



## VIII ENCUENTRO DE AGENTES C4

Buenas prácticas



**EQUIPO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL (EFO)**  
**OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INNOVACIÓN**

## LISTA DE SIGLAS / ACRÓNIMOS

DAF - Dirección Administrativa y Financiera

EFO - Equipo de Fortalecimiento Organizacional

IDI - Índice de Desempeño Institucional

MIPG - Modelo de Planeación y Gestión Institucional

OAPII - Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

SEGEL - Secretaría General

## OBJETIVO

Presentar los resultados del VIII Encuentro de Desarrollo de Capacidades con los **Agentes C4**, como parte de la estrategia de fortalecimiento organizacional denominada “**Operación IDI**”. Esta estrategia tiene como objetivo para el cuatrienio alcanzar uno de los tres primeros puestos en la medición del **Índice de Desempeño Institucional (IDI)**, en línea con la meta del Objetivo Estratégico 9: Fortalecimiento Institucional.

## ALCANCE

Presentar a los funcionarios y contratistas de MinCiencias los resultados del VIII Encuentro de Desarrollo de Capacidades Organizacionales, que se enmarcó en un ejercicio de reflexión a partir del método de los Seis Sombreros de Edward de Bono cuyo objetivo es estructurar el proceso de pensamiento a partir de diversas perspectivas complementarias. Se presentan las actividades ejecutadas y los resultados del ejercicio de co-creación del que se concluyó que el método de los seis sombreros permite desarrollar un análisis integral y colaborativo para el logro de resultados eficaces y eficientes, que pueden llegar a constituir una buena práctica para la generación de cambios positivos e innovadores.

## DESARROLLO DE LOS TEMAS

### Objetivos

- ✓ Compartir experiencias y conocimientos adquiridos durante la realización del noticiero
- ✓ Utilizar los Seis Sombreros para analizar las diferentes etapas de un proyecto de co-creación (Edward de Bono)

El encuentro tuvo lugar el día 30 de octubre de 8 a.m. a 12 p.m., en el auditorio Uricocha en las instalaciones de MinCiencias. La agenda contempló los siguientes temas:

- ✓ Datos curiosos sobre los sombreros
- ✓ Exposición de buenas prácticas (invitados: DAF, SEGEL, EFO)
- ✓ Reto de Co-creación
- ✓ Cierre

## DATOS CURIOSOS SOBRE LOS SOMBREROS

Considerando que en octubre se celebra Halloween, una actividad que contribuye al fortalecimiento de los lazos entre los integrantes de los equipos, se invitó a los Agentes C4 a llevar un sombrero al encuentro que representara su identidad o se relacionara con una historia personal.

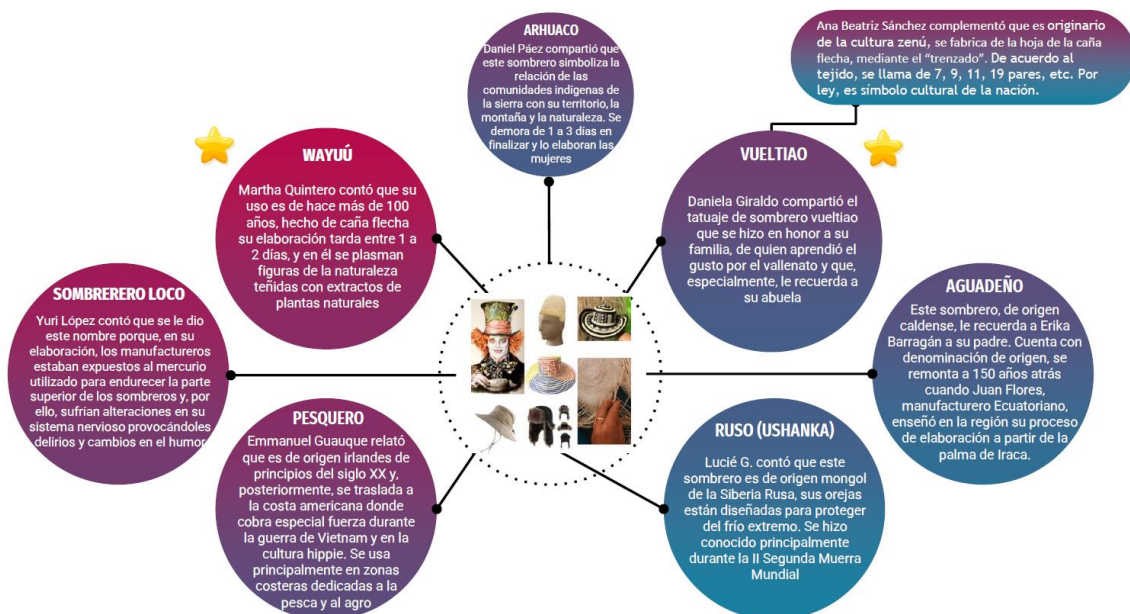
Esta dinámica tuvo como objetivo resaltar que, aunque el sombrero se origina por una necesidad, se ha convertido en símbolo histórico de pertenencia, identidad, posición, resistencia y expresión de la diversidad cultural. Este simbolismo fue abordado para destacar como pequeños gestos pueden detonar transformaciones más profundas. Como símbolo conectado con la mente, el sombrero permitió reflexionar sobre la importancia de mantener una mente abierta, independientemente del perfil que tengamos, para impulsar la innovación en el ministerio.

### Actividad 1. Concurso de sombreros

**Metodología.** Para la premiación del concurso se evaluó la creatividad o la historia más interesante relacionada con el sombrero.

Los Agentes C4 que llevaron sus sombreros compartieron historias personales o datos curiosos de los mismos. Quienes no llevaban se animaron a crear sus propias narrativas asociadas a lo que les evoca este artículo personal. Por su parte, los integrantes del equipo EFO presentaron a los participantes los datos curiosos de los sombreros que cada uno seleccionó para la actividad.

Imagen 1. Presentación datos curiosos



★ Historias premiadas.

## EFO News

Como estrategia para la preparación de la entidad para las auditorías interna y de recertificación, desde la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional se propuso la elaboración de un video en formato de noticiero para compartir la información clave para abordar el ejercicio. Desde el equipo EFO se elaboró el guion para este producto creativo de socialización y preparación, y se coordinó su elaboración y producción.

En el noticiero se abordaron los temas asociados al Sistema Integrado de Gestión, entre ellos, riesgos, indicadores, productos y servicios, planes de mejoramiento y manejo del sistema de información GINA. De otro lado, este producto permitió sensibilizar acerca de la importancia de la participación ciudadana y la política con la que cuenta la entidad, así como compartir y presentar el rol que fungen los Agentes C4 dentro de la estrategia de fortalecimiento organizacional para la mejora del desempeño institucional.

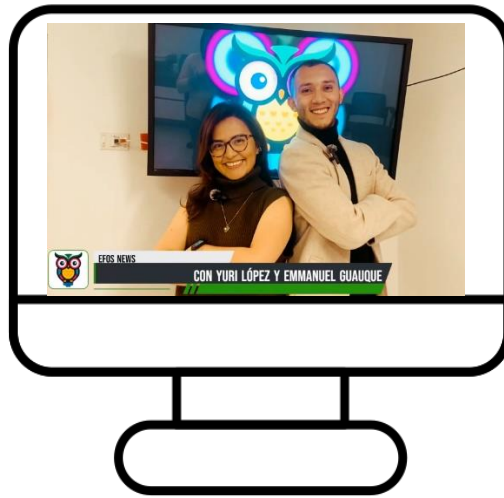
Para su producción y elaboración se dividió a los participantes en cuatro grupos que fueron organizados en el VI Encuentro de Desarrollo de Capacidades Organizacionales, a quienes se asignó la temática, el formato de la sección (Entrevista en campo, reportaje, el reportero soy yo y crónica), así como un asesor del equipo EFO para coordinar el ejercicio. El resultado final fue presentado en este VIII Encuentro de Desarrollo de Capacidades Organizacionales.

Imagen 2. Presentación *EFO News*



*EFO News* es el resultado de un trabajo en equipo de los Agentes C4 de cada proceso y el equipo EFO para contribuir a la preparación de todos los equipos.

Imagen 3. EFO News



Idea y Guion YURI LÓPEZ

Producción:

Importancia de las Auditorías EDNA PÁEZ

CESAR GÓMEZ VEGA

GINA y el ojo documental MARTHA QUINTERO

Riesgos CINDY LORENA ROA

RUBÉN MORA

Indicadores JOHANA SALAMANDRA

JUAN RAÚL MENDOZA

Productos y Servicios TATIANA AYALA

YENITH PATIÑO

ERIKA CUELLAR

Planes de Mejoramiento IRINA ARROYO

CHAROL PEDREROS

LITSIE ORTÍZ

Mejora Continua ANA MARÍA MOSQUERA

CAMILO TRIVIÑO

Planes de Mejora en GINA THALIA RUBIANO

MANUEL VALCARCEL

KAREN TOVAR

Las 5 del día ANA BEATRIZ SÁNCHEZ

DIEGO RODRÍGUEZ

Comerciales:

Rol Agentes C4 LUCIÉ GUTIÉRREZ

DIANA CHAVARRO

ANDERSON RODRÍGUEZ

DIEGO MORENO

LUIS COLORADO

Participación Ciudadana ERIKA BARRAGÁN

Presentación YURI LÓPEZ Y EMMANUEL GUAUQUE

Edición YURI LÓPEZ

Una producción de Centro de Operaciones de Innovación - OAPII



## *Actividad 2. Lecciones Aprendidas y buenas prácticas EFO News*

Posterior a la presentación del noticiero, se procedió a documentar las lecciones aprendidas del proceso de co-construcción del video del EFO News.

**Metodología.** Se pidió a los participantes que se reunieran en los grupos que se organizaron para elaborar las secciones del EFONews.

### **Preguntas orientadoras.**

1. ¿Qué aspectos del proceso funcionaron bien y por qué?
2. ¿Qué aspectos se podrían mejorar y cómo?
3. ¿Qué cambios se proponen para futuras producciones?
4. ¿Qué habilidades o aprendizajes específicos se desarrollaron a través de este ejercicio, y cómo podrían aplicarlos en el rol diario?

### **Resultados.**

#### **Grupo 1.**

1. Se destacó la idea de incorporar segmentos específicos en los noticieros institucionales para brindar capacitaciones de manera dinámica y accesible. Estas secciones podrían abordar temas relevantes para los equipos y contribuir al aprendizaje continuo.
2. El equipo subrayó la importancia de profundizar en el uso de GINA como un tema central para fortalecer el aprendizaje organizacional. Su implementación puede mejorar la comprensión y aplicación de conceptos clave en diferentes áreas.
3. El equipo destacó la necesidad de incluir TIPS prácticos que ayuden a los equipos a enfrentar las auditorías de manera positiva y sin temor.
4. Finalmente, se resaltó del ejercicio que incentivó la reflexión frente a cómo comunicar claramente los objetivos y beneficios de las auditorías, explicando su finalidad como herramientas de mejora continua.

#### **Grupo 2.**

1. Se destacó la creatividad del ejercicio para apoyar la preparación de los equipos frente a las auditorías.
2. Se hizo un llamado frente a la necesidad de que todos los participantes dediquen tiempo y compromiso para garantizar el cumplimiento de las actividades, mediante la definición clara de roles y responsabilidades, reconociendo que la colaboración y la participación activa de todos es clave para alcanzar los objetivos.
3. Se propuso contar con el apoyo del área de comunicaciones para optimizar la edición de los videos y aprovechar al máximo los recursos disponibles en la entidad. Esto contribuiría a mejorar la calidad del mismo.
4. En cuanto a las habilidades específicas se resaltó la importancia de la confianza en sí mismo, el trabajo en equipo, así como la apropiación de los temas de calidad. A su vez, de la actividad se identificó una oportunidad para mejorar las relaciones interpersonales con

integrantes de otros equipos de MinCiencias, para reforzar los lazos sociales entre quienes se trabajó.

### **Grupo 3.**

1. El equipo subrayó la importancia de fortalecer el nivel de compromiso de todos los participantes, reconociendo que una mayor participación es clave para obtener un mejor resultado.
2. Se planteó la necesidad de dedicar tiempo y recursos a profundizar en el conocimiento de los temas abordados, asegurando una comprensión más sólida que permita una aplicación efectiva en las actividades y proyectos.

### **Grupo 4.**

1. Se sugirió elaborar videos más cortos que mantengan la atención del público, apoyados en técnicas de edición que destaquen la calidad y claridad de las intervenciones presentadas.
2. El equipo felicitó la metodología empleada durante la actividad, valorando especialmente su capacidad para fomentar el trabajo en equipo y la participación activa de todos los integrantes.
3. Se destacó la importancia de que los participantes se involucren más en la comprensión y apropiación de los temas de gestión de la calidad.
4. Como propuesta, se planteó la creación de TIPS concretos y prácticos que orienten a los equipos en los procesos de auditoría, facilitando su comprensión y ejecución de manera efectiva.

### **Grupo 5.**

1. El equipo resaltó la necesidad de mejorar los recursos disponibles para la producción, lo que permitirá elevar la calidad de los videos y así reforzar los mensajes.
2. Se propuso incentivar la participación activa de todos los equipos, fomentando un enfoque más inclusivo y colaborativo en las actividades.
3. El equipo subrayó del ejercicio que motivó e incentivó la puesta en práctica de habilidades como la creatividad, la comunicación asertiva y la recursividad, para la creación de este producto innovador resultado de un trabajo en equipo.

## **EJERCICIO DE CO-CREACIÓN**

En el contexto de la innovación y los principios del agilismo, es importante contar con equipos diversos y multidisciplinarios, ya que constituyen la base para impulsar la creatividad, la adaptabilidad y la colaboración efectiva. En un mundo en constante cambio, con contextos institucionales VUCA, es fundamental adoptar formas de pensamiento lateral, que permitan abordar los desafíos de manera no lineal e integral.



En este sentido, el método de los Seis Sombreros de Edward de Bono ofrece un enfoque valioso pues facilita un entendimiento profundo de los problemas al integrar múltiples perspectivas y formas de pensamiento. Cada sombrero se asocia con un tipo específico de pensamiento, lo que permite a los integrantes del equipo adoptar distintas posturas, "ponerse en los zapatos del otro" y mapear el problema desde diferentes visiones.

A continuación, se detallan las características de cada sombrero y su relación con las diferentes formas de pensamiento:

Imagen 4. Método de los Seis Sombreros | Edward de Bono





### Actividad 3. Reto co-creación.

#### *¿Cómo solucionar un problema a partir de la metodología de los seis sombreros?*

**Metodología.** Se conformaron tres grupos, a cada uno de los cuales se le asignó al azar un color que representaba un estilo de pensamiento asociado a los sombreros de colores. Basándose en el rol asignado, cada grupo analizó y reflexionó sobre las preguntas planteadas para el ejercicio, considerando sus experiencias y vivencias en el ministerio. Posteriormente, se invitó a los equipos a exponer sus soluciones.

#### **Preguntas orientadoras.**

- ✓ ¿Cómo hacer para que la comunicación fluya al interior del equipo?
- ✓ ¿Cómo evitar que las cosas se hagan en el último momento?
- ✓ ¿Cómo evitar o prevenir la fuga de conocimiento?

#### **Resultados.**

##### *Grupo 1. ¿Cómo hacer para que la comunicación fluya al interior del equipo?*

- ✓ Desarrollar estrategias para minimizar la resistencia al cambio mediante:
  - Conocimiento profundo de los procesos.
  - Facilitación de la apropiación del conocimiento.
  - Uso de un lenguaje común a través de una estrategia de comunicación interna alineada con la visión del ministerio.
- ✓ Conocer al equipo, identificar fortalezas individuales y fomentar el trabajo en equipo como base para alcanzar los objetivos.
- ✓ Comprender cómo la perspectiva (optimista, neutral o crítica) varía según el contexto y las necesidades.
- ✓ Abordar desafíos desde diferentes enfoques y encontrar soluciones.
- ✓ Mapear buenas prácticas en materia de comunicación y articulación ya implementadas y replicarlas
- ✓ Fomentar procesos creativos que permitan soluciones innovadoras y prácticas para retos actuales, alineados con las necesidades del ministerio.

### *Grupo 2. ¿Cómo evitar que las cosas se hagan en el último momento?*

- ✓ Mejorar la organización y distribución de actividades para evitar sobrecarga y cumplir con los tiempos estipulados.
- ✓ Identificar y reconocer el impacto emocional de la sobrecarga, como la angustia y frustración, lo que subraya la importancia de una adecuada planificación y coordinación de los equipos.
- ✓ Analizar causas, problemas y efectos de las tareas realizadas de último minuto para mitigar riesgos y mejorar la planificación.
- ✓ No asumir más tareas de las que los recursos y capacidades permitan manejar, evitando dinámicas que generen sobrecarga.
- ✓ Fortalecer el rediseño institucional para facilitar una distribución equitativa de actividades y cargas.
- ✓ Implementar estrategias efectivas para el manejo del trabajo y evitar normalizar malas prácticas, como la gestión inadecuada de tiempos y la sobrecarga laboral.

### *Grupo 3. Fuga del conocimiento*

- ✓ Gestionar el conocimiento considerando que en su mayoría los equipos lo conforman contratistas, promoviendo estrategias para la retención de talento humano e identificación de talentos ocultos.
- ✓ Valorar, reconocer y compartir el conocimiento dentro de la entidad para mejorar procesos y cumplir con la misión institucional, mediante un programa de mentorías que reconozca y aproveche la experiencia de los expertos.
- ✓ Incentivar el salario emocional para aumentar la motivación y satisfacción de los colaboradores.
- ✓ Capacitar a los directivos para reconocer talentos y prevenir la fuga de conocimiento.
- ✓ Fomentar una comunicación efectiva y un ambiente de respeto para fortalecer el trabajo colaborativo.
- ✓ Crear un producto similar al EFO News para compartir el pensamiento crítico sobre los procesos y difundirlo entre los colaboradores.

### *Grupo 4. Fuga del conocimiento*

- ✓ Mejorar la transmisión de información asegurando que los mensajes sean claros y comprendidos por todos.
- ✓ Validar la comprensión de la información transmitida entre los destinatarios.
- ✓ Proponer espacios de encuentro casuales en formato de "píldoras informativas" para compartir información clave de forma breve, directa y fácil de entender.

Imagen 5. Ejercicio de co-creación | Método de los Seis Sombreros



## BUENAS PRÁCTICAS

Se socializó que una **buena práctica** es un método, enfoque, una técnica o estrategia que ha demostrado ser eficaz y eficiente para alcanzar resultados deseados y que puede adoptarse y/o adaptarse en diferentes contextos. Así, cuando las buenas prácticas se documentan, estamos fomentando la **gestión del conocimiento**.

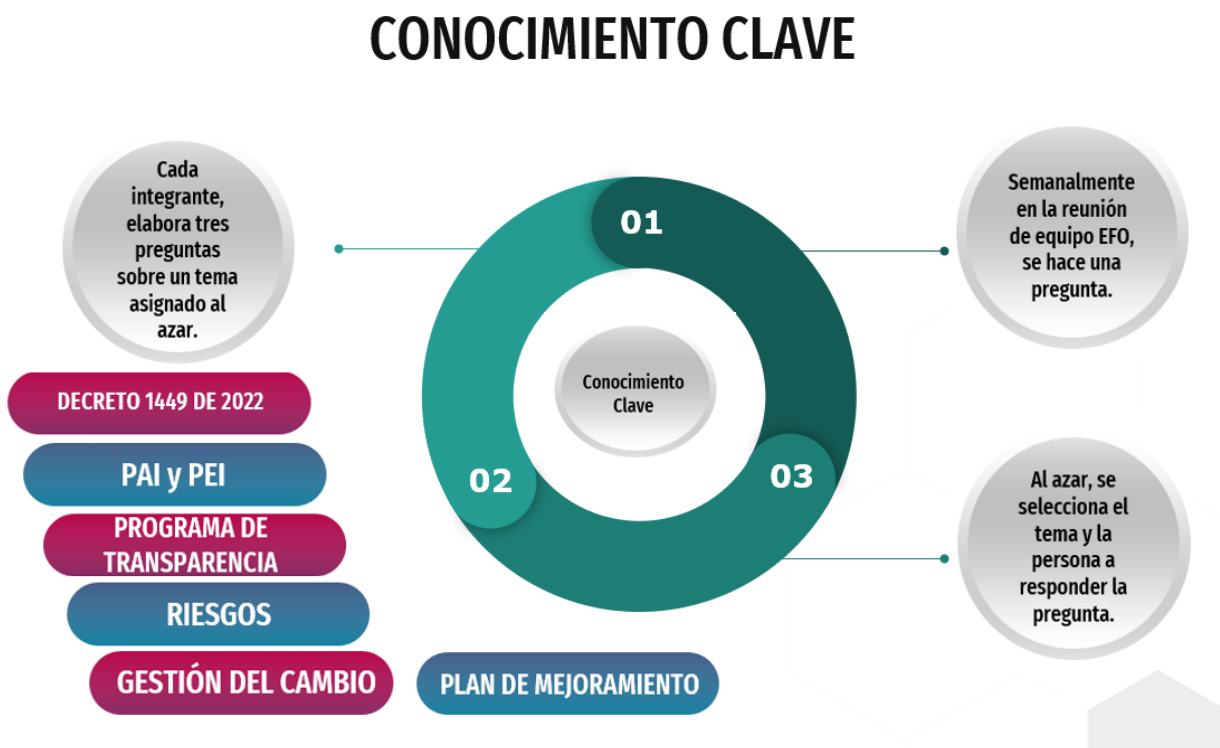
En ese sentido, se presentaron algunas buenas prácticas que han sido identificadas y/o documentadas en la gestión adelantada por los equipos durante el presente año.

### BUENAS PRÁCTICAS | EQUIPO EFO

#### Buena práctica I. Conocimiento Clave.

**Objetivo.** Para impulsar el desempeño institucional se requiere que todos los miembros del equipo de fortalecimiento manejen con suficiencia técnica la estrategia institucional, los procedimientos y los programas que se lideran desde la OAPII. Por lo anterior, desde septiembre en las sesiones semanales de equipo se ha incluido un espacio para compartir el conocimiento clave de los temas seleccionados. El objetivo es que todos los miembros del equipo manejen la misma narrativa.

Imagen 6. Buena práctica EFO | Conocimiento clave

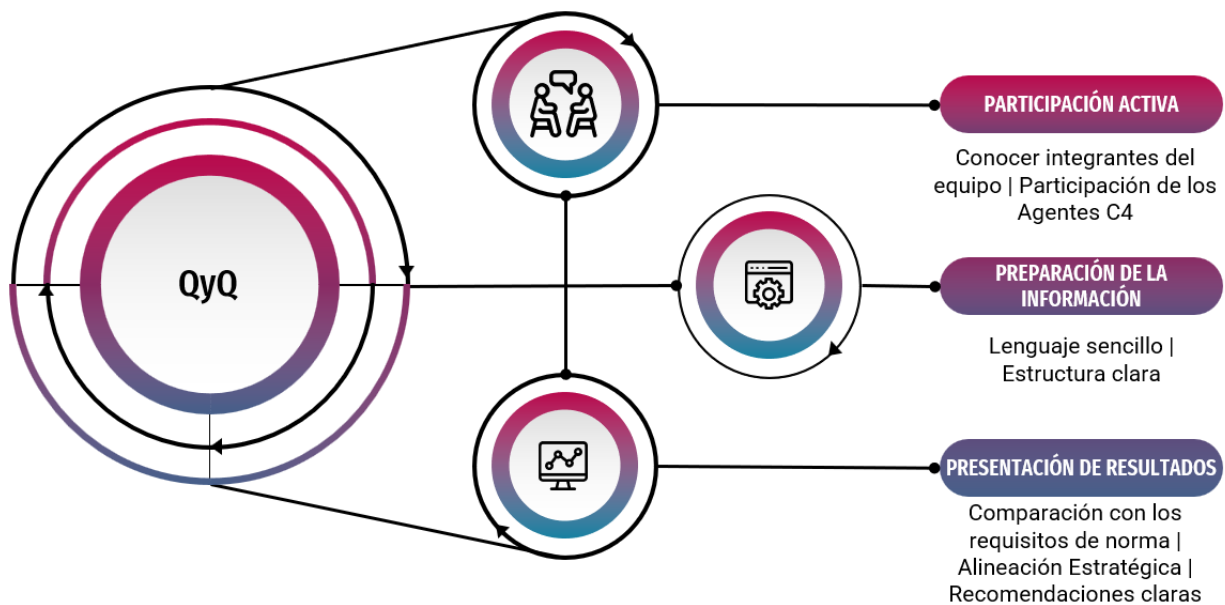


## Buena práctica II. QyQ

**Objetivo.** Entregar un contexto a los líderes de proceso en términos de ¿Qué ha pasado y Qué viene en el marco de la auditoría para su proceso?

Imagen 7. Buena práctica EFO | QyQ

### QyQ (Qué pasó, en qué estamos y qué viene)



## BUENAS PRÁCTICAS | INVITADOS

Se extendió una invitación a los equipos de Atención al Ciudadano y la Dirección Administrativa y Financiera (DAF) para compartir las buenas prácticas implementadas en sus áreas de trabajo. Por parte del equipo de Atención al Ciudadano se contó con la participación de Juan Raúl Mendoza y, desde la DAF se tuvo como invitado especial a su director, el señor Jaime Rodríguez Marín.

### ATENCIÓN AL CIUDADANO | SEGEL

**Buena práctica.** Turnar la asistencia a las capacitaciones y compartir los conocimientos, lineamientos e información clave recibida en los espacios que se convocan al interior de la entidad.

## DAF

**Buena práctica.** Reuniones de equipo.

**Objetivo.** Socializar la información relacionada con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Control Interno, con el propósito de fomentar la articulación del equipo y garantizar su cumplimiento de manera efectiva.

### Estrategias

**Comité Primario.** Desde la dirección, la información se comunica a los coordinadores de área, quienes luego la comparten con todo el equipo.

**Reunión Mensual de Equipo.** El director de la DAF comparte los objetivos del área con todo el equipo, así como los lineamientos institucionales. Por ahora, se han definido y ya se está trabajando en la estrategia de revisión documental, así como se capacitación y socialización de información de interés que les permita cumplir con los objetivos específicos que son sensibles para el área y sus grupos de valor, para garantizar una mejora continua, eficiente y sostenible con miras a la satisfacción de los mismos. En estas reuniones mensuales se aborda: en qué están, qué viene y se comparten y actualizan los lineamientos impartidos desde la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional por parte del Agente C4.

## CIERRE

En el marco de las oportunidades de mejora sugeridas en los encuentros de Desarrollo de Capacidades Organizacionales con los Agentes C4, se propuso evaluar la apropiación de los conocimientos adquiridos en estos espacios para determinar la efectividad de la metodología implementada. Por ello, la actividad de cierre se enfocó en medir el grado de apropiación de los conceptos trabajados, específicamente en buenas prácticas y herramientas de innovación orientadas a la mejora continua.

### *Actividad 4. Evaluación de apropiación de conocimientos*

Para esta evaluación, se utilizó la aplicación Mentimeter, que permitió recopilar información de análisis sobre los aprendizajes adquiridos por los agentes durante el encuentro. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:



**Imagen 8.** Mentimeter | Evaluación de conocimientos

Los seis sombreros son una metodología que sirve para



**Imagen 9.** Mentimeter | ¿Qué te llevas?

¿Qué te llevas para ti?

40 responses



Imagen 10. Mentimeter | ¿Qué te llevas para compartir?

### ¿Qué te llevas para compartir?

Transmitir Conocimiento	Vida de colores	Buenas prácticas	Mejora de los procesos
Amor por lo que hacemos	El ejemplo enseña	Siempre escuchar	Pensar desde diferentes perspectivas, y ponerse en los zapatos del otro
Los directores pueden compartir buenas prácticas para sus pares	Sobre la estrategia de Bono. Sombreros. Juegos de roles	Realizar diálogos constructivos entre los miembros del equipo de trabajo	La inquietud de implementar métodos para encontrar soluciones en equipo
Que esto no solo depende de mí, depende de todos	No olvidemos tener en cuenta la percepción de todos para lograr llegar a acuerdos	Buenas prácticas y como implementarlas	Transferir conocimiento para asegurar el cumplimiento de metas
La necesidad de reconocer el trabajo del otro, y ser empático en la forma como se expresa	Reconocer las diferentes perspectivas para la creación de soluciones y fortalecimiento del conocimiento	Es importante ser empáticos con nuestros compañeros y compartir el conocimiento que en algún momento nosotros tampoco lo teníamos	La clave del agradecimiento y trabajo en equipo

## CONCLUSIONES

La teoría de los seis sombreros de Edward de Bono brinda herramientas eficaces para analizar las diferentes etapas de un proyecto de co-creación, permitiendo una mirada integral al incorporar múltiples perspectivas. A partir de la información recogida durante las diferentes actividades se evidenció que, al igual que en las fases de un proyecto, contar con una mirada alienada con los perfiles correspondientes a cada uno de los colores de los sombreros permite ayuda a estructurar el proceso de planeación y definición de objetivos. Contribuye a la optimización de los recursos; fomenta la generación de ideas creativas e innovadoras para el análisis y la evaluación de propuestas, basada en la revisión de datos y hechos objetivos. De igual forma, permite evaluar los riesgos e identificar los aspectos positivos y las buenas prácticas resultantes de la gestión, a partir de un análisis integral. Todo ello, teniendo en cuenta opiniones y sentimientos. Estos elementos promueven una mente abierta que fortalece la innovación, la cohesión y el compromiso de cada uno en los ejercicios de co-creación para la mejora continua y el logro de un mejor desempeño institucional.

Imagen 10. Agentes C4 | Cierre

