

RESERVA



Equipo de Fortalecimiento Organizacional

POST OFFICE
TELEGRAM
Saludos desde Efolandia

Encuentro de Desarrollo de Capacidades Organizacionales N° 11

To Agentes CH

ATENCIÓN: Inicia el gran recorrido por las tierras de la Innovación. 🌞 🌟

- Primer destino: La Adaptabilidad

Un lugar perfecto para exploradores dispuestos a transformar desafíos en oportunidades.

- 📅 Fecha: [31 de marzo de 2025]
- Punto de encuentro: Sala Uricoecha 2
- 📌 Reserva tu lugar y prepárate para un viaje sin regreso 🌍



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



OBJETIVO

Presentar los resultados del XI Encuentro de Desarrollo de Capacidades con los **Agentes C4**, como parte de la estrategia de fortalecimiento organizacional para el cierre de brechas y la mejora continua. 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 las memorias del XI Encuentro de Desarrollo de Capacidades Organizacionales en el que se presentaron las temáticas que se abordarán durante 2025, cuyo objetivo es brindar herramientas para transformar desafíos en oportunidades. Para ello, se presentó el itinerario de viaje 2025 para los diez encuentros de desarrollo de capacidades organizacionales, abordando como primer elemento de innovación la Adaptabilidad.

DESARROLLO DE LOS TEMAS

Objetivos

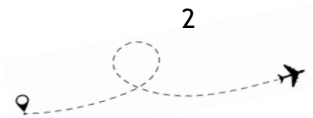
- ✓ Presentar las temáticas de los 10 encuentros del 2025
- ✓ Abordar la Adaptabilidad como herramienta para movilizar la innovación

Agenda

El encuentro tuvo lugar el 31 de marzo de 2 a 5 de la tarde en el auditorio Uricoecha 2 | MinCiencias. La agenda contempló los siguientes temas:



- ✓ Itinerario 2025
- ✓ La Adaptabilidad como base de la innovación
- ✓ Actividad 1 - La adaptabilidad en mi proceso y cómo apporto a ello
- ✓ Actividad 2 - Promoción creativa de los Destinos 2025
- ✓ Actividad 3 - Entrenando la plasticidad cerebral
- ✓ Actividad 4 de evaluación - ¿Qué te llevas? ¿Cómo lo vas a replicar?



ITINERARIO 2025

Usando la herramienta de innovación Storytelling, se presentó a los Agentes C4 el itinerario de los encuentros de Desarrollo de Capacidades Organizacionales con las temáticas definidas para cada uno, recordando que los encuentros tienen como objetivo acercarnos al logro del cierre de brechas y mejora continua para el fortalecimiento organizacional.

Imagen 1
Itinerario 2025



Se convocó a los agentes a reflexionar acerca de cada destino utilizando la metáfora de los viajes que emprenderemos, en el marco de la bio-administración cuyo enfoque es "ir a territorio". El mensaje se orientó a cómo aportamos todos para llegar al destino final que es **mejorar el desempeño institucional (lograr ubicarnos en los tres primeros puestos en la medición del Índice de Desempeño Institucional)**, haciendo uso de las diferentes herramientas de innovación que nos permiten cumplir los objetivos mediante la experimentación y el aprendizaje para inspirar a otros, replicando los conocimientos adquiridos en cada encuentro.



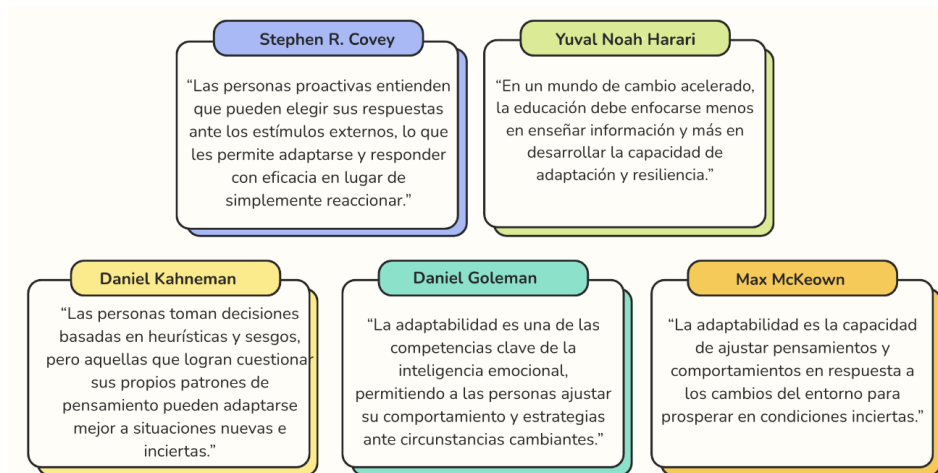
LA ADAPTABILIDAD

“La adaptabilidad es la base de la innovación”

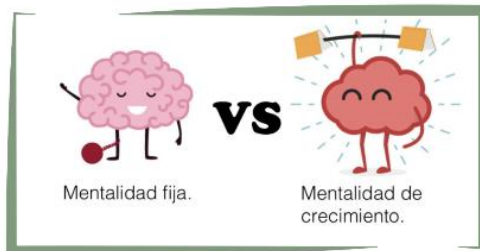
Se referenciaron cinco autores de las ciencias del comportamiento y del ámbito organizacional, para analizar la **adaptabilidad** como concepto y como herramienta clave de **inteligencia emocional** que permite **ajustar comportamientos** para responder con eficacia a contextos en los que los **cambios y la incertidumbre** son una constante, de manera que, se desarrolla frente a la necesidad de resolver problemas y mejorar procesos.

Imagen 2

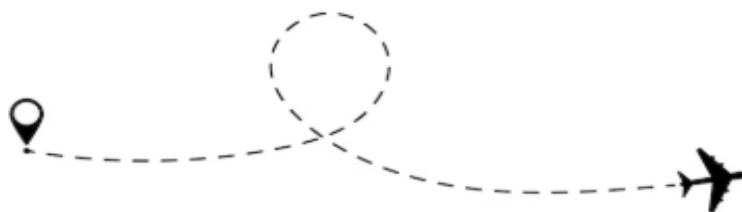
La Adaptabilidad en las Ciencias del Comportamiento



De otro lado, se analizaron tres **características principales de la adaptabilidad**: la flexibilidad cognitiva, la regulación emocional y la resiliencia.



Para ello, se reflexionó sobre la mentalidad fija versus una mentalidad de crecimiento, en el marco de la innovación que no ocurre en la estabilidad absoluta. Y se abordó la importancia de ejercitar la **mentalidad de crecimiento** implementando las siguientes tres características de la adaptabilidad.





Flexibilidad cognitiva

Capacidad para cambiar de perspectiva, abandonar creencias rígidas, aceptar la incertidumbre y generar soluciones.

Enfrentar un cambio sin aferrarse a lo conocido.



Regulación Emocional

Soltar la necesidad excesiva de control que produce el miedo y la ansiedad.

Ver los desafíos como oportunidades de aprendizaje en lugar de amenazas.



Resiliencia

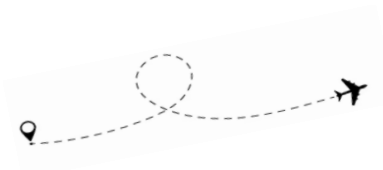
Recuperarse de dificultades, y aprovechar el caos y la incertidumbre para mejorar.

Fortalecerse con el cambio.

Por último, se revisaron los tres **niveles de la adaptabilidad**, llevados al entorno organizacional para lograr los cambios esperados.

Imagen 3

Niveles de adaptabilidad



Actividad 1 - La adaptabilidad en mi proceso y cómo apporto a ello

Una vez revisado el concepto de la adaptabilidad, para el primer ejercicio, se pidió a los agentes reflexionar acerca de las siguientes dos preguntas:

1. ¿Qué nivel de adaptabilidad percibo en mi proceso (alto, medio, bajo) y por qué?

Imagen 4

Actividad 1 | Respuestas Agentes C4 - pregunta 1

Cardina González
Gestión Administrativa

- bajo
- Falta de interés de algunos participantes

Nivel Adaptabilidad: Alto ①

Razones:

1. Aceptar cambios inesperados
2. Solución de Problemas
3. Trabajo en equipo

Gestión de la Información

Madurez de proceso H204

Medio → Percebo técnico en el personal y también dinamismo de conocimiento.

- + Proceso dinámico y con frentes de trabajo diferenciados pero con reglas claras de acción.
- + Mentes abiertas y dispuestas al cambio.

Colatina Ejecutar

1. BAJO.
2. LA ADAPTACIÓN.

ESPECIAL ESPACIO DE INVESTIGACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN, GENERANDO LAS TRANSFORMACIONES MÁS CONFIABLES Y RESISTENTES DE CAMBIOS

TATIANA AVALA

✓ Proceso: Gestión Contractual A206.
✓ Área: Secretaria General.

1. Nivel adaptabilidad? medio, falta de conexión, apropiación al cambio
2. al C4? Presentar el proceso de una manera más amena para lograr apropiación del mismo

INM. 3

Gestión Jurídica. A205
Jonny Katherine Martínez Norcave

↓ Nivel de adaptabilidad: ALTO

El equipo de la OAJ siempre está dispuesto a adaptarse al cambio siempre y cuando se encuentre dentro de sus funciones.

Área María Margarita H202

Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento.

2. ¿Qué nivel de adaptabilidad percibo en mi proceso?

Medio → El equipo es consciente del cambio constante

- + A veces hay resistencia a asumir roles.
- + El equipo está presto a la participación y colaborativa siempre.

Unel E201

MEDIO → SE EXPLORAN NUEVAS MANERAS PARA HACER LAS REUNIONES. YA TENGO UN EQUIPO DIVERSO / PERMITE TENER NUEVAS IDEAS



2. ¿Qué podría hacer yo, desde mi rol de Agente C4 para ayudar a desarrollar más esta habilidad?

Imagen 5

Actividad 1 | Respuestas Agentes C4 - pregunta 2 | Mentimeter





MANU | La nueva integrante del equipo EFO

Haciendo una analogía con las manos para reforzar el mensaje que el 5 está en nuestras manos, se presentó a Manu. Esto hace referencia a la meta de fortalecimiento institucional de la vigencia de quedar en el puesto 5 en la medición de Índice de Desempeño Institucional (IDI) que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Manu es la nueva representante del equipo EFO que se caracteriza porque maneja todas las herramientas, hace que las cosas sucedan y es una gran comunicadora. En ese sentido, Manu presentó cinco herramientas para lograr los niveles de adaptabilidad deseados.

Imagen 6

MANU Recomienda



Actividad 2. Promoción creativa de los Destinos 2025

Para la segunda actividad se invitó a los Agentes C4 a crear una frase inspiradora para promover cada destino, que representa cada temática que será abordada en los diez encuentros del año.

Para el ejercicio se dividió el grupo en cuatro parejas para crear una frase inspiradora con la cual promover el destino que se le asignó a cada una. Para ello, se distribuyó el siguiente mapa en piezas de rompecabezas que contienen elementos que representan los diferentes destinos.



Actividad 3. Entrenando nuestra mentalidad cerebral.

Una vez se compartieron las reflexiones frente a los destinos que se conectan con las herramientas de innovación y la adaptabilidad, para esta actividad se pidió a los agentes registrar en el formulario de Google las respuestas a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué relación hay entre la adaptabilidad y la innovación?

1. Son 2 procesos o habilidades complementarias, porque innovar también es adaptarse a nuevas situaciones o soluciones
2. La adaptabilidad impulsa a la innovación y para tener una innovación exitosa se requiere adaptabilidad.
3. La capacidad que hay entre ambas para afrontar nuevos retos
4. La innovación permite diferenciarse y satisfacer las cambiantes demandas del mundo, la adaptabilidad asegura que se puedan enfrentar y superar los desafíos inesperados.
5. La capacidad de adaptarse a los cambios impulsa la creación de nuevas soluciones.
6. La adaptabilidad es la capacidad de ajustarse a nuevas situaciones y la innovación implica salir de la zona de confort, cambiar la manera de hacer las cosas, los dos fomentan la resiliencia, la motivación, la autorregulación, la flexibilidad. Con lo anterior llegar a el éxito que se ha trazado.
7. Comprensión
8. La adaptabilidad es la base de la innovación, la cual nos permite en el espacio en que nos encontremos, sea trabajo, la vida misma, ir cambiando y transformándonos ante las eventualidades que se nos presenten, lo cual genera que estemos innovando y cambiando de mentalidad a medida que se nos van presentando desafíos o retos que nos saquen de nuestra zona de confort.

La siguiente pregunta indagó sobre la regulación emocional, para ello se pidió marcar una de las siguientes opciones. Frente a cada una se señala el número de selecciones que tuvo cada una.

2. ¿A qué hace referencia la regulación emocional?

- A la gestión del miedo y la ansiedad (1 selección)
- A fluir en la incertidumbre
- Todas las anteriores (7 selecciones)



3. ¿Por qué la mano es un símbolo de adaptabilidad?

1. Con las manos sentimos, nos expresamos y hacemos
2. Porque tiene 5 actividades que debemos tener en cuenta para la adaptabilidad.
3. Por la flexibilidad
4. Son 5 tips que Manu brinda para superar los desafíos inesperados
5. Por su flexibilidad y capacidad de hacer múltiples tareas.
6. Me mantiene motivada, me ayuda a dormir mejor y bajar mi ansiedad. Además, me permite mantener mi mente activa y adaptarme a un mundo en constante cambio, pilotear mi vida laboral como personal en sintonía con las dinámicas de mi entorno. Sobre todo, me impulsa a arriesgarme, crear y responder con confianza a los desafíos.
7. Porque es flexible
8. La mano puede representar la acción, también estados de ánimo ante una situación

Actividad 4 - ¿Qué te llevas? ¿Cómo lo vas a replicar?

Finalmente, para el cierre del encuentro, como se acostumbra, se solicitó a los participantes compartir con el grupo dos reflexiones frente a ¿qué te llevas? y ¿cómo lo vas a replicar?

"Me llevo una experiencia y lo voy a replicar en los espacios que se tienen en equipo" Yuri L.

"Me llevo comprensión, el ejercicio de respirar y se replica en los comités primarios" Tatiana A.

"Me llevo que día a día se debe aplicar la adaptabilidad, se debe respirar, ahora me tengo que adaptar a que no tengo el talento humano. Cuando tenga el equipo completo lo voy a replicar" Angelica R,

"Me llevo adaptabilidad, tengo mucha expectativa ante el equipo porque vengo puntualmente a este tema, es un reto llevar estos temas a todo el equipo, generar la cultura del fortalecimiento de los procesos. El reto es seguir esa ruta y como replicarlo" Catalina E.

"Me llevo un reto que es promover el cambio pues es un tema sensible, es un reto grande. Lo pienso replicar viendo que espacio se puede abrir para ello, para poder hacer sensibilización sobre estos temas, para lograr poco a poco que cale en el equipo. Se hará en los espacios de equipo de la dirección" Karen S.



"Me llevo herramientas para conseguir la meta y subir a mi equipo al barco, articulándolo y motivándolo para lograr los objetivos que nos hemos propuesto" Carolina P.

"llevó el reto de como llevar esto al equipo, que escenario es el mejor para mirar hacia donde vamos. Lo replicaré en los encuentros semanales del equipo" Carolina G.

"En la OAJ si estamos muy abierto al cambio, siempre y cuando este en el marco de la misionalidad de la oficina, pero siempre estamos abiertos a los cambios y las nuevas propuestas. Lo replicamos en las socializaciones del equipo que estamos haciendo en el marco del reto de agilismo." Katheryn M.

CONCLUSIONES

La conclusión general a la que llegó el grupo fue que uno de los principales retos es fomentar la adaptabilidad en los equipos, especialmente en aquellos donde el talento humano lleva tiempo desempeñando sus funciones. No obstante, se reconoció el valor de las herramientas abordadas, ya que ofrecen orientación sobre cómo y hacia dónde dirigir los esfuerzos para responder de manera más efectiva a los cambios necesarios para mejorar el desempeño.

Imagen 8
Cierre del encuentro



RECOMENDACIONES

Teniendo en consideración que hubo dependencias que no participaron en este Encuentro, recomendamos a los líderes de todos los procesos tener en cuenta el "Itinerario 2025" para facilitar la asistencia y permanencia de los Agentes C4 en estos espacios que hacen parte esencial de la estrategia de CIERRE DE BRECHAS, MEJORA CONTINUA Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL formulada para lograr la meta estratégica **de ubicar la entidad entre los tres ministerios con mejor desempeño institucional**, agenciando el cambio de paradigma de una administración pública reactiva a una administración pública **centrada en las necesidades de los grupos de valor y los territorios**.

Una buena práctica que utilizan algunos directivos es la de tener varios Agentes C4 en sus procesos, para que se apoyan en las tareas y en las actividades y de esa manera aseguran que siempre haya representatividad de la dependencia y que se cumpla el rol de conocer, comunicar, catalizar y cuidar.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a los doce (12) Agentes C4 que participaron en este Encuentro:

1. Ana María Mosquera, Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento
2. Ivonne Navas, Secretaría General
3. Karen Vargas, Dirección e Gestión de Recursos
4. Irina Arroyo, Secretaría Técnica del OCAD
5. Carolina Pacheco, Oficina de Tecnologías y Sistema de Información
6. Yuri López, Oficina de Control Interno
7. Katheryn Martínez, Oficina Asesora Jurídica
8. Angélica Montaña, Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
9. Catalina Escobar, Dirección de Vocaciones
10. Karen Tovar, Dirección de Ciencia
11. Tatiana Ayala, Andrea Carolina González, Dirección Administrativa y Financiera
12. Erika Cuéllar, Dirección de Talento Humano










ANEXO. Como material de apoyo, a cada Agente C4 en su "pase de abordar" se le entregó la siguiente información sobre las condiciones de uso para LA ADAPTABILIDAD.

PASE DE ABORDAR		AEROÁGIL		AEROÁGIL
MZC Bogotá		EDC EFOLANDIA	AC4 Vuelo	SU2 Terminal
Nombre del Pasajero	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; text-align: center;"> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">“</p> <p><i>No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que mejor responde al cambio.</i></p> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">”</p> <p>Charles Darwin</p>  </div>			Destino: La Adaptabilidad Fecha: hoy Hora: ahora Conserva este tiquete para sellar tu pasaporte.
Fecha del viaje				
VIP Clase				Duty Free: flexibilidad cognitiva, resiliencia, regulación emocional
Silla				

Condiciones de uso



-  **Abandonar las respuestas fáciles, posturas cómodas y las prácticas conocidas para abrirse a nuevas perspectivas**
-  **Mantener una actitud curiosa y receptiva ante nuevas experiencias y conocimientos**
-  **Aceptar la ambigüedad y la incertidumbre**
-  **Enfocarse en aprender, no en controlar**
-  **Con el 80% de la información, se puede dar el siguiente paso y ajustar en el camino.**
-  **Aceptar que los errores y fracasos son parte del proceso**
-  **Regular el miedo y la ansiedad**

Elaboró: Lucié Andrea Gutiérrez
 Contratista - Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
 Revisó: Erika Julieth Barragán Cabezas
 Contratista - Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
 Revisó: Edna del Pilar Páez García
 Contratista - Líder Fortalecimiento Organizacional/Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
 V1_Fecha: 2025-04-29

