciones o espacios de aprendizaje y que ayuda a la mejora o innovación del proceso, se comparte (formalmente) con todo el equipo, la frecuencia con la que se hace, la integración de ese conocimiento a la mejora o innovación continua del proceso y la transferencia del conocimiento crítico para la ejecución del proceso.

El promedio general del componente de Gestión del conocimiento fue de 57,5 puntos sobre 100. Los procesos con calificación inferior a 50 puntos fueron:

1. M603 Gestión para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (1,2)
2. M602 Gestión para la Transferencia y uso Conocimiento (2,4)
3. M702 Gestión de Capacidades Regionales en CTeI (22)

- 4. M601 Gestión del Conocimiento para la CTeI (29)
- 5. M701 Gestión de Redes e Internacionalización de la CTeI (35,2)
- 6. M703 Gestión de la Apropiación Social de la CTeI (35,2)
- 7. M801 Gestión para la Ejecución de Política de CTeI (39)
- 8. M802 Gestión de la Asignación para la CTeI del SGR (43)
- 9. D104 Gestión de la Comunicación Estratégica (45)

En tal sentido, desde la Mesa de Transformación Cultural e Innovación se van a tener en consideración estos resultados para fortalecer el acompañamiento a los procesos en el uso y apropiación del conocimiento. Igualmente, se tomarán algunos elementos identificados en los ejercicios participativos para la formalización del procedimiento de gestión del conocimiento.

Socialización sobre la Ética del Cuidado: en el marco del Programa de Transparencia y Ética Pública se convocó una sensibilización para los Agentes C4 sobre la ética del cuidado en la cual se explicó el Decreto 1122 de 2024 que establece los componentes que debe tener el Programa de Transparencia y Ética Pública y cómo se articulan la ética pública, la innovación y la mejora continua del desempeño desde la ética del cuidado, que es una corriente filosófica que pone énfasis en la importancia de las relaciones humanas, la responsabilidad mutua y la interdependencia, centrándose en valores como la empatía, la compasión y el compromiso con el bienestar de los demás. Destaca las conexiones personales y las necesidades específicas de las personas, considerando que el cuidado mutuo es fundamental para el buen desempeño institucional. Como resultado del ejercicio, los participantes aportaron sus ideas sobre qué cómo cuidar el bien-ser, el bien-estar y el bien-hacer en el Ministerio.



Co-relación entre ética pública y ética del cuidado

La **ética pública** promueve que las decisiones que toman los servidores públicos se orienten hacia el bien común y no hacia intereses privados. Esto refuerza la **confianza** de la ciudadanía en las instituciones y asegura una gestión pública más equitativa y eficiente desde la transparencia, la responsabilidad y la integridad en el ejercicio del poder.

La **ética del cuidado** es una corriente filosófica que pone énfasis en la importancia de las relaciones humanas, la responsabilidad mutua y la interdependencia, centrándose en valores como la **empatía, la compasión y el compromiso con el bienestar de los demás**. Destaca las conexiones personales y las necesidades específicas de las personas, considerando que el cuidado mutuo es fundamental para una sociedad funcional.

CONVERGENCIAS

- 1. Interdependencia
- 2. Responsabilidad
- 3. Contexto
- 4. Valores



RED INTERNA – AGENTES C4

- 1. Cuidar el bien ser
- 2. Cuidar el bien-estar
- 3. Cuidar el bien-hacer

Tres Encuentros de Desarrollo de Capacidades con los agentes C4 de cada proceso para trabajar la alineación de su labor con el objetivo estratégico de fortalecimiento organizacional y la integración de nuevos conocimientos en la actividad que lideran al interior de sus equipos, en particular en lo referido al agilismo: **importancia del diagnóstico para el buen desempeño, comunicación en el agilismo y ética del cuidado y gestión del riesgo.**

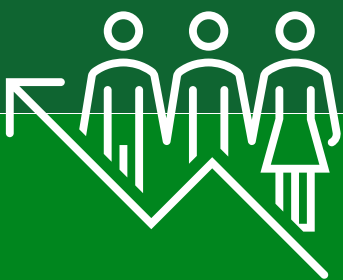
Ver las memorias en: <https://intranet.minciencias.gov.co/experiencias-de-aprendizaje/>

Tres Retos de Agilismo con el equipo de Fortalecimiento Organizacional para profundizar en las habilidades que se requieren para liderar la cultura de la innovación al interior de la entidad: **las emociones en la innovación** (26 de julio), **la metodología de SERVICE BLUEPRINT** (16 de agosto) **y la elementos de co-creación** (septiembre 25).

Ver las memorias en: <https://intranet.minciencias.gov.co/experiencias-de-aprendizaje/>



Tres píldoras de innovación interna dirigidas por correo electrónico a todos los funcionarios y contratistas para fomentar a través de historias una mentalidad innovadora: identificar las falsas creencias, no conformarse, evitar el pensamiento lineal.



Resultados del tercer trimestre:

- Uso y apropiación de la mejora implementada en el Módulo de Riesgos del Sistema de Información GINA habilitando las funcionalidades para asegurar la trazabilidad de los monitoreos de la primera, la segunda y la tercera línea de defensa, para la respectiva consulta y análisis.
- Reporte oportuno y completo del cumplimiento de todos los criterios que deben cumplir los contenidos del Botón de Transparencia de la página web del Ministerio para la verificación que hace la Procuraduría General de la Nación con relación a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Generación de una herramienta de diagnóstico integral que permita auto-evaluar el desempeño de los procesos en distintos aspectos.
- Pedagogía con los grupos de valor internos y externos sobre los espacios de participación ciudadana en el marco de la audiencia pública de rendición de cuentas.



Reto: fortalecer en los equipos de trabajo los siguientes elementos:

1. Memoria institucional recopilada y disponible para **consulta y análisis**.
2. Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como **resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras** de la entidad
3. Espacios de trabajo que promueven el **análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento**
4. Los resultados de la gestión de la entidad se **incorporan en bases de datos y repositorios de conocimiento**, de fácil acceso, sencillos para su consulta, análisis y mejora.
5. Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información y disponibles.
6. **Alianzas estratégicas** donde se **compartan y revisen experiencias con otros**, generando mejora en sus procesos y resultados.

Avances:

1. Durante el tercer trimestre, en el marco de la actualización de los riesgos de la entidad, se habilitaron en el Sistema de Información, GINA, las funcionalidades del módulo de riesgos necesarias para que el monitoreo que deben realizar a los controles la primera, la segunda y la tercera línea de defensa se haga en el sistema con el fin de asegurar **la trazabilidad y el acceso a la consulta y el análisis**. Cuando los 24 procesos aprobaron la actualización de los riesgos y controles se procedió con el cargue en GINA y con la solicitud del primer monitoreo a los líderes de proceso. Para facilitar el uso y apropiación de estas funcionalidades se crearon unos videos instruccionales cortos que se compartieron con los Agentes C4.

Imagen del módulo de GINA con el monitoreo de la segunda línea.

→

gina.minciencias.gov.co/gina/rsk/riskve?soa=1&mdl=rsk&_sveVrs=1003020240927&link=1&mis=rsk-D-128

Finalizar actualización

Apps Minciencias

Todos los favo

Ayuda

Fecha planeada de monitoreo

26/12/2024 17:48

Monitoreo / Seguimiento

Seguimiento 2da Línea de Defensa

¿Se materializó el riesgo?

No

Monitoreo de Controles*

Controles del Riesgo	1ra Línea ¿El control se ejecutó? / 2da Línea ¿El control fue reportado? *	1ra Línea Descripción de la Implementación del control / 2da Línea Seguimiento del Reporte *
Revisión de la pertinencia técnica	El control no aplica para este periodo	La 1ra línea indica que durante el III trimestre del año 2024 ninguna iniciativa de política se encontraba en etapa de "Revisión de la pertinencia técnica y estratégica" del procedimiento M501 de Diseño de Política. Se recomienda adjuntar como evidencia para el monitoreo del último trimestre una relación de todas las iniciativas y la etapa hasta la cual avanzó cada una de ellas.
Revisión coherencia y alcance	Si	En el documento 1.1. Política FAN. M501PR01M01 27.08.24, AMANDA y CINDY LORENA se observan las observaciones de las asesoras al documento de política, evidenciando la aplicación adecuada del control. En el correo enviado por las asesoras a la Directora Diana Rúa hay recomendaciones puntuales para mejorar la coherencia.
Revisión iniciativas para la agenda de política	No	No aplica para el periodo. De acuerdo con el procedimiento M501PR01 este control se aplica al inicio de la vigencia.
Revisión cumplimiento del plan de trabajo	Si	Los cronogramas que se adjuntan como evidencia son soporte del seguimiento que se hace al plan de trabajo para la elaboración del documento de política de Formación de Alto Nivel y la

Evidencias:



- Certificado ITA
- Modelo EYE para el monitoreo de la segunda línea de defensa en GINA.
- Resultados de la Herramienta de Diagnóstico Integral.
- Informe de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.
- Noticiero EFO´s News para socializar los temas clase del sistema de gestión de calidad



2. El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en cumplimiento de las indicaciones de la Directiva ITA No. 004 del 20 de junio de 2024 en la que se estableció el 31 de julio de 2024 como plazo para diligenciar la “Matriz de cumplimiento normativo de la ley 1712 de 2014” a través del aplicativo de la página de la Procuraduría General de la Nación, realizó esta actividad en el término señalado. Como resultado se descargó el certificado que genera el sistema al finalizar el proceso, en el que se registra un nivel de cumplimiento de 100 /100 en los 15 criterios evaluados. Para el desarrollo de este ejercicio se coordinaron acciones a través del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional y de la Mesa de Transparencia e Integridad, desde estas instancias se dieron lineamientos para que las dependencias responsables de los contenidos actualizaran la información. Posteriormente, el Equipo de Fortalecimiento Organizacional de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación revisó los contenidos y solicitó los ajustes pertinentes para asegurar el cumplimiento de todos los requisitos. Entre el 29 y el 31 de julio de 2024 se diligenció la matriz de cumplimiento, registrando los enlaces en para la verificación por parte del ente de control. En la sesión del 08 de agosto de 2024 de la Mesa de Transparencia se presentaron las buenas prácticas del ejercicio:



3. Para impulsar la cultura de la mejora continua en la entidad y como parte de la estrategia para el cierre de brechas y la mejora continua, el Equipo de Fortalecimiento Organizacional de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional, diseñó una herramienta de diagnóstico integral para identificar oportunidades de mejora y optimizar la gestión de recursos. Esta herramienta se basa en una serie de preguntas estructuradas en formato de autodiagnóstico, donde cada componente recibe una calificación que permite **recabar información de valor** para priorizar los esfuerzos para intervenir de manera oportuna y ordenada acciones encaminadas hacia la mejora continua en 14 siguientes componentes que se evaluaban en cuatro rangos:

Puntaje	Nivel	Color
76-100	4	
51-75	3	
26-50	2	
1-25	1	

Entre el mes de agosto y septiembre todos los procesos remitieron la herramienta diligenciada. A continuación, se presentan los resultados generales.

Componente	Promedio General
1. Riesgos	64,8
2. Documentos	59,2
3. Indicadores	66,7
4. Acciones de Mejora	44,5
5. Políticas de Operación	54,8
6. Normograma	62,5
7. Alineación Estratégica	68,6
8. Recursos (Proyectos de Inversión)	70
9. Gestión del Conocimiento	58,7
10. Herramienta TI	57,3
11. Transparencia	59,2
12. Participación Ciudadana	48,9
13. Satisfacción y PQRSO	56,6
14. Comunicaciones	55,8
PROMEDIO TOTAL	59,1

A partir de los resultados obtenidos se les solicitó a los líderes de proceso formular un plan de mejoramiento 2024-2025.

Respecto a los resultados de la **gestión del conocimiento** se obtuvo la siguiente información:

Código	Proceso	Calificación promedio Gestión del conocimiento
M603	Gestión para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación	1,2
M602	Gestión para la Transferencia y uso Conocimiento	2,4
M702	Gestión de Capacidades Regionales en CTeI	22
M601	Gestión del Conocimiento para la CTeI	29
M701	Gestión de Redes e Internacionalización de la CTeI	35,2
M703	Gestión de la Apropiación Social de la CTeI	35,2
M801	Gestión para la Ejecución de Política de CTeI	39
M802	Gestión de la Asignación para la CTeI del SGR	43
D104	Gestión de la Comunicación Estratégica	45
A202	Gestión Financiera	60
A207	Gestión de Direccionamiento y Control Administrativo	63
A206	Gestión Contractual	64
D102	Gestión de la Innovación Institucional	65,8
A205	Gestión Jurídica	66
M502	Diseño de Instrumentos y Mecanismos de CTeI	69
D103	Gestión de Tecnologías y Sistemas de Información	70
D101	Gestión de la Planeación Institucional	70,4
M704	Gestión de Vocaciones y Capital Humano para la CTeI	77
M501	Diseño, formulación, seguimiento y evaluación de Política de CTeI	80
A204	Gestión Documental	81,3
E202	Trámites y servicios	85
A203	Gestión Administrativa	87,2
A201	Gestión de Talento Humano	89
E201	Evaluación y Control	100
Promedio general		57,5

Los procesos con menores calificaciones en los diferentes ítems del componente de **gestión del conocimiento** fueron:

	1. Pregunta: Para la adecuada gestión del proceso, el equipo participa en espacios que le permita adquirir/actualizar nuevo conocimiento (Capacitaciones, inducciones, reinducciones, charlas, asistencia técnica y espacios de aprendizaje, entre otros)□	2. Pregunta: ¿El nuevo conocimiento que se adquiere en capacitaciones o espacios de aprendizaje y que ayuda a la mejora o innovación del proceso, se comparte (formalmente) con todo el equipo?□	3. Pregunta: ¿Con qué frecuencia se comparte el nuevo conocimiento con todo el equipo?□	4. Pregunta: ¿El nuevo conocimiento que se adquiere se integra a la mejora o innovación continua del proceso?□	5. Pregunta: ¿En el equipo se realiza transferencia del conocimiento crítico para la ejecución del proceso ?	Promedio
D104 Gestión de la Comunicación Estratégica	50	25	25	25	100	45
M601 Gestión del Conocimiento para la CTeI	50	10	10	20	55	29
M602 Gestión para la Transferencia y uso Conocimiento	4	3	1	2	2	2.4
M603 Gestión para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación	1	1	1	1	2	1.2
M701 Gestión de Redes e Internacionalización de la CTeI	51	25	25	25	50	35.2
M702 Gestión de Capacidades Regionales en CTeI	10	25	25	25	25	22
M703 Gestión de la Apropiación Social de la CTeI	51	25	25	25	50	35.2
M801 Gestión para la Ejecución de Política de CTeI	40	30	30	35	60	39
M802 Gestión de la Asignación para la CTeI del SGR	38	38	38	13	88	43

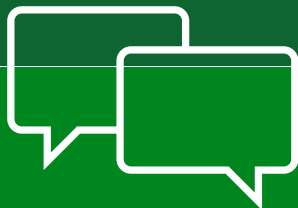
A partir del análisis de estos datos se identifica la necesidad de fortalecer las condiciones para que los procesos puedan **compartir e integrar nuevo conocimiento que ayude a la mejora y la innovación para agregar valor**. El ejercicio también permite identificar los procesos que requieren mayor acompañamiento en este frente:

- M602 Gestión para la Transferencia y uso Conocimiento (2,4),
- M603 Gestión para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (1,2)

Ambos procesos están a cargo de la Dirección de Desarrollo Tecnológico y la Innovación.

4. En el marco de la preparación para la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas realizada el 30 de agosto de 2024 se llevaron a cabo dos ejercicios de **análisis de información** orientados a la toma de decisiones sobre la agenda a abordar en el espacio de diálogo: 1) Análisis de los resultados de la encuesta sobre temas de interés para los grupos de valor. 2) Análisis de las preguntas recibidas en el proceso de inscripción. 3) Análisis de los resultados de la encuesta de satisfacción. Adicionalmente, como parte del uso y apropiación se diseñó un ABC de la audiencia pública y se socializó entre los públicos internos y externos. Todos los detalles de estas actividades se registraron como parte de **la memoria institucional** en el Informe de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas publicado en <https://minciencias.gov.co/rendicion-cuentas>

Narrativas Institucionales



Resultados esperados tercer trimestre:

- Inducción y Reinducción
- Experiencias de aprendizaje
- Tres píldoras de Innovación Interna
- Fortalecimiento de las narrativas sobre ética del cuidado, gestión del riesgo y transparencia.
- Generación de un producto comunicativo con la participación de todos los Agentes C4 en el que se expliquen los elementos clave del sistema integrado de gestión



Reto: construir narrativas institucionales alrededor de **cinco mensajes clave** para impulsar una gestión con sentido, generando una conexión emocional de las personas y de los equipos con el **QUÉ** y el **PARA QUÉ** (sentido del propósito) de lo que hacen a diario:

1. Como Ministerio tenemos grandes retos para esta vigencia, entre ellos, lograr que el **Índice de Desempeño Institucional (IDI)** refleje la implementación de buenas prácticas, en el marco de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del modelo de operación por procesos, **para ubicarnos entre los 3 ministerios con mejor calificación**. Estos resultados son una **responsabilidad compartida**.
2. Las **conversaciones de calidad** nos permiten tener claro **lo que debemos saber** para lograr las metas y **lo que es importante apropiar** para sostener los resultados.
3. La cultura de la innovación parte de la convicción de que **todos tenemos un potencial innovador** que podemos aplicar para **disminuir o eliminar las barreras** al interior de la entidad que dificultan lograr la eficiencia administrativa y misional, así como la confianza de los grupos de valor. Esto requiere marcos de trabajo ágil: trabajo **incremental, interactivo, poniendo en el centro la experiencia de usuario**.
4. Integrar miradas diversas y multiculturales aporta una **visión holística de los problemas** y contribuye a romper silos disciplinares y a potenciar el alcance de los resultados que obtenemos, entiendo que en la **aceptación de la diferencia** también puede haber unidad.
5. Una **experiencia de aprendizaje es una metamorfosis**, un proceso físico, mental y emocional en el que desaprendemos algo, nos despegamos de formas de pensar, hablar o actuar para darle paso otras que nos permitan una mayor capacidad de respuesta frente a los **cambios de un contexto de volatilidad, incertidumbre, complejidad e incertidumbre**.

Avances:

1. Desde la Dirección de Talento Humano, en el mes de septiembre, toda la entidad fue convocada a una Feria en la que cada área presentó su misionalidad a través de actividades creativas. La Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional, en su exposición explicó, entre otros temas, los cinco objetivos estratégicos de la entidad, la estrategia para lograr la **meta de ubicarse en los tres primeros puestos del Índice de Desempeño Institucional** entre todos los Ministerios, contribuyendo a la comprensión y apropiación de esta meta. En la Mesa de Transformación Cultural se solicitó documentar la memoria de este ejercicio y consolidar las presentaciones.



Evidencias:

- Presentación de la OAPII en la Inducción y Reinducción
- Presentación de la socialización de la Ética del Cuidado.
- PINN#4
- PINN#5
- PINN#6
- Presentaciones de los espacios con el Equipo de Fortalecimiento Organizacional para el Reto de Elementos de co-creación.
- Enlace para ver el noticiero creado para socializar elementos clave del Sistema Integrado de Gestión

2. Con motivo de la expedición del Decreto 1122 del 30 de agosto 2024 *por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública*, el Equipo de Fortalecimiento Organizacional de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional convocó el 20 de septiembre de 2024 a los Agentes C4 a una socialización sobre ética del cuidado. En la actividad se explicó el marco normativo del Programa de Transparencia, el significado de la Ética del Cuidado, los roles que tienen los Agentes C4 respecto a cuidar el desempeño institucional y la importancia de crear una red interna para el diálogo e intercambio de datos sobre los contenidos del Programa, de forma que se mejore la calidad de los insumos para la toma de decisiones la gestión de riesgos, la promoción de la cultura de la legalidad y la ética pública. Con esta actividad se generó una **conversación significativa con los participantes sobre cómo podemos, entre todos cuidar el bien-ser, el bienestar y el bien-hacer como aspectos determinantes para el comportamiento ético**.
3. Publicación en la intranet de las píldoras de innovación interna trabajadas en el primer semestre del año para que puedan ser consultadas en cualquier momento, con el objetivo de profundizar en los mensajes: <https://intranet.minciencias.gov.co/fortalecimiento-organizacional/>
4. Envío a todos los funcionarios de tres píldoras de innovación interna (una mensual) para promover reflexiones para cultivar una actitud innovadora y reflexionar sobre las actitudes que debemos apropiar para generar una mentalidad innovadora.
5. Con el apoyo de los Agentes C4 se realizó un noticiero sobre los elementos del sistema integrado de gestión para explicar con un lenguaje claro cada elemento: importancia de la auditoría, riesgos, indicadores, salidas no conformes, rol de los agentes C4 y control documental, entre otros. Con el uso de este formato se pretende captar la atención de los funcionarios y contratistas alrededor de temas relacionados con la Norma ISO 9001:2015.



Reto: lograr transformaciones en las formas de trabajo de los equipos impactando dos o tres personas de cada proceso para que se conviertan en multiplicadores entre sus compañeros de **conceptos, prácticas y herramientas** que fortalezcan la capacidad de absorción, la capacidad de simplificación operacional y la capacidad de conexión emocional. En esta dirección se han diseñado los siguientes espacios.

1. La capacidad de absorción hace referencia a la habilidad de una organización para **identificar, asimilar, adoptar y aprovechar eficazmente nuevo conocimiento**. Esta condición es determinante para mejorar el desempeño institucional porque permite innovar y mantenerse relevante en un entorno cambiante. Una alta capacidad de absorción implica no solo la capacidad de adquirir nuevas ideas, sino también la capacidad de integrarlas de manera efectiva en prácticas y procesos existentes.
2. La capacidad de simplificación operacional se entiende como la habilidad para **optimizar sus procesos**, sistemas y estructuras con el fin de mejorar la eficiencia y la efectividad en la entrega de productos o servicios. Esta simplificación puede implicar la **eliminación de pasos innecesarios, la reducción de la complejidad de los sistemas, la estandarización de procesos, y la automatización de tareas**, entre otros enfoques.
3. La capacidad de conexión emocional hace alusión a la habilidad para **expandir y profundizar** el vínculo de los miembros de una organización con la misionalidad, la convicción que los impulsa a **cumplir** con las tareas que se les encomiendan, a **superar** las dificultades que se presentan en el proceso, a **generar** nuevas ideas, a **anticiparse** a diferentes situaciones, **resolver** problemas de manera efectiva y adaptarse a los cambios del entorno.

Avances: Encuentros y retos

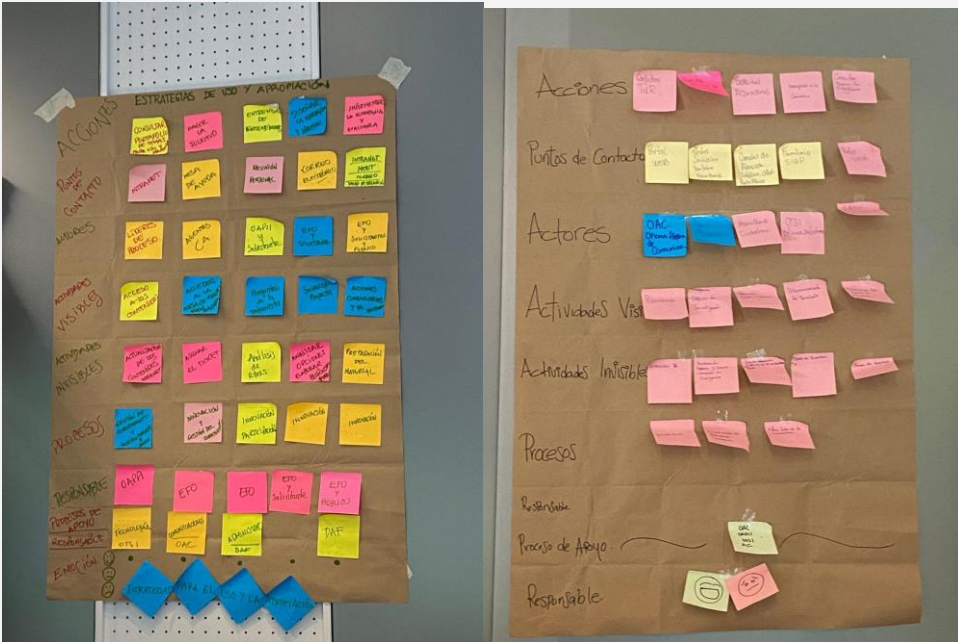
1. **Quinto Encuentro** de Desarrollo de Capacidades (24 de julio de 2024): dirigido a los agentes C4 de cada dependencia con el objetivo de presentar en detalle la herramienta de diagnóstico integral y conectar emocionalmente con el agilismo tomando como metáfora los equipos de alto rendimiento que participan en los Juego Olímpicos. Este espacio se ambientó con datos de interés sobre este evento que reflejan los valores del agilismo y la forma en que se puede aplicar en la entidad.
2. **Sexto Encuentro** de Desarrollo de Capacidades Organizacionales (3 de septiembre de 2024): en la jornada se abordaron los siguientes temas: la comunicación en el agilismo, la capacidad de observación y la importancia de crear significados compartidos conectando con el mensaje, con el público, con el contexto, creando una narrativa, una emoción y un recuerdo, para compartir conocimiento, ideas y recursos.
3. **Séptimo Encuentro** de Desarrollo de Capacidades Organizacionales (26 de septiembre de 2024): orientado a trabajar la relación de la ética del cuidado y la gestión del riesgo. En el espacio se presentaron los resultados de la herramienta de diagnóstico integral y la propuesta del plan de mejora. Los Agentes C4 hicieron observaciones y sugerencias para fortalecer el espacio de los encuentros y su rol durante el cuatro trimestre.
4. **Reto 6: Las emociones en la innovación** (26 de julio de 2024): dirigido al equipo de Fortalecimiento Organizacional de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional y liderado por la Dirección de Talento Humano, con el objetivo de abordar de manera experiencial la importancia de la escucha activa y algunas herramientas de trabajo en equipo.
5. **Reto 4: Herramientas de BluePrint** (16 de agosto de 2024): dirigido a toda la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional y al equipo de Atención al Ciudadano con el objetivo de conocer en detalle cómo se aplica la metodología de service blueprint al diseño o mejora de servicios, profundizando en la importancia de conocer qué sienten, qué piensan y qué necesitan los usuarios, así como sus actitudes y aptitudes de cara a la oferta de servicio. El taller fue liderado por el experto Edwin Torres, contratista de la Dirección de Desarrollo Tecnológico, quien también coordinó el ARTICULAB llevado a cabo con los actores del SNCTeI. Como resultado de la jornada se elaboró el mapa de experiencia de tres servicios de la entidad.

Resultados segundo trimestre:

- Desarrollar tres encuentros con los agentes C4 para continuar con el proceso de desarrollo de capacidades.
- Diseñar y ejecutar tres retos de innovación con el equipo de fortalecimiento organizacional para profundizar en las metodología de innovación que se pueden aplicar para la mejora del desempeño.

Evidencias:

- Memorias de los tres Encuentros de Desarrollo de Capacidades Organizacional.
- Presentación del reto de innovación de elementos de co-creación y material.
- Storytelling de la ética del cuidado, el agilismo y la gestión del riesgo.



6. **Reto 7: Elementos de co-creación** (24 de septiembre de 2024): este reto se llevó con el objetivo de compartir con todo el Equipo de Fortalecimiento Organizacional el conocimiento recibido por una de las integrantes en una capacitación ofrecida por la Dirección de Talento Humano con respecto a pensamiento creativo e innovación. Se desarrollaron temas como los tipos de creatividad, los tipos de innovación, cultura organizacional y herramientas de co-creación como: entrevista, grupo focal, ideas colectivas y propuesta de valor.