



# **OPERACIÓN IDI: UNA MISIÓN POSIBLE**

## **ESTRATEGIA DE GAMIFICACIÓN 2024**

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	2
OBJETIVO.....	2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
MARCO DE REFERENCIA.....	3
ESTRATEGIA DE GAMIFICACIÓN .....	4
OPERACIÓN IDI: UNA MISIÓN POSIBLE .....	4
LÍNEA ESTRATÉGICA 1. EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL .....	6
1.3.  ENCUNTROS DE AGENTES C4 .....	6
1.2.  MIXOLOGÍA DEL CAMBIO: HAPPY HOUR DEL APRENDIZAJE INNOVADOR .....	6
1.3.  EXPERIMENTOS SOCIALES.....	7
LÍNEA ESTRATÉGICA 2. ROSTROS MEMORABLES .....	7
2.1.  ESCUELA DE FORMACIÓN MINCIENCIAS.....	8
2.2.  CAPITAL HUMANO.....	8
LÍNEA ESTRATÉGICA 3. MAPA DE CONOCIMIENTO .....	8
SISTEMA DE PUNTOS EFO .....	2
METODOLOGÍA DE ASIGNACIÓN DE PUNTOS.....	3
PREMIOS EFO .....	3
ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA .....	4
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN .....	4
REVISIÓN Y ADAPTACIÓN .....	4
PREGUNTAS FRECUENTES.....	4
REFERENCIAS.....	5

## INTRODUCCIÓN

En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– a cargo de la Oficina de Planeación e Innovación Institucional – OAPII –, Minciencias se ha trazado como meta para el cuatrienio ocupar los tres primeros puestos en el Índice de Desempeño Institucional – IDI -. Para ello, desde la OAPII se definió como estrategia **focalizar, articular y movilizar** a los equipos para que, a partir de la consolidación de las capacidades organizacionales, se logren las dos líneas estratégicas principales: el cierre de brechas y mejora continua, a partir del aprendizaje organizacional. Lo anterior con el propósito de fortalecer la institucionalidad del Ministerio mediante la implementación, sostenimiento, mejora de requisitos y buenas prácticas en materia de gestión, desempeño y transparencia para generar confianza y legitimidad en la ciudadanía. 13

Para ejecutar las actividades que conduzcan a lograr el resultado propuesto y materializar las decisiones plasmadas en la planeación, la presente estrategia se enmarca en el modelo de los Principios de Innovación Pública cuyo objetivo es revelar el valor de los resultados alcanzados (soluciones innovadoras) y los procesos que conducen a ellos. Este modelo reconoce la necesidad de disminuir barreras y crear condiciones propicias para que la mentalidad, los procesos y las soluciones innovadoras se materialicen en el ámbito público. En línea con esta visión, desde enfoques experimentales para abordar la mentalidad y práctica del sector público, se reconoce que la innovación no solo se limita a la generación de soluciones, sino también a la transformación de procesos internos y externos que impactan directamente en la calidad de vida de los ciudadanos y los grupos de valor.

Así, esta apuesta se orienta a fortalecer y potenciar las competencias comportamentales y el desempeño en cada uno de los equipos que conforman las siete direcciones y cinco oficinas asesoras del Ministerio, a través de acciones de mejoramiento continuo con herramientas y metodologías de innovación. Como parte de este proceso, se ha diseñado un desafío que combina retos para la mejora de la gestión y el aprendizaje organizacional, asignando puntajes a las personas y equipos en la medida que progresan en el cumplimiento de las actividades previstas, con el objetivo de fomentar un ambiente de alto rendimiento, motivación y compromiso. Su implementación exitosa requerirá del compromiso de la dirección y los equipos, así como una comunicación clara y transparente que estará a cargo de los agentes c4 (antes enlaces de calidad).

## OBJETIVO

El objetivo de la estrategia de gamificación es ayudar a focalizar, articular y movilizar a los servidores de la entidad hacia el logro del cierre de brechas y la mejora continua para alcanzar un mayor nivel de desempeño institucional frente a las políticas MIPG en nivel crítico e insuficiente. De igual forma, se orienta a promover el aprendizaje organizacional para fortalecer la institucionalidad de Minciencias mediante la implementación, sostenimiento, mejora de requisitos y buenas prácticas en materia de gestión, desempeño y transparencia para generar confianza y legitimidad en la ciudadanía.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Focalizar la gestión hacia el cierre de brechas y mejora continua que permitan apalancar las políticas de MIPG a través de experimentos sociales.
- Promover la articulación y el empoderamiento de las distintas áreas y procesos para el desarrollo de capacidades de gestión y coordinación usando metodologías ágiles
- Impulsar la cultura de la innovación para la apropiación y uso de la información
- Contribuir a movilizar a los equipos al logro de metas mediante el aprendizaje organizacional creando nuevas narrativas institucionales desde la perspectiva de la innovación

## MARCO DE REFERENCIA

En virtud del Decreto 1449 de 2022 que establece como funciones de la OAPII:

- Asesorar la implementación, sostenibilidad y mejoramiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG coordinando la consolidación y aprobación de los pares relacionados por la instancia directiva competente.
- Definir directrices, metodologías, instrumentos y cronogramas en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos orientados al cumplimiento de la planeación estratégica sectorial e institucional
- 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

Adicionalmente, mediante sesión ordinaria del Comité de Gestión y Desempeño Institucional llevada a cabo el 26 de febrero del presente año, fueron aprobadas las Mesas Técnicas que son instancias de apoyo para la implementación y operativización del Sistema Integrado de Planeación y Gestión, para coordinar acciones, organizar y analizar información que facilite la toma de decisiones en el marco del Comité. En ese escenario se conformó la Mesa de Transformación Cultural e Innovación cuyas funciones se describen a continuación:

- Apoyar la implementación de las Políticas de Planeación, Gestión Estratégica de 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
- Hacer seguimiento y análisis de la matriz de flujos comunicacionales

La Mesa Técnica de Transformación Cultural e Innovación<sup>1</sup> está conformada por:

- Dirección de Talento Humano (preside la mesa)
- Despacho de la Ministra
- Secretaría General
- Oficina de Tecnología y Sistemas de la Información
- Oficina Asesora de Comunicaciones
- Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
- Invitados: Líderes de los procesos

---

<sup>1</sup> Realizan sesiones de trabajo con una periodicidad mínima mensual para coordinar acciones, organizar y analizar información que facilite la toma de decisiones, estructurar propuestas para el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional y hacer recomendaciones frente a los temas que se le consulten.

## ESTRATEGIA DE GAMIFICACIÓN

La gamificación es un proceso que aplica elementos y técnicas propias de los juegos con el objetivo de motivar, comprometer y mejorar el rendimiento de las personas en actividades específicas. En el marco de la innovación, la gamificación se utiliza como 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:** Al incorporar elementos de juego en entornos de innovación, se pueden fomentar comportamientos creativos y exploratorios. Por ejemplo, mediante desafíos y recompensas, se puede alentar a los equipos a proponer nuevas ideas o soluciones.

**Colaboración:** Los juegos a menudo fomentan la colaboración y el trabajo en equipo. Al aplicar la gamificación en procesos de innovación se promueve el desarrollo de actividades que requieren colaboración entre las diferentes direcciones y oficinas asesoras, lo que conduce a la generación de ideas diversas y soluciones integrales

En esa línea, desde el equipo de fortalecimiento organizacional se ha diseñado la presente estrategia de gamificación con el fin de premiar la mejora en el desempeño para obtener un mejor puntaje en el resultado del Índice de Desempeño Institucional y, a través de ello, promover un mayor uso y apropiación de los elementos que conforman el Sistema Integrado de Planeación y Gestión y sus modelos referenciales.

## OPERACIÓN IDI: UNA MISIÓN POSIBLE

Para el logro del cierre de brechas y mejora continua para fortalecer el desempeño institucional a cargo del Equipo de Fortalecimiento Organizacional de la OAPII, se diseñó la “Operación IDI: una operación posible” cuyo propósito es, mediante el uso de premios y recompensas como las utilizadas en las estrategias de gamificación, movilizar a los equipos hacia el rendimiento que se requiere para poder ubicarse entre los tres mejores ministerios en materia de planeación y gestión y lograr resultados sostenibles en el tiempo frente a los siguientes cuatro ejes:

- Sistema Integrado de Planeación y Gestión
- Ruta FURAG 2024
- Intervención Integral de Procesos
- Estrategia de Servicio

Así, la estrategia se enfoca en articular las políticas de desempeño con el modelo de operación a través de:

- Promover mayor empoderamiento de las distintas áreas y procesos mediante el reconocimiento del esfuerzo y compromiso de las personas y los equipos para alcanzar las metas de desempeño institucional
- Innovar en la forma de desarrollar capacidades organizacionales con la institucionalización de mecanismos de impulso de la gestión
- Tejer un storytelling sobre trabajo colaborativo que genere sentido de pertenencia y cohesión.

### ¿Para qué?

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

### ¿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:

### ¿Hacia quienes está dirigido?

En el marco de la estrategia de gamificación se definió el nuevo rol asignado a los antes enlaces de calidad, ahora Agentes C4, quienes estarán enfocados hacia el cambio con la misión de **conocer**, aprendiendo y desaprendiendo a diario. La misión de **comunicar**, conectando el lenguaje verbal, con el lenguaje de las emociones y del cuerpo. La misión de **catalizar** las transformaciones que se requieren en los procesos para mejorar las dinámicas organizacionales. La misión de **cuidar**, dedicando tiempo y atención, poniendo esmero y asumiendo responsabilidad frente al comportamiento propio, frente a las relaciones con los demás, el ambiente y los resultados, como un compromiso ético individual y colectivo.

### ¿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.

#### Imagen 1

*Acceso a la Intranet - sección Aprendizaje Organizacional*



Pieza gráfica elaborada por la OAC

## LÍNEA ESTRATÉGICA 1. EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Dando cumplimiento al acuerdo firmado entre la administración y Asominciencias con relación a la gestión del conocimiento, bajo la responsabilidad de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación (OAPII), se da continuidad al proyecto de la escuela de la entidad, antes Escuela Colciencias, en adelante Escuela MinCiencias. De igual forma, contempla la elaboración del mapa de conocimiento del Ministerio que incluye los activos de conocimiento tácito y de conocimiento explícito, acercándose a aquellos que poseen información valiosa que contribuye al buen desarrollo de los procesos al interior de la entidad. Esta estrategia comprende una modalidad de formación basada en E-Learning o presencial que utiliza nuevas metodologías específicas de agilidad e innovación pública y aquellas basadas en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

**Objetivo.** Su objetivo es impulsar la cultura de la innovación para mejorar el desempeño institucional implementando estrategias de comunicación interna y cultura organizacional enfocadas en generar capacidades para el cumplimiento de las metas.



### 1.1. ENCUENTROS DE AGENTES C4

Estos encuentros tienen como objetivo desarrollar capacidades organizacionales en el marco del Objetivo Estratégico 9: Fortalecimiento Institucional. Se busca focalizar, articular y movilizar a los equipos hacia el cierre de brechas y la mejora continua, otorgándole a los antes enlaces de calidad un rol de agentes de cambio, catalizadores, y custodios del conocimiento y cuidado (C4). A través del aprendizaje organizacional, se promueve e incentiva la gestión del conocimiento y la innovación institucional. Con ello, se aspira a alcanzar uno de los primeros puestos en la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI).



### 1.2. MIXOLOGÍA DEL CAMBIO: HAPPY HOUR DEL APRENDIZAJE INNOVADOR

El Happy Hour será una actividad que estará articulada con las fechas especiales contempladas en el plan de trabajo de la DTH. En esta actividad los equipos participantes ofrecerán una barra de bebidas refrescantes, jugos naturales, sodas frutales y batidos energizantes cuya carta será co-diseñada por los participantes y estará orientada a promover el aprendizaje institucional y generar sinergias en temas relevantes para el cierre de brechas y la mejora continua. Los invitados tendrán la oportunidad de compartir experiencias, conocimientos, discutir temáticas que se estén adelantando en los equipos y aprender unos de otros. Aquí, las barreras jerárquicas desaparecen y todos son bienvenidos a contribuir con sus ideas y conocimientos.

La **Mixología de la Innovación** contempla una serie de actividades desde charlas TED-style sobre temas relevantes y workshops para la articulación entre los equipos, hasta talleres prácticos sobre metodologías ágiles y nuevas herramientas que pueden ayudar a mejorar nuestra forma de trabajar. Para hacer que el aprendizaje sea aún más interactivo y la articulación entre los equipos sea más divertida, se organizarán actividades de equipo que

desafían a los participantes a pensar de manera creativa y colaborativa de manera efectiva para resolver problemas.

En resumen, la Mixología de la Innovación es una oportunidad para fomentar la mejora continua, fortalecer el trabajo en equipo y construir una cultura organizacional basada en el intercambio de conocimientos.

*Periodicidad.* 2 recursos anuales

*Modalidad.* Presencial



### 1.3. EXPERIMENTOS SOCIALES

Los procesos de innovación pública reconocen la complejidad e incertidumbre desde un principio, a su vez reconoce que por medio de la experimentación —explorar, probar y validar ideas— se abre una oportunidad para focalizar, recoger evidencia sobre los desafíos y las posibles formas de resolverlos en la práctica, que conduzcan al impacto esperado (DNP, 2017). Por esto, la experimentación se convierte en el ingrediente común de las estrategias de innovación pública para abordar la complejidad de los retos que busca resolver con el propósito de crear valor público. Para el propósito al que nos convoca la presente estrategia, los ejercicios de experimentación representan una oportunidad para el cierre de brechas y mejora continua que apalanque las políticas en el marco del Sistema Integrado de Planeación y Gestión. En respuesta a lo anterior, se desarrollarán las siguientes acciones:

- Guía para la innovación interna
- Retos por política de gestión en el marco de MIPG
- Pilotaje de soluciones
- Generación de conocimiento para la innovación

Para ello, se implementarán las siguientes metodologías de trabajo:



Retos



Storytelling<sup>2</sup>



Design Thinking<sup>3</sup>  
Workshops



Alianzas  
interinstitucionales

## LINEA ESTRATEGICA 2. ROSTROS MEMORABLES

En esta línea se incluyen las actividades relacionadas con el reconocimiento del esfuerzo y compromiso de las personas y los equipos para alcanzar las metas de desempeño institucional, teniendo en cuenta su conocimiento, experiencia, habilidades entre otros que permiten realizar gestión del conocimiento documentando y registrando las buenas prácticas, el uso, apropiación y disponibilidad de la información evitando así la fuga de conocimiento.

<sup>2</sup> Es una herramienta que se utiliza para comunicar ideas, conceptos y proyectos innovadores de una manera convincente y memorable. Consiste en contar una historia que involucre al público objetivo de manera emocional y que transmita los valores, la visión y el propósito detrás de la innovación.

<sup>3</sup> Es una metodología que se centra en resolver problemas de manera creativa y centrada en el usuario. Se basa en la idea de entender profundamente las necesidades y deseos de las personas para idear soluciones innovadoras y efectivas.



## 2.1. ESCUELA DE FORMACIÓN MINCIENCIAS

Su objetivo es brindar herramientas a los servidores de la entidad que les permita acceder a conocimiento relevante de manera flexible y conveniente. Esta plataforma tendrá como propósito facilitar la generación de capacidades y mejora de las habilidades con el objetivo de contribuir a movilizar a los equipos hacia mejor desempeño organizacional. Además, pretende fomentar el uso y la apropiación de la información, impulsando así la eficiencia y la innovación dentro del ministerio.

*Metodología.* Se convocará e invitará a funcionarios y contratistas a postularse para presentar una temática de interés de la comunidad MinCiencias, por ejemplo, analítica de datos, transformación digital, apropiación de la ciencia, agilidad, entre otros pertinentes para la mejora del desempeño institucional y la gestión del conocimiento y la innovación.



Videos de 20 minutos



TED Talks



Podcast

*Periodicidad.* 4 recursos anuales

*Modalidad.* Virtual

## 2.2. CAPITAL HUMANO

Su objetivo es localizar, descubrir y navegar las fuentes de conocimiento tácito y explícito con el que cuenta la comunidad MinCiencias, que aporten desde una variedad de enfoques y saberes que generen nuevos puntos de vista y establezcan sinergias que potencien y complementen el conocimiento individual de sus miembros. Para cumplir con ese propósito se implementarán las siguientes acciones:



Entrevistas con Talentos Clave

*Periodicidad.* Noviembre de 2023 a la fecha.

*Modalidad.* Virtual

*Meta.* Todos los procesos

## LÍNEA ESTRATÉGICA 3. MAPA DE CONOCIMIENTO

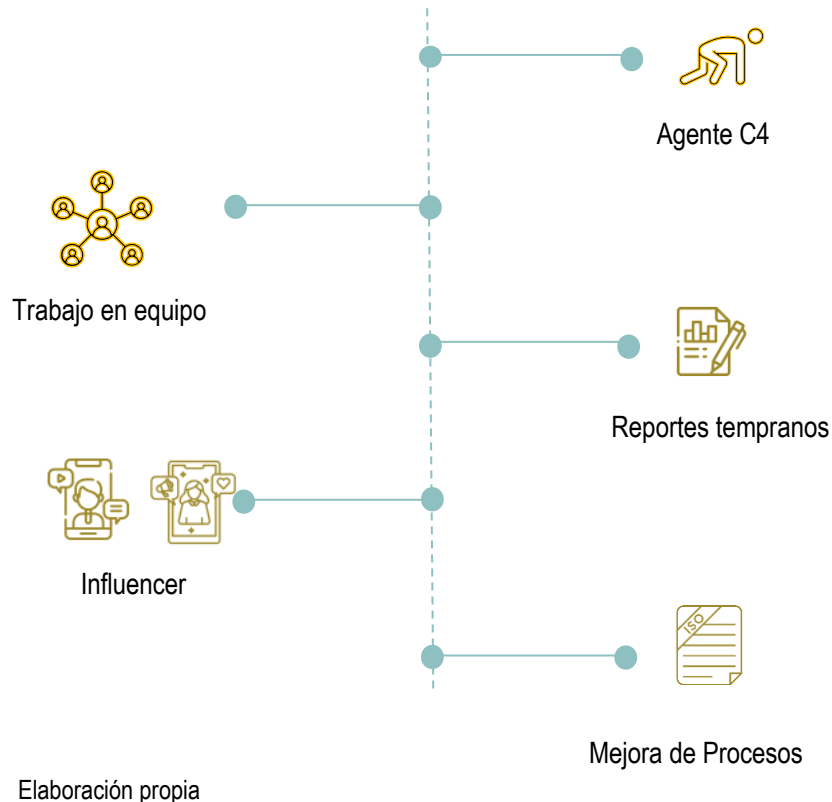
La OAPII tendrá a su cargo el desarrollo del mapa de conocimiento, que consiste en entrevistas al capital humano, herramienta que condensa diversas estrategias de gestión del conocimiento. Este insumo permitirá ilustrar los flujos de conocimiento que contribuyan a apalancar los procesos y cumplir con nuestra misionalidad. El resultado de esta actividad se depositará en el repositorio de la intranet.

## SISTEMA DE PUNTOS EFO

Este modelo de puntajes proporciona una estructura clara y motivadora para recompensar el rendimiento excepcional en la gestión de los Agentes C4 y los equipos de las diferentes direcciones y oficinas asesoras. Cada nivel de reconocimiento está diseñado para reflejar el nivel de logro individual y en equipo, brindando incentivos tangibles y simbólicos para promover una cultura de excelencia y motivación continua dentro de la organización.

**Figura 1**

*Operación IDI: La Misión Posible – The Plan Award*



### Detalle de puntajes EFO.



Participación en los retos de los encuentros de los Agentes C4 y actividades de las experiencias de aprendizaje organizacional y experimentos sociales



Puntaje acumulado de los resultados de los test (respuestas a preguntas sobre las publicaciones que se hacen en la intranet y en las carteleras)



Primeros reportes FURAG, riesgos, mejoras, salidas no conformes (dentro del tiempo estipulado en la solicitud)



No. de documentos traducidos a lenguaje claro y/o No. de documentos accesibles



Realizar el curso sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Función Pública, Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción o Curso de Lenguaje Claro

## METODOLOGÍA DE ASIGNACIÓN DE PUNTOS

Las recompensas son puntos (EFO), se asignan en tarjetones de diferente nivel. Desde el Equipo de Fortalecimiento se lleva el control de las personas con tarjetón y el número de puntos asignados a cada persona y podrá pedir apoyo de los integrantes de la Mesa de Transformación Cultural e Innovación para que funjan como veedores. Para cada nivel se diseña un tipo de tarjetón diferente:

**Nivel bronce:** un EFO equivale a un punto. Fase actual

**Nivel plata:** se asignan puntos por docena: cada EFO equivale a doce puntos. El reto de agilidad tendrá un tarjetón de segundo nivel.

**Nivel oro:** se asignan puntos por centena: cada EFO equivale a 100 puntos.

## PREMIOS EFO



Compartir con los ganadores pequeñas cosas cargadas de significado, desde una invitación a compartir un picnic, recibir un pase para ir a teatro en pareja o encontrar un rico postre en el puesto de trabajo después de almuerzo.



Experiencias de aprendizaje: para recompensar a varias personas con momentos experienciales que permitan la expansión de la mente, el cuerpo y la emoción en espacios relacionados con la misionalidad de la entidad y con la bio-administración.



Rifas, juegos y espectáculos: a lo largo del año y en fechas especiales, todas las personas que estén participando en la estrategia podrán participar en una rifa para abrir la caja misteriosa que contiene un premio muy especial que va desde un libro, hasta un utensilio innovador.



Reconocimientos simbólicos en espacios institucionales: visibilizar los rostros que están detrás de cada logro de la entidad.

## ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA

- Desde el correo de mejorgestion@minciencias.gov.co de la OAPII desarrollar una estrategia de comunicación que permita transmitir claramente los retos para estimular la participación, explicando los objetivos, puntajes y criterios de premiación a todos los miembros de las direcciones y oficinas asesoras.
- Por medio de una matriz de seguimiento que estará a cargo de la OAPII se realizará la consolidación y seguimiento de los puntajes por trabajo individual y en equipo como un instrumento para garantizar la transparencia en el proceso de evaluación y premiación. Para ello se llevará y presentará reporte de los avances y resultados de los puntajes a la Mesa de Transformación Cultural e Innovación para garantizar la transparencia en la asignación de puntos y premios.

## EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

- Realizar evaluaciones regulares del desempeño a través de la “Encuesta de evaluación de satisfacción de cliente interno” de la OAPII para medir el progreso hacia los objetivos.
- Promover y proveer medios para el desarrollo de ejercicios de retroalimentación constructiva para mejorar la estrategia.

## REVISIÓN Y ADAPTACIÓN

- Se revisará periódicamente el plan de puntajes y premios para asegurar su efectividad en un trabajo conjunto con la DTH, en su rol de líder de la Mesa de Transformación Cultural e Innovación.
- Se realizarán ajustes según sea necesario para mantener la relevancia y la motivación de los equipos de MinCiencias.

## PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Los tableros personalizados se pueden intercambiar?

No, los tableros personalizados son únicos e intransferibles. No se pueden ceder los EFOS que se asignen a un tablero específico.

2. ¿Cómo se financia los premios?

Durante el primer semestre 2024, el plan de premios se gestiona a través de alianzas con diferentes actores del ecosistema de innovación y de aportes voluntarios del Equipo de Planeación.

3. ¿Cómo se llevará el control de los puntos?

Desde el equipo de Fortalecimiento se llevará un tablero de control y cada tres meses se rendirá informe a través de la intranet.

4. ¿Cómo se conecta la estrategia de gamificación con los temas de Talento Humano?

La estrategia de gamificación se articula con los planes y programas de la Dirección de Talento Humano de acuerdo con las prioridades y líneas que se definan en la Mesa de Transformación Cultural e Innovación que está conformada por los líderes de las áreas que intervienen en la gestión de la cultura organizacional. Esta mesa reporta al Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional.

## REFERENCIAS

Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2021). Principios de la Innovación Pública en Colombia. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/Principios\\_Innovaci%C3%B3n\\_P%C3%ABlica.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/Principios_Innovaci%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf)

Kattel, R., & Mazzucato, M. (2018). Mission-oriented innovation policy and dynamic capabilities in the public sector. *Industrial and Corporate Change*, Volume 27, Issue 5, October 2018, Pages 787–801. <https://doi.org/10.1093/icc/dty032>

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Numerales	Descripción de la modificación
0.1	01/03/2024	N/A	Se presenta la estrategia de estímulos e incentivos del equipo de Fortalecimiento Organizacional de la OAPII - 2024. Elabora. Lucié Andrea Gutiérrez
0.2	07/03/2024	N/A	Se modifica la estrategia de gamificación del equipo de Fortalecimiento Organizacional de la OAPII – 2024 tras la primera Mesa Técnica de Transformación Cultural e Innovación. Elabora. Edna del Pilar Páez Acompaña: Lucié Andrea Gutiérrez
0.3	21/03/2024	N/A	Se elimina el QyQ con la ministra a cargo de la Dirección de Talento Humano Elabora. Lucié Andrea Gutiérrez.
0.4	17/04/2024	N/A	Se incluyen los cambios de conformidad con los comentarios presentados por la DTH, una vez recibidas instrucciones por parte de la líder del EFO.
0.5	23/05/2024	N/A	Se incluyen precisiones frente a tipos de recompensas, niveles y puntajes, una vez recibidas instrucciones por parte de la líder del EFO.

## CONTROL DE APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBADO POR
Nombre: Lucié Andrea Gutiérrez	Nombre: Edna del Pilar Páez	Nombre: Edna del Pilar Páez
Contratista OAPII	Contratista OAPII / Líder Fortalecimiento Institucional	Contratista OAPII / Líder Fortalecimiento Institucional

