

RETO 8 – GESTION DE CAMBIO

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

AGRO SPEED



PLAN DE GESTIÓN DE CAMBIO

OFICINA TIC –MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

INTRODUCCIÓN

1.1.	Propósito del documento	3
1.2.	Gestión del Cambio	3
1.3.	Estructura del documento	4
2.	PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO	4
2.1.	Objetivo general	5
2.2.	Objetivo específico	5
2.3.	Alcance de la gestión de cambio	5
2.4.	Disposición para el cambio	5
2.5.	Identificación de audiencias	5
2.6.	Diagnóstico de Cambio	7
2.7.	Justificación del diagnóstico y apropiación de TI	8
2.8.	Equipo de proyecto	8
2.9.	Comunicación y Sensibilización	8
2.10.	Impactos y Riesgos	9
2.11.	Entrenamiento y Capacitación	10
3.	MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL CAMBIO	10
3.1.	Informes de Avance	11
3.2.	Mejores prácticas y lecciones aprendidas	11
4.	CRONOGRAMA	11
5.	ACTIVIDADES REALIZADAS	13
6.	Comunicaciones Internas	35
6.1.	Redes Sociales	39
a.	Facebook	41
b.	Twitter	41
c.	Youtube	46
d.	Televisión	47
e.	Página Web	50
f.	Boletín digital	51
g.	Carteleras digitales	52

INTRODUCCIÓN

El presente documento forma parte del componente Gestión del Cambio que acompañará el desarrollo de la intervención a realizar dentro del Ministerio de Agricultura de la Oficina de Tecnología TIC, se constituye como la primera versión del Plan de Gestión del Cambio.

El Plan de Gestión del Cambio hace parte de una estrategia que pretende asegurar la apropiación del cambio por parte de los funcionarios del Ministerio de Agricultura de la Oficina de Tecnología TIC, garantizando su promoción y venta como ente estratégico y mantener este posicionamiento en el tiempo.

1.1. Propósito del documento

El propósito de este documento es presentar a la jefatura de tecnología TIC el plan de manejo del cambio para las acciones de posicionamiento establecido dentro del Ministerio de Agricultura.

Lo aquí consignado puede actualizarse a medida que las actividades se vayan cumpliendo. Por la naturaleza del cambio y las transiciones propias de la Organización, las actividades están sujetas a cambios que impliquen los hitos del proyecto.

Las modificaciones realizadas al documento estarán basadas en los resultados que se vayan obteniendo del diagnóstico, expectativas y en factores como la experimentación, la observación y los lineamientos establecidos como parte de la ejecución de las actividades iniciales de Gestión del Cambio.

1.2. Gestión del Cambio

El objetivo principal de la Estrategia de Gestión del Cambio es dar soporte a la Oficina de Tecnología TIC en el manejo de las variables y riesgos que desde la perspectiva humana ejercen influencia en el proceso de posicionamiento de las TIC al interior del Ministerio, de forma tal que se constituya en un vehículo que promueva el uso e impacto de la tecnología en sus procesos misionales, estratégicos y operativos.

La principal barrera para el éxito en la implementación de un proyecto es la resistencia natural de las personas a cualquier tipo de cambio. Por lo tanto, los cambios apoyados con GDC tienen una mayor probabilidad de alcanzar los resultados esperados.

Gestión del Cambio impacta directamente en:

- La velocidad de adopción del cambio: qué tan rápido las personas de la organización empiezan a adoptar el cambio en su trabajo.

- El nivel de aceptación del cambio: cuántas personas en la organización aceptan y hacen las cosas según la nueva metodología.
- La capacidad de uso de los usuarios: qué tan efectiva está siendo cada persona al ejecutar el proceso en la nueva forma.

Por el contrario, cuando falta Gestión del Cambio:

- Los cambios no se implementan, quedan a medias o fracasan. La productividad de las personas se reduce en la medida que son consumidas por el cambio.
- Aparecen muestras de resistencia pasiva y activa que afectan el normal desempeño del trabajo o la ejecución de un proceso.
- Se crean divisiones y confrontaciones entre personas que representan las diferentes formas de hacer las cosas.
- Las personas buscan otras actividades para evitar el cambio o dejan la organización.

La Gestión del Cambio (GDC) es la práctica que se ocupa de los aspectos humanos del cambio. Su objetivo es facilitar la apropiación del cambio por parte de todas las personas impactadas directa o indirectamente.

1.3. Estructura del documento

El presente documento está estructurado en 4 puntos claves que contienen el Plan de Gestión del Cambio propuesto como acompañamiento a la estrategia planteada para la Oficina TIC del Ministerio de agricultura.

2. PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO

El presente capítulo, define la estrategia general de Gestión de Cambio que incluye la ***Disposición para el cambio, Equipo de proyecto, Comunicaciones y Sensibilización, impacto y riesgo y Entrenamiento y Capacitación.***

2.1. Objetivo General

Implementar un conjunto de acciones para asegurar que los cambios generados a nivel tecnológico sean implementados de forma ordenada, controlada y sistemática a efecto el cambio organizacional del Ministerio. Superar la resistencia al cambio a fin que los colaboradores y demás integrantes involucrados en el cambio de posicionamiento de la Oficina TIC dentro del Ministerio de Agricultura, asimilen de forma natural el cambio y logran el objetivo de la entidad de forma positiva y efectiva de transformación.

2.2. Objetivo específico

Desarrollar actividades de comunicación, sensibilización, patrocinio, impacto y entrenamiento que permitan conocer, asimilar y apropiarse los cambios a nivel de posicionamiento ante el ministerio como aliado estratégico transformando las necesidades de las áreas en sistemas de información que permitan aportar y beneficiar el trabajo de los colaboradores del ministerio.

2.3. Alcance de la gestión de cambio

El alcance de la gestión de cambio en la Oficina TIC es dar a conocer, impulsar y sensibilizar a través de acciones de cambio (identificación, diagnóstico, comunicación y sensibilización, equipo de proyecto, entre otros) el conocimiento al usuario final y su cultura corporativa, de la importancia de la oficina TIC, diseñando e implementando un plan de cambio que permitan fortalecer los beneficios del servicio y transformaciones de los mismos generando el mayor impacto posible.

2.4. Disposición para el Cambio

Evaluar el ambiente existente en el MinAgricultura para definir la estrategia y plan de gestión del cambio.

2.5. Identificación de audiencias

Las audiencias hacen referencia a los diversos públicos que se verán impactados por la estrategia de cambio planteada. Estos públicos objetivos están, a su vez, segmentados por audiencias, que permiten clasificar las actividades para ser más efectivos con las acciones a realizar.

Mapear las audiencias impactadas permitirá desarrollar estrategias y plantear actividades de comunicación, sensibilización y capacitación, a la medida de los diversos públicos objetivos, teniendo en cuenta el nivel de impacto de la solución en cada uno.

La segmentación de audiencias se lleva a cabo durante la primera etapa del proyecto, la cual corresponde al análisis organizativo.

Las Audiencias Principales identificadas en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural son los siguientes:

1. Patrocinadores
2. Directores de las oficinas MinA
3. Equipo de proyecto Oficina TIC
4. Funcionarios Ministerio
5. Comité Sectorial Líderes de Tecnología

TIPO DE INVOLUCRADO	LISTA DE INVOLUCRADOS		INTERNO / EXTERNO	INFLUENCIA					
	Nombre o N° de Personas	Rol y/o Cargo		Objetivo	Alcance	Obtención del Beneficio	Toma de Decisiones	Grado de Influencia	Tipo de Influencia
PATROCINADOR	Aurelio Iragorri Valencia	Ministro de Agricultura	Interno	A	A	A	A	A	
	Juan Pablo Pineda	Viceministro	Interno	A	A	A	A	A	
	Juan Pablo Díazgranados Pinedo	Viceministro	Interno	A	A	A	A	A	
	Alejandra Páez Osorio	Secretaría General	Interno	A	A	A	A	A	
LÍDERES DE ÁREA	Helder Rojas Quesada	Director de Asesoría jurídica	Interno	A	A	A	A	A	Indiferente
	Ana Marlene Huertas López	Director de Control Interno							Positiva
	Angela Marcela Guevara Medina	Director de Asuntos Internacionales							Positiva
	Samuel Zambrano Canzales	Director de Planeación							Positiva
DIRECTIVOS	Fidel Antonio Torres Moya	Director TIC – prensa	Interno	A	A	A	A	A	Positiva
	Feliciano Castillo Hurtado	Director Ordenamiento Social de la Propiedad Rural y Uso Productivo del Suelo							Positiva
	Samuel Zambrano Canzales	Director de Gestión de Bienes Públicos							Positiva
	Juan Pablo Otaya Alvino	Director Capacidades Productivas y Generación de Ingresos							Positiva
	Cesar Riqui Oliveros Cárdenas	Director de Cadenas Agrícolas y Forestales							Positiva
	Luis Humberto Guzmán Vergara	Director de Cadenas Pecuarías, Pesqueras y Acuícolas							Positiva
	Efraín Rosas Díaz	Director de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios							Positiva
	Claudia Jimena Cuervo Cardona	Directora de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria							Indiferente
	Myriam Ximena Ramírez Ayala	Oficina de Prensa							Positiva
	Ana Beibe Poveda	Supervisor Contrato							Interno
Angélica Salinas Mayorga	Supervisor Contrato	Interno	A	B	A	B	M	Positiva	
Jhon Edison Patiño Tenorio	Supervisor Contrato	Interno	A	B	A	B	M	Positiva	
Genny Alexandra Sanabria Cárdenas	Oficina TIC	Interno	A	B	A	B	M	Positiva	
Maribel Cecilia Ávila Sáenz	Oficina TIC	Interno	A	B	A	B	M	Positiva	
Jorge Andrés Rodríguez	Oficina TIC	Interno	A	B	A	B	M	Positiva	
Jaime Rodríguez	Oficina TIC	Interno	A	B	A	B	M	Positiva	
Claudia Novoa	Oficina TIC	Interno	A	B	A	B	M	Positiva	
Luis Gildardo Ospina	Oficina TIC	Interno	A	B	A	B	M	Positiva	
Manuel A. Pulido O.	Oficina TIC	Interno	A	B	A	B	M	Positiva	
Nicolás Morales	PMO	Externo	A	B	A	B	M	Positiva	
Iván Capera	Líder de servicios	Externo	A	B	A	B	M	Positiva	
Carlos Vargas	Líder redes sociales	Externo	A	B	A	B	M	Positiva	
Francisco Trujillo	Dir mercadeo	Externo	A	B	A	B	M	Positiva	
Alexandra Obando	GDC	Externo	A	B	A	B	M	Positiva	
William Acosta Silva	GDC	Externo	A	B	A	B	M	Positiva	
Claudia Novoa	Líder de servicios	Externo	A	B	A	M	M	Positiva	

EQUIPO DEL PROYECTO	Francy Viviana González	Coord Mesa Servicio	Externo	A	B	A	B	M	Positiva
	Marlon Pérez	Agente de Mesa	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Karen Rodríguez	Agente de Mesa	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Lia Hernández	Agente de Mesa	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Anibal Ariza	Agente de Mesa	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Juan Sebastian Quijano	Soporte Sitio	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Sergio Yamid Marin	Soporte Sitio	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Eric Baquero	Soporte Sitio	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Jaime Wilson Hurtado	Audiovisuales	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Sebastián Chacón	Gestion Inventarios	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Sergio Pinto	Impresión - operador	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Jorge Millán	Impresión - especialista	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Edgar Murcia	Operador Infraestructura	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Edward López	Operador Infraestructura	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Wilson Palmieri	Operador Infraestructura	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Jair Cortés	Operador Infraestructura	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Andres Camilo Pérez Pez	Especialista Nivel I	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Alfredo Arevalo	Especialista Nivel I	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Diego Delgado	Especialista Nivel I	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Oscar Diaz	Especialista Nivel I	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Luis Eduardo Sánchez	Especialista Nivel I	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Carlos Diaz	Especialista Nivel I	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Mayerly Molano	Especialista Nivel I	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Cristian Guauque	Centro Monitoreo	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Carlos Torres	Centro Monitoreo	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Diego Urrea	Centro Monitoreo	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Manuel Lozano	Herramienta de Gestión HP	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Diana Valbuena	Herramienta de Gestión HP	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Jorge Rodriguez	Líder Modernización	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
	Manuel Andres Barrios Moreno	Líder Modernización	Externo	A	B	A	B	B	Positiva
Claudia Patricia Ortegón Villarraga	Líder Modernización	Externo	A	B	A	B	B	Positiva	
Carlos Arturo López Pereira	Líder Modernización	Externo	A	B	A	B	B	Positiva	
Eder Meneses	Arquitecto Empresarial	Externo	A	B	A	B	B	Positiva	
Juan Carlos Alarcón	Oficial de Seguridad	Externo	A	B	A	B	B	Positiva	
Jhon López	Documentador	Externo	A	B	A	B	B	Positiva	
Miguel Garcia	Desarrollador de Software	Externo	A	B	A	B	B	Positiva	
David Ayala	Desarrollador de Software	Externo	A	B	A	B	B	Positiva	
FUNCIONARIOS MINISTERIO	600	Usuarios del sistema							
CONTRATISTAS	Equipo Comware	Implementador	Externo						

2.6. Diagnóstico de Cambio

Los objetivos del diagnóstico de cambio son:

- Recolectar información que servirá de insumo para identificar fortalezas, debilidades, barreras, resistencias, oportunidades y habilitadores de cambio.
- Entender la situación actual de la entidad, focalizando la exploración en aspectos esenciales que permitirán liderar y administrar el proceso de cambio forma efectiva.
- Analizar la información y apropiarse de los elementos necesarios para diseñar una estrategia de acompañamiento en gestión del cambio exitosa, fundamentada en planes comunicación, sensibilización y capacitación a la medida de las necesidades de la entidad que cumplan con sus expectativas y metas.

2.7. Justificación del diagnóstico y apropiación de TI

Dentro del ministerio se han gestado condiciones culturales que justifican revisar y realizar una acción de diagnóstico para la elaboración del plan de cambio para la apropiación de la Oficina TIC como socio estratégico de las áreas misionales del ministerio.

- La Oficina es percibida como un proveedor de servicios operativos básicos (cambios de clave, daños en equipos, proveedores de CD's, ente otros) estos factores permiten percibir a los colaboradores un oficina que no genera valor a nivel estratégico.
- La continuidad de los proyectos se ven sujetos a varios factores que se perciben como inciertos: Rotación del personal, estabilidad y continuidad de los proyectos, la limitación presupuestal, falta de apoyo de los líderes a las iniciativas y la resistencia al cambio.
- No incluir TIC como un proyecto estratégico.

Estos son algunos factores que permiten ver la importancia del componente de cambio, para así cambiar el posicionamiento y generar un cambio comportamental para el desarrollo de las áreas misionales del ministerio.

2.8. Equipo de proyecto

Para una intervención adecuada dentro de la Oficina hay que implementar acciones que apoyen el desarrollo y conformación de un equipo cohesionado, monitorear y motivar el clima adecuado dentro del equipo del Proyecto Oficina TIC: (Comware - MinA).

2.9. Comunicaciones y sensibilización

El Plan de comunicación y sensibilización está compuesto por una serie de actividades que facilitan la apropiación del cambio por parte de las audiencias impactadas, a través de acciones que involucran al público con la Oficina TIC, facilitan su entendimiento del cambio, la interiorización de los beneficios del mismo y crea entre los involucrados un interés participativo por la implementación, factor que contribuye al sostenimiento y mantenimiento del posicionamiento en el tiempo.

Diseñando y ejecutando una estrategia de comunicaciones y sensibilización con el fin de lograr los objetivos propuestos por GDC. Todos los interesados (Funcionarios, contratistas, Oficina TIC) deben estar preparados para enviar y recibir comunicaciones entendibles y deben comprender como las comunicaciones en las que están involucradas como individuos como un todo. Las acciones de sensibilización se realizan para vender las bondades del cambio, los beneficios organizacionales y personales, logrando el apoyo por parte del equipo.

Las actividades contenidas en el Plan, están direccionadas hacia cada uno de los públicos objetivos y se proponen con base en los resultados del diagnóstico de cambio. Las actividades de sensibilización están planteadas con el propósito de mitigar riesgos para el éxito del cambio, lo cual implica despejar barreras y potenciar habilitadores en las audiencias impactadas.

Para lograr el impacto deseado, el Plan de Comunicación debe impactar más no saturar, centrarse en beneficios, generar credibilidad, involucrar a todos los públicos.

Canales de comunicación:

- Se proponen con base en los establecidos por el Ministerio.
 - Correo electrónico
 - Fondos de pantalla
 - Comunicación Viva (Activaciones con manejo lúdico-sensorial)
 - Cartelera digital
 - Boletines electrónicos por Camponet
 - Reuniones presenciales
 - Campañas visuales (pendones, material promocional)
- La comunicación masiva utilizada se realizará a través de los medios internos y con la frecuencia que el área de comunicaciones disponga para el proyecto.
- Las actividades de comunicación se propondrán siempre bajo las políticas establecidas por el ministerio y su área de comunicaciones.

2.10. Impacto y riesgos

Identificar, evaluar, priorizar y definir un plan de acción para administrar los riesgos e impactos que se generan en MinAgricultura.

2.11. Entrenamiento y capacitación

El objetivo primordial de la etapa de entrenamiento y capacitación es contar con una estrategia general de gestión del Cambio que permita alinear proyectos futuros.

El Plan de Capacitación y entrenamiento forma parte de la metodología Gestión del Cambio que ha sido concebida dentro de la Oficina TIC para agregar valor en el conocimiento de la gestión del cambio implementada a los proyectos futuros y se enfoca en mostrar recomendaciones de cambio para que los usuarios finales adopten y apropien los conocimientos y desarrollen las habilidades, destrezas y competencias necesarias para asegurar un manejo adecuado en el uso eficiente de los proyectos a implementar.

El plan de capacitación se remitirá al siguiente grupo objetivo:

- Jefe OTIC
- Supervisores de contrato
- Colaboradores de la oficina TIC

3. Medición y evaluación de la efectividad del cambio

Cada uno de los planes de GDC propuestos contempla una metodología para medir su efectividad:

1. PLAN DE DISPOSICIÓN PARA EL CAMBIO

El plan será evaluado de acuerdo a los resultados obtenidos en el taller de disposición para el cambio planteado como acción de refuerzo al diagnóstico.

2. PLAN DE GESTIÓN DEL EQUIPO

El plan será evaluado de acuerdo a los resultados obtenidos del Taller de Alineación de Equipo, Seguimientos y Planes de Mejoramiento.

3. PLAN DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El plan será evaluado de acuerdo a la efectividad de las actividades y el impacto en la audiencia. Se realizará la medición a través de los aplicativos del ministerio los cuales se quieren proponer.

4. PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Las actividades de capacitación serán evaluadas posteriormente a su ejecución en un formato de satisfacción de la capacitación.

5. *PLAN DE IMPACTO Y RIESGOS*

Se mide de acuerdo al taller de impactos y riesgos que se desarrollará en el tiempo de proyecto.

3.1 Informes de Avance

Se propone la elaboración de un informe de Avance y resultados de las actividades de GC en tres momentos (Fase de diagnóstico, fase central, fase final) de la implementación del plan de cambio. Este informe estará alineado con el cronograma propuesto. Los resultados serán presentados al equipo base del proyecto en formato presentación ejecutiva (ppt).

3.2 Mejores prácticas y lecciones aprendidas

Para obtener mejores prácticas y lecciones aprendidas y tomar medidas que disminuyan a tiempo los riesgos en la ejecución del cambio, se propone la reunión entre el equipo base del proyecto, una jornada de trabajo que se realizará de común acuerdo con el Jefe TIC del Ministerio Fidel Torres.

Para lograr que el proceso quede documentado se realizará un informe de estas lecciones aprendidas y mejores prácticas.

4. Cronograma

El cronograma de actividades será socializado al Jefe TIC, al gerente de proyecto y al equipo base del proyecto.

CRONOGRAMA DE GESTION DEL CAMBIO			RESPONSABLE	sep-16																
ACTIVIDAD	OBJETIVO			J	V	S	D	L	M	Mc	J	V	S	D	L	M	Mc	J	V	S
1	DISPOSICIÓN AL CAMBIO																			
2	Entrevista de expectativa y necesidades GDC Mina	Conocer por parte del Director su expectativa y necesidades en el abordaje de GDC	GDC																	
	Taller Diagnóstico de ambiente para el cambio	Evaluar la disposición al cambio dentro del marco de los proyectos que se están desarrollando en la entidad. Conocer los factores más relevantes, generadores de resistencia y facilitadores para la adopción de los cambios organizacionales en curso	GDC																	
	Divulgación Resultados Disposición para el cambio y Propuesta Estrategia Gestión del cambio acorde con los hallazgos	Socializar resultados generales del Taller y poner en conocimiento la propuesta de Gestión de Cambio	Oficina TIC - GDC																	
	Reunión con directores Min Agricultura	Explorar las expectativas, conocimiento y acciones de mejoras de la Oficina TIC en estas dependencias.	Oficina TIC - GDC																	

CRONOGRAMA DE GESTION DEL CAMBIO			oct-16																													
ACTIVIDAD	OBJETIVO		L	M	Mc	J	V	S	D	L	M	Mc	J	V	S	D	L	M	Mc	J	V	S	D	L	M	Mc	J	V	S			
1	DISPOSICIÓN AL CAMBIO		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4
2	EQUIPO DEL PROYECTO																															
	Alineación de equipo	Alineación de la misión, visión, objetivos y conformación de la Oficina TIC.																														
	Normas de convivencia (Roles y responsabilidades)	Conocer las funciones y alcance de los miembros del equipo.																														
	Reuniones de seguimiento	Revisión de las actividades realizadas, puntos críticos de avance, ajuste de las actividades																														
	Taller de lecciones aprendidas	Revisión de las actividades que se han realizado y puntos de mejora.																														

CRONOGRAMA DE GESTION DEL CAMBIO			oct-16																															
ACTIVIDAD	OBJETIVO		L	M	Mc	J	V	S	D	L	M	Mc	J	V	S	D	L	M	Mc	J	V	S	D	L	M	Mc	J	V	S					
1	DISPOSICIÓN AL CAMBIO		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4		
2	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN																																	
	Revisar los trabajos realizados previamente por GDC hasta la fecha	Conocer el material desarrollado, actividades, planeadas, audiencias, medios y cultura de comunicación de MINA.																																
	Alinear los trabajos realizados previamente en una estrategia integral que genere impacto estratégico y global (Oficina TIC) y específico (cada proyecto) que genere identidad y reconocimiento.	Revisión de las actividades previas, reorganización de actividades y priorización de objetivos.																																
	Definir directrices generales para la comunicación de la Oficina TIC en lo que resta del contrato.	Revisión de los lineamientos y priorización de actividades.																																
	Identificar hitos claves de la Oficina TIC y proyectos específicos.	Aclaración de hitos dentro del cronograma de cambio.																																
	Definir necesidades / mensajes por audiencia e hitos para lo que resta del proyecto.	Clasificación y priorización de los mensajes.																																
	Efectuar seguimiento a la implementación de los planes.	Control de las actividades y su cumplimiento.																																
	Comunicación a los funcionarios de apoyo al posicionamiento de la Oficina TIC.	Apoyo a las oficina como ente estratégico del ministerio, destacando sus iniciativas y apalancando el cambio de percepción frente a las actividades de la oficina TIC.																																
	Comunicación presencia del sponsor entre los colaboradores y aliados de la Oficina TIC.	Presencia del sponsor entre los colaboradores y aliados de la oficina TIC.																																
	Comunicación de los directores de áreas para presentar a la Oficina TIC como aliados estratégicos de sus dependencias.	Posicionar la oficina TIC como el socio estratégico de la dependencia, no ser percibido como operativa, sino como desarrollador de proyectos que generan valor																																
	Comunicación y recordación de los servicios de la Oficina TIC.	Desglose de los servicios de la Oficina (Skype, mesa de ayuda, etc)																																
	Noticia de visibilidad de la Oficina TIC, para generar visibilidad entre los funcionarios.	Noticias de las reuniones con los directivos y sponsors.																																
	Comunicación de avances realizados por la Oficina TIC.	Mensaje de apoyo de sponsors destacando el mejoramiento por los desarrollos realizados en las dependencias de la Oficina TIC.																																
	Campaña Informativa a los funcionarios sobre el manejo responsable de la seguridad de la información.	Campaña que encamina a la conciencia de la seguridad de la información.																																
	Campaña Informativa a los funcionarios en el manejo de la impresión y ahorro de papel.	Información de las capacitaciones, lugar, fecha.																																
	Comunicación de promoción de las tecnologías desarrolladas por la Oficina TIC, en el área.	Desatacar cada sistema de tecnología desarrollado por la oficina, explicación breve de su alcance y resultados a la fecha.																																
	Jornadas de información y promoción sobre proyectos y servicios de la Oficina TIC.	Impactar, informar y promocionar los servicios de la Oficina TIC.																																

AGENDA

1. Hallazgos Taller Disposición al Cambio
2. Estrategia Gestión del Cambio
3. Cronograma Gestión del Cambio
4. Gobierno y Comunicaciones GDC
5. Elementos Logísticos
6. Factores Críticos de Éxito GDC

Taller Disposición para el cambio

- ▶ Se realizó un Taller Dinámico con los líderes integrantes de los proyectos de tecnología del MinAgricultura y Comware para evaluar la disposición al cambio dentro del marco de los proyectos que se están desarrollando en la entidad, con el fin de conocer los factores más relevantes, generadores de resistencia y facilitadores para la adopción de los cambios organizacionales en curso.
- ▶ Contamos con 12 representantes los cuales se toman como base de diagnóstico y así en base a los resultados obtenidos, poder desarrollar la estrategia de cambio.

Taller Disposición para el cambio

 MINAGRICULTURA



Hallazgos Taller Disposición para el Cambio

 MINAGRICULTURA

1. Facilitadores y Resistencias para el cambio
2. Factores de Éxito del Proyecto
3. DOFA oficina TIC
4. Frente a escenarios de cambio en MinAgricultura
5. Conclusiones del Taller.

Facilitadores y Resistencias Para el cambio

 MINAGRICULTURA

Áreas de revisión	Facilitador	Resistencia
Nuevas formas de hacer el trabajo	1	11
	8%	91%
Aprender nuevas destrezas y habilidades	1	11
	8%	91%
Experiencia de Cambios anteriores	0	12
	0%	100%
Facilidad de la gente de MinAgricultura para asumir los cambios.	0	12
	0%	100%
Características de la Cultura de MinAgricultura	4	10
	33%	83%
Percepción de MinAgricultura de los servicios de la oficina TIC	4	10
	33%	83%
Apoyo de los líderes MinAgricultura en procesos de cambio.	1	12
	8%	100%
Comunicación más estrecha con las demás áreas.	4	8
	33%	66%
Claridad sobre el cambio y sus implicaciones.	1	12
	8%	100%

Factores de Éxito del Proyecto

 MINAGRICULTURA

FACTOR ÉXITO	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Liderazgo		11	1	
		91%	8%	
Visión	1	5	6	
	8%	41%	50%	
Planeación		9	2	1
		75%	16%	8%
Participación	1	6	5	
	8%	50%	41%	
Comunicación		6	6	
		50%	50%	
Integración	1	5	6	
	8%	41%	50%	
Soporte	1	9	1	1
	8%	75%	8%	8%
Transición		6	7	
		50%	58%	

Factores de Éxito del Proyecto

MINAGRICULTURA

- ▶ **Liderazgo:** Capacidad de los líderes del proyecto para lograr el apoyo y compromiso del personal dentro de la organización.
- ▶ **Visión:** Capacidad de los líderes del proyecto para identificar con claridad los resultados esperados del proyecto en cuanto al negocio y a las conductas esperadas del personal.
- ▶ **Planeación:** Capacidad de llevar a cabo un cambio planeado que asegure el éxito del proyecto y evite "apagar incendios".
- ▶ **Participación:** Capacidad para facilitar la participación activa por parte de las personas directa o indirectamente afectadas, en actividades relacionadas con análisis, aportes, sugerencias y decisiones en el proyecto.
- ▶ **Comunicación:** Capacidad para intercambiar y comunicar periódicamente información precisa sobre los requisitos, avances, dificultades, logros y beneficios del cambio.
- ▶ **Integración:** Capacidad para planear, coordinar, desarrollar e implantar en forma integrada todos los componentes del cambio: Estrategia, procesos, tecnología, recursos humanos.
- ▶ **Soporte:** Capacidad de proveer soporte posterior a la implantación (por Ejemplo: facilitadores, grupos internos de capacitación y entrenamiento (para resolver dificultades y facilitar la aceptación).
- ▶ **Transición:** Capacidad del equipo para manejar y adaptarse a los cambios que traerán las nuevas implementaciones.

Debilidades

MINAGRICULTURA



- ▶ **Trabajo entre áreas:** Se ve reflejada en todas las jerarquías del organigrama.
- ▶ **Sentido de pertenencia:** Se sienten transitorios y no se sienten parte de la unidad.
- ▶ **Seguimiento:** Ausencia de las actividades delegadas por falta de revisión en el tiempo ó procedimientos de mejora continua.
- ▶ **Comunicación:** No se ve reflejado lo que se comunica con los resultados de apropiación de las iniciativas.

Oportunidades

MINAGRICULTURA



- ▶ Trabajo en equipo
- ▶ Apoyo del líder entidad (Ministro)
- ▶ Planeación
- ▶ Desarrollo personal y profesional: Se refiere a competencias de desarrollo de competencias laborales.

Fortalezas

MINAGRICULTURA

- ▶ **Iniciativa:** Propone actividades, asumiendo cargas pero aportando a través del tiempo.
- ▶ Compromiso con las actividades.
- ▶ Competencia técnica del equipo
- ▶ Enfoque hacia un mismo fin.



Amenazas



- ▶ **Cultura dictatorial:** Imposición de los cambios característica cultural del ministerio.
- ▶ **Emocionalidad:** Hacen referencia a los rumores y comentarios de pasillo.
- ▶ **Estabilidad administrativa:** Rotación del personal propia del sector, hace que su pertenencia se vea comprometida.
- ▶ **Recursos:** En términos de presupuesto y de estructura organizacional.

Historia de Cambios



Historia de Cambios

¿QUE FUNCIONA?	
1	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriedad. Cuando existe una necesidad legal. Imposición del Ministro. Formalidad de procedimientos.
2	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos para la participación a nivel material y profesional.
3	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación que busque mejorar las competencias. Entrenamientos vivenciales. Dinámicas grupales.
4	<ul style="list-style-type: none"> Plataforma tecnológica. Apoyo y participación del equipo TIC.
5	<ul style="list-style-type: none"> Cambio está asociado a una necesidad inminente. Mostrar aportes específicos por área. Alineados con necesidades funcionales. Soluciones a corto plazo y definitivas.
6	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con un usuario comprometido. Definición detallada del proceso de cambio. No crear cambios funcionales en el proceso afectado.

Historia de Cambios

¿QUE NO FUNCIONA?	
1	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación que no clarifica los beneficios reales (personales) para los cambios. (Reporte de nómina)
2	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de continuidad.
3	<ul style="list-style-type: none"> Disposición e interés al cambio
4	<ul style="list-style-type: none"> Obligar al entrenamiento, se debe mover la voluntad. TIC imponga un proyecto que no agrega valor al negocio. Cuando no se tienen claros los objetivos.
5	<ul style="list-style-type: none"> Falta de compromiso.
6	<ul style="list-style-type: none"> Las áreas involucradas no son embajadoras de sus propios cambios.
7	<ul style="list-style-type: none"> Cuando se deja de hacer seguimiento el cambio regresa a su estado inicial, no hay sostenibilidad de las soluciones.
8	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso , aceptación, apoyo y patrocinio por parte de las Directivas. No incluir TIC como un proyecto estratégico.

Historia de Cambios

 MINAGRICULTURA

¿DÓNDE TRABAJAR?

- | | |
|---|---|
| 1 | • Identificación real de necesidades para vincularlo con GD. |
| 2 | • Comunicación transversal, empezando por el equipo.
• Trabajo en equipo. |
| 3 | • Vincular a los altos directivos en el proceso, para que lo apoyen.
• Darle el valor estratégico corporativo. |
| 4 | • Gestión de Riesgos |
| 5 | • Desarrollar estrategias que mejoren las resistencias detectadas. |

 MINAGRICULTURA

CONCLUSIONES

DISPOSICIÓN PARA EL CAMBIO

Conclusiones



1. MinAgricultura cuenta con un ambiente para el cambio caracterizado de manera global por un alto número de resistencias asociadas con la cultura, liderazgo y disposición para el cambio.
2. Se requiere de compromiso y patrocinio sostenido en el tiempo que permitan lograr de manera sólida un cambio cultural al interior de MinAgricultura que acompañe las transformaciones necesarias para las implementaciones y posicionamiento de la oficina TIC.
3. En general, la motivación de los funcionarios de MinAgricultura para participar activamente de los entrenamientos y vincularse con los cambios tecnológicos, requiere satisfactores e incentivos materiales y no perciben necesariamente los beneficios asociados con los cambios o una conciencia de transformación de la entidad y por ende de su trabajo.

Conclusiones



4. Este hecho se asocia con la continuidad y el seguimiento en el tiempo a los proyectos e iniciativas, que una vez se retoman quedan con un imagen de “mala” implementación de estos cambios.
5. Temas como comunicación, claridad, involucramiento en los proyectos por parte de las demás áreas del ministerio, han hecho que estas iniciativas pasen desapercibidas y no haya información interiorizada sobre la funciones de la oficina TIC.
6. La ejecución de los proyectos dentro de la Oficina TIC se da a partir de las necesidades e iniciativas que han surgido en el ministerio y no necesariamente como el Desarrollo de un Plan Estratégico global y estable en el tiempo.
7. Dentro de la Oficina TIC, se perciben fortalezas, reconocidas por ellos y por su líder tales como contar con personal Calificado e interdisciplinario, su disposición y trabajo en equipo.

Conclusiones



9. La continuidad de los proyectos se ven sujetos a varios factores que se perciben como inciertos: Rotación del personal, estabilidad y continuidad de los proyectos, la limitación presupuestal, falta de apoyo de los líderes a las iniciativas y la resistencia al cambio.
10. En la actualidad uno de los objetivos prioritarios de la Gestión del cambio es poder encontrar herramientas y mecanismos que permitan que la Oficina TIC sea percibida como un área estratégica y no como el ejecutor operativo y transaccional del Ministerio.
11. La gestión del equipo es una prioridad dentro de la oficina, es importante armonizar el ambiente del equipo, realizando reuniones periódicas para presentar avances, planes y necesidades, clarificar roles, responsabilidades, conductos de comunicación, decálogo y normas de convivencia, etc, todas ellas que favorezcan la alineación y sincronía como un ambiente saludable en el equipo total del proyecto Comware - Min Agricultura.



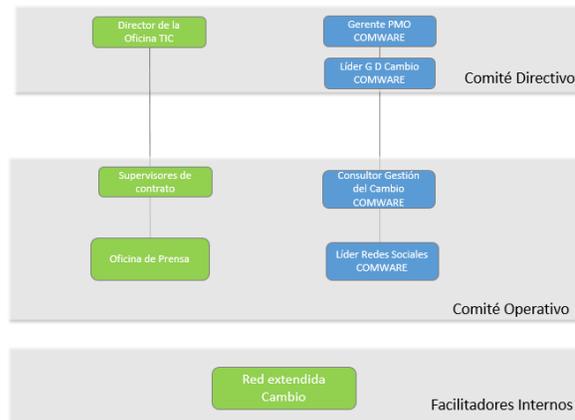
ESTRATEGIA GESTION DEL CAMBIO

**Oficina TIC, Ministerio de Agricultura
y Desarrollo Rural**

Fases



Gobierno y Comunicaciones GDC



- Conducción **estratégica, metodológica, guía técnica y transferencia de conocimiento.**

- Definición y aprobación estrategias.
- Seguimiento y Control.

- Ejecución de la estrategia y metodología. **Genera visibilidad y seguimiento a las estrategias.**

- La decidida participación del equipo asignado por Min Agricultura es fundamental para el logro de los objetivos GDC.

- Equipo de agentes de cambio actuando como facilitadores y promotores de la Oficina TIC con base en el plan de actividades del Proyecto **Comware**.

Precisiones Sobre La Participación

MINAGRICULTURA

Con el fin de dar mayor precisión al alcance, a continuación relacionamos algunos puntos que consideramos de gran importancia para el éxito del proyecto:

- 

Líder GDC trabajará de manera coordinada con el PMO y Director Oficina TIC a fin de garantizar la alineación de actividades, tiempos y recursos.
- 

El resultado del proyecto depende en alto grado de la participación y apoyo que brinden las directivas del Ministerio de Agricultura, razón por la cual se debe establecer una canal de comunicación directo y contar con mecanismos que permitan y faciliten la toma oportuna de decisiones.
- 

Para el logro de los objetivos deseados es necesario prestarle la debida y oportuna atención a las diferentes recomendaciones que se formulan desde nuestra consultoría, asignando un responsables de tomar decisiones ágiles y responder ante la organización por la implementación de las mismas.
- 

Nuestro servicio, por sí solo, no garantiza la culminación exitosa del proyecto. Nuestra filosofía de trabajo y nuestras metodologías requieren de la participación y el compromiso permanente de Ministerio de Agricultura.
- 

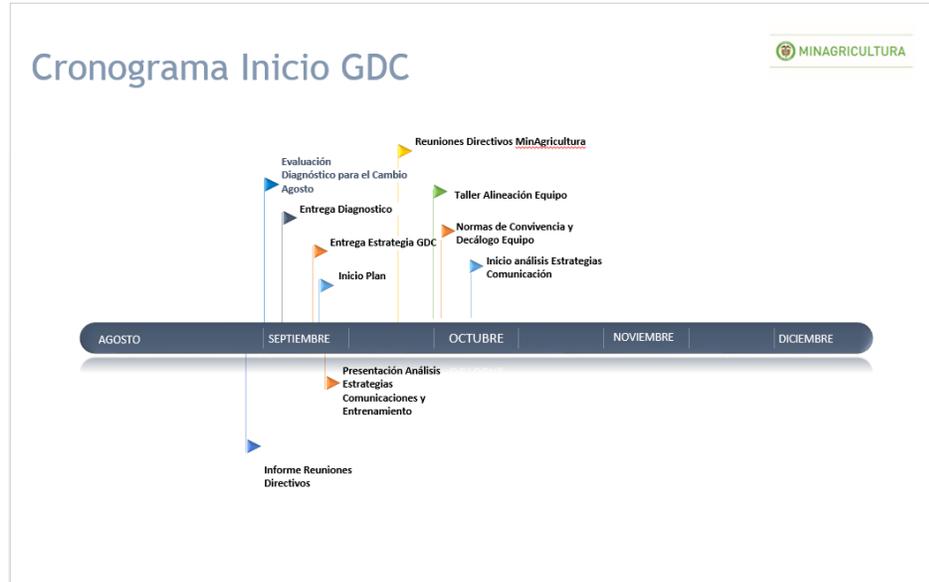
El Proyecto debe estar atento a informarnos de decisiones estratégicas que afecten las definiciones del tema de Gestión del Cambio.

24

Factores de Éxito

MINAGRICULTURA





- Entrevistas a directores y obtención de factores de mejora para el posicionamiento de la oficina TIC.

	FORMATO	Versión: 4
	ASISTENCIA A REUNIONES	F03-MN-CYP-01
		FECHA EDICIÓN 01-03-2016

TEMA: ENTREVISTA OFICINA TIC

Dependencia Responsable: OFICINA TIC

Objetivo de la Reunión: CONOCER EXPECTATIVAS, CONDEMNIENTOS Y PUNTOS DE MEJORA OFICINA TIC

Lugar: SECRETARIA GENERAL **Fecha (dia / mes / año):** 29 / 09 / 2016 **Hora Inicio:** **Hora Aprox. Terminación:**

ASISTENTES

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD o DEPENDENCIA	E-MAIL	FIRMA
Alexandra Paez Osorio	Secretaria General	MAOR	alexandra.paez@minagricultura.gov.co	
Alexandra Obando	LIDER GDC - DTIC	DTIC	alexandra.obando@minagricultura.gov.co	
Wilmar Acosta Silva	CONULDER GDC	DTIC	gest@delcaminpdc.comunicacion.gov.co	

Nombre Responsable Reunión: _____



- Taller de Alineación y fortalecimiento de equipo (Team Building).
 - Definir un objetivo común del equipo Ofi TIC
 - Establecer claridad en los roles y responsabilidades frente al objetivo.

 MINAGRICULTURA	FORMATO	Versión: 4
	ASISTENCIA A REUNIONES	F03-MN-CYP-01 FECHA EDICIÓN 01-03-2016

TEMA: TALLER TEAM BUILDING - OFICINA TIC			
Dependencia Responsable: OFICINA TIC - MADE			
Objetivo de la Reunión: CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO - ROLES Y RESPONSABILIDADES - ALINEACIÓN			
Lugar: HOTEL TEQUENDAMA SALÓN HOLÍSTICOS	Fecha (día/mes/año): 13/10/2016	Hora Inicio: 8:00 AM	Hora Aprox. Terminación: 12:45 PM

ASISTENTES

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD o DEPENDENCIA	E-MAIL	FIRMA
Jorge Andrés Rodríguez	LIDER DE MODERNIZACIÓN	MADR-OTIC	jorge.rodriguez@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
Alma Milena Hernández	Operaciones	MADR-OTIC	alma.hernandez@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
ANABELA ROSA ARIZA	Jefe OTIC (E)	MADR-OTIC	anaparedes@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
Manuela Pulido Contreras	Tecnico Adm.	MADR-OTIC	manuela.pulido@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
Jaime Rodríguez B	Consultor	MADR-OTIC	jaime.rodriguez@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
Mabel Anila Saenz	Lider GEL	MADR-OTIC	mabel.anila@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
Luis Eduardo Ospina	Consultor	MADR-OTIC	luis.eduardo@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
CLAUDIA NOVOA HIDALGO	LIDER SERVICIOS	MADR-OTIC	claudia.novoa@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
Angélica M. Salinas Mayuga	Profesional Especial	MADR-OTIC	angelica.salinas@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>

Nombre Responsable Reunión: _____

Avenida Jiménez No. 7A - 17 • PBX: 2 54 33 00 • www.minagricultura.gov.co

 MINAGRICULTURA	FORMATO	Versión: 4
	ASISTENCIA A REUNIONES	F03-MN-CYP-01 FECHA EDICIÓN 01-03-2016

TEMA: TALLER TEAM BUILDING - OFICINA TIC			
Dependencia Responsable: OFICINA TIC - MADE			
Objetivo de la Reunión: CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO - ROLES Y RESPONSABILIDADES - ALINEACIÓN			
Lugar: HOTEL TEQUENDAMA SALÓN HOLÍSTICOS	Fecha (día/mes/año): 13/10/2016	Hora Inicio: 8:00 AM	Hora Aprox. Terminación: 12:45 PM

ASISTENTES

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD o DEPENDENCIA	E-MAIL	FIRMA
Armando Acosta A	Gerente Proyectos	OFICINA MADE	armando.acosta@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
John Edison Patiño Tenorio	Prof. Universitario	OTIC	john.patiño@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
Alexandra Obando	Lider GDC	MADR-OTIC	alexandra.obando@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>
WILLIAM ACOSTA SILVA	CONSULTOR GDC	MADR-OTIC	william.acosta@minagricultura.gov.co	<i>[Firma]</i>

Nombre Responsable Reunión: _____

Avenida Jiménez No. 7A - 17 • PBX: 2 54 33 00 • www.minagricultura.gov.co

<http://camponet.minagricultura.gov.co>
Jornada de construcción de...

PORTAL Camponet MINAGRICULTURA TODOS POR UN NUEVO PAÍS

Inicio Ministerio Comunicaciones Gestión Servicios Información Documentos

Jornada de construcción de equipo

martes, 25 de octubre de 2016

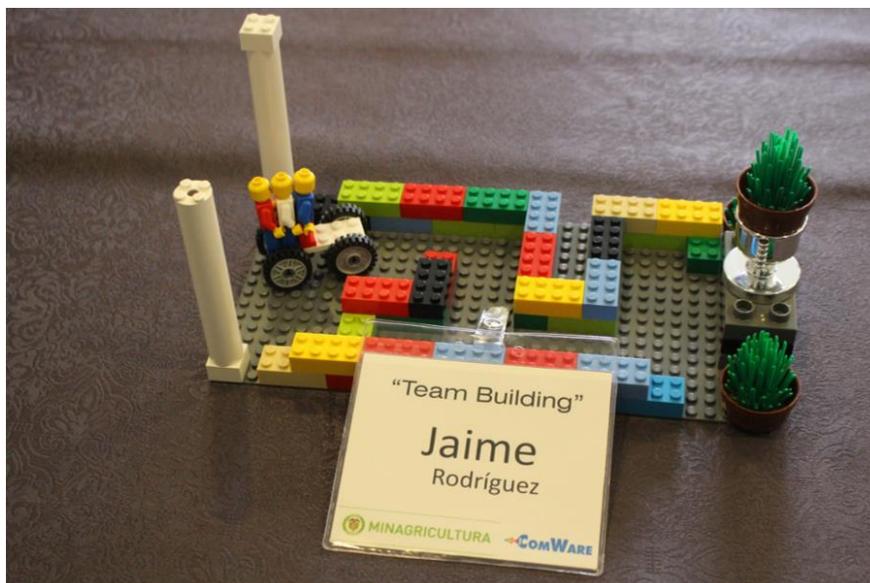
Jornada de construcción de equipo de la oficina TIC – Uso y Apropiación de TIC

Como parte de las estrategias de fortalecimiento de la Oficina de TIC, el pasado Jueves 13 de octubre se desarrolló una actividad de alineación del equipo dentro de la estrategia de Gestión del Cambio que fomenta esta oficina. Este tipo de actividades permite fortalecer relaciones de confianza y sincronizar los esfuerzos para un objetivo común.

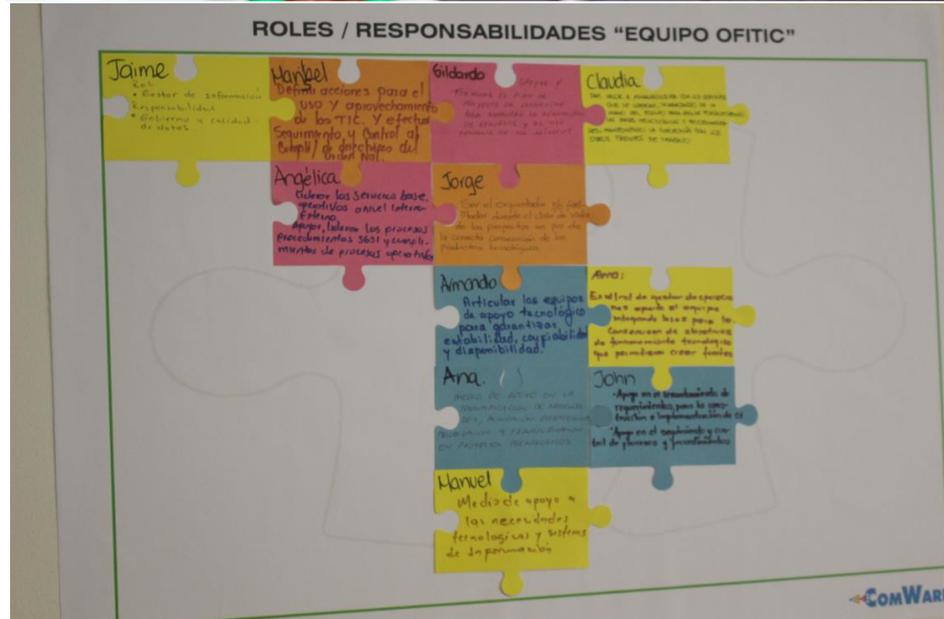
Para la construcción de equipos efectivos, la actividad incluyó ejercicios de gran valor donde se reflexionó acerca de los roles y contribuciones individuales de cada integrante, “cada uno es una pieza clave dentro de este equipo” destaca el componente de Gestión de Cambio de la oficina de TIC.

ROLES / RESPONSABILIDADES “EQUIPO OFTIC”









- Sketch Musical Itinerante (Acción de sensibilización) actividad que tiene como objetivo:
 - Sensibilizar a la audiencia en el uso de TI
 - Seguridad Informática
 - Mesa de ayuda
 - El uso de las TIC como una oportunidad para desarrollar los objetivos misionales.
 - Las TIC nos facilitan la vida.





6. Comunicaciones Internas



MÁXIMA VELOCIDAD
INDIO

vive digital
para la gente

¿Sabías qué?

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural participa en el concurso “Máxima Velocidad” de MinTIC con el equipo “Agro Speed” y que éste se encuentra liderado por el señor Ministro Aurelio Iragorri escudero del concurso.

Atiende el llamado de nuestro escudero Aurelio Iragorri, Ministro de Agricultura.

[Ver video](#)

Haz parte de este equipo...
y cuéntale a tus amigos cómo **MinAgricultura** siembra TIC.

OFICINA **Tlc**

MINAGRICULTURA Agronet MINTIC TODOS POR UN NUEVO PAÍS



¿Qué es la tecnología?

Son conocimientos y técnicas aplicadas de forma lógica que nos permiten mejorar nuestro entorno para tener una mejor calidad de vida.



Para qué Sirve

Gracias a la tecnología podemos acceder, presentar, guardar, producir, transferir, consultar información, navegar en internet, realizar llamadas, enviar emails automatizar tareas entre otros.



Evolución

El ser humano siempre ha tenido la necesidad de entender el mundo que lo rodea.



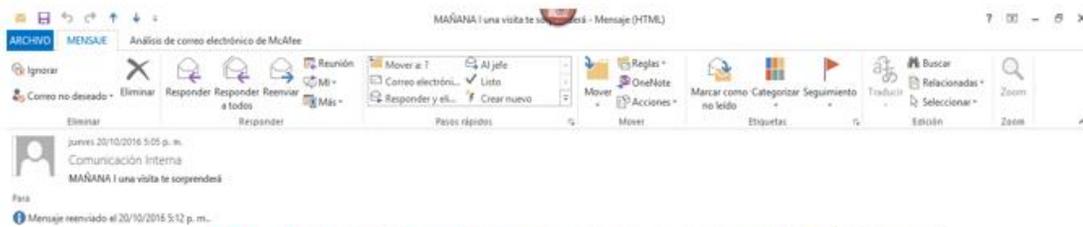
La tecnología crece a pasos agigantados... ¡No te desconectes!

TIC

La Oficina TIC del MinAgricultura existe hace más de dos (2) años, proveyendo herramientas tecnológicas que apoyan los objetivos misionales del Ministerio.

Las Tecnologías de la información y la comunicación, también conocidas como las TIC.





ROMPE LA RUTINA Y DEJA QUE LA VELOCIDAD SE APODERE DE TI.

PRESTA MUCHA ATENCIÓN PORQUE MAÑANA 21 DE OCTUBRE UNA VISITA TE SORPRENDERÁ.

vive digital para la gente

OFICINA Tlc

AgroSpeed

A ESTA HORA



EN MINAGRICULTURA

21/10/2016



Cleofe y Miss TIC visitan las diferentes oficinas para contarle a todos los colaboradores cómo las tecnologías de información facilitan su vida y la de millones de colombianos del campo.

Esta actividad se realiza en el marco del concurso **Máxima Velocidad** que organiza MinTic, cuyo objetivo es promover el aprovechamiento de las tecnologías en el sector público.

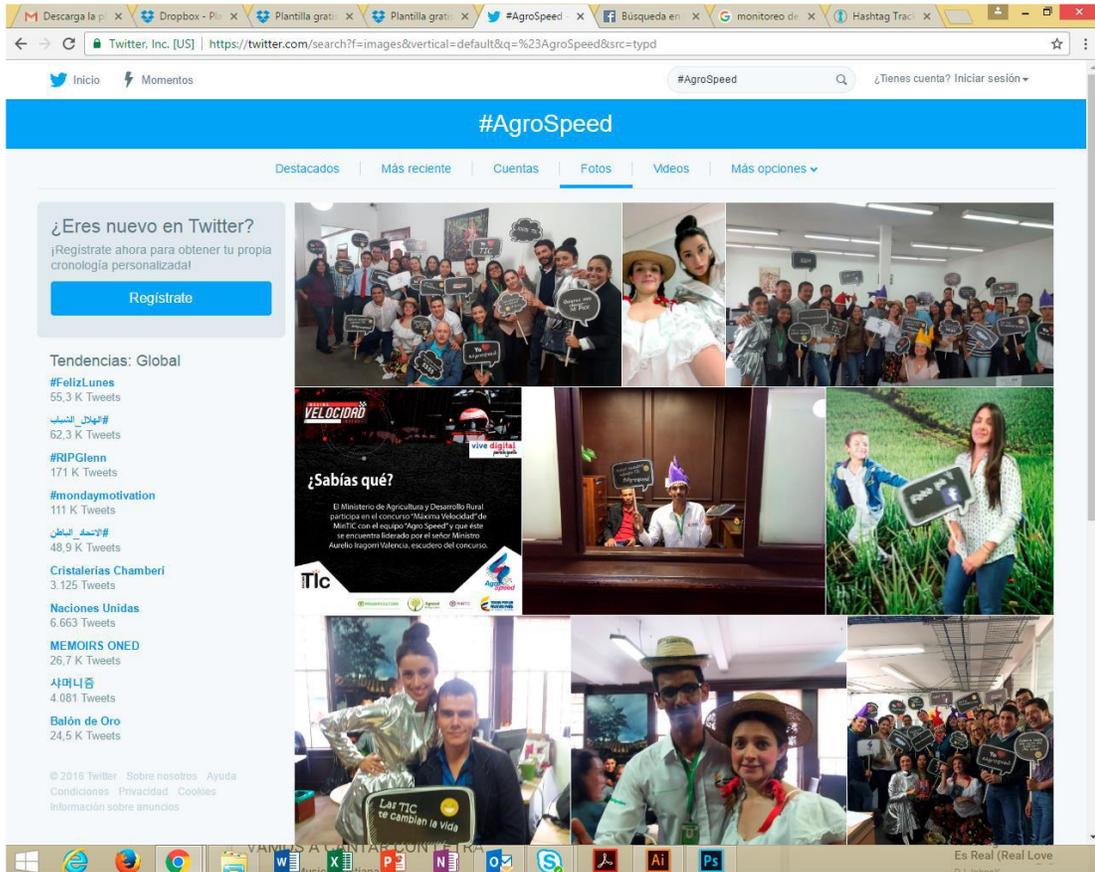
Para apoyar a la escudería **Agro Speed**, representante de MinAgricultura, sube tu foto de la actividad a redes sociales, mencionando a @MinAgricultura y @GobiernoenLinea acompañado de #MaximaVelocidadGOB y #AgroSpeed.

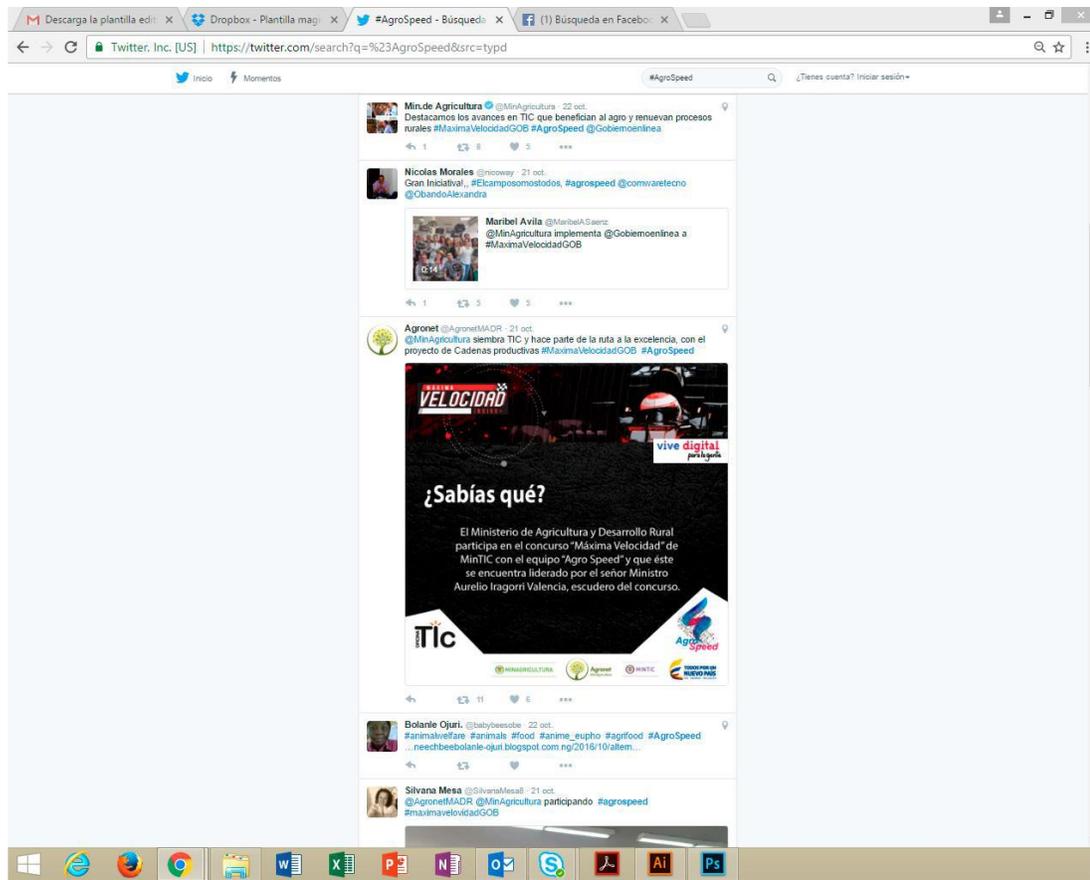
6.1. Redes Sociales

a. Facebook

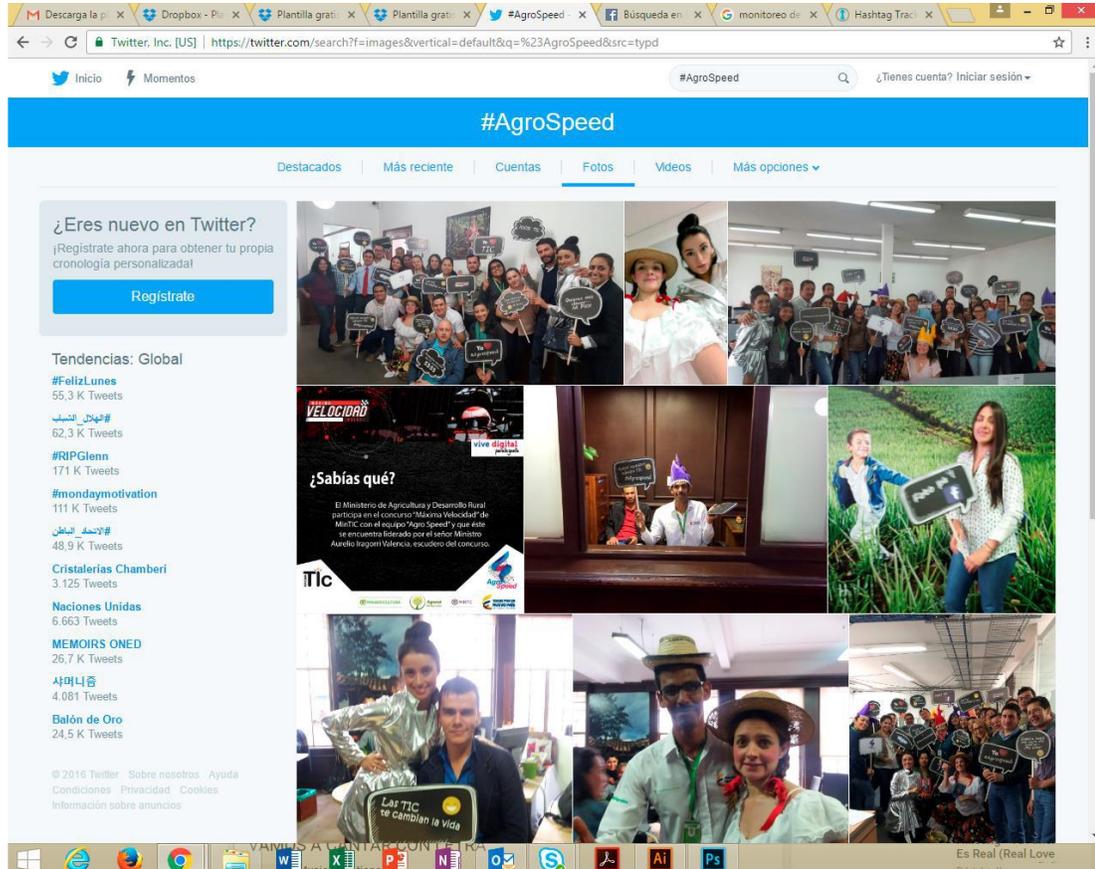


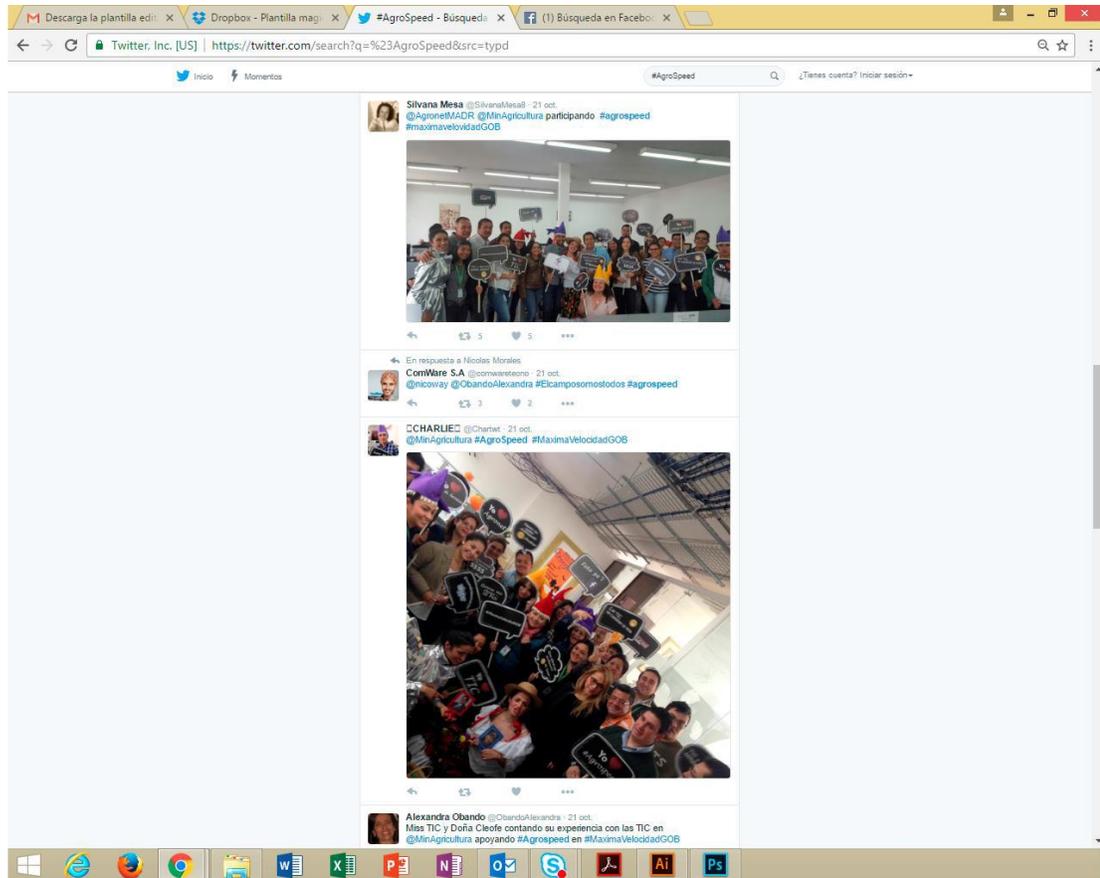
b. Twitter:

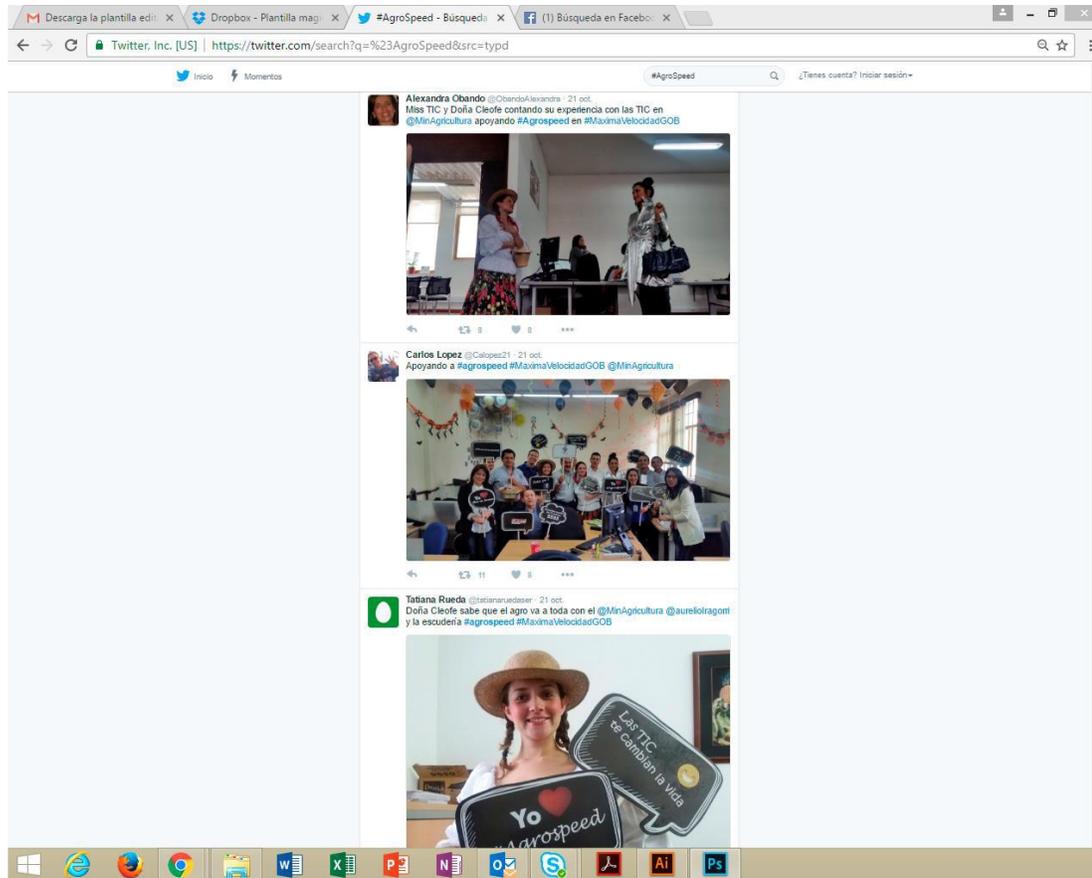












c. Youtube

Video: El Ministro Aurelio Iragorri habla sobre las TIC en MinAgricultura

[https://\(www.youtube.com/watch?v=RnHAc411KUs](https://www.youtube.com/watch?v=RnHAc411KUs)



The screenshot shows a web browser window displaying a YouTube video. The video player is the central focus, showing a man in a light blue shirt speaking. Below the video, the title "El Ministro Aurelio Iragorri habla sobre las TIC en MinAgricultura" is visible, along with the channel name "MinAgricultura" and a subscriber count of 1,403. The video has 329 views and was published on October 7, 2016. The description states: "El líder del equipo Agro Speed hace un repaso por las principales implementaciones en tecnologías de la información al servicio del sector agropecuario." To the right of the video player, there is a sidebar with recommended videos, including "DIALOGO - Entrevista con Aurelio Iragorri Valencia, Ministro de OCTV Español", "Ronaldinho le da una lección a Neymar - Santos vs Flamengo", "Negan mata a Abraham y a Glenn | The Walking Dead 7x01", "BETTY La Fea Antes y Después 2016", "Periodista acorrala a Uribe con sus preguntas sobre todos sus Edises Montoya", "Sin Senos Si Hay Paraíso | Capítulo 48 | Telemundo", and "Los aterrizajes mas extremos de aviones de pasajeros 2016". The browser's address bar shows the URL "https://www.youtube.com/watch?v=RnHAc411KUs". The Windows taskbar at the bottom shows various application icons and the system clock indicating 8:44 a.m. on 26/10/2016.

d. Televisión: Programa_Agricultura al Día

MinAgricultura y Mintic trabajan en nuevas tecnologías

<https://www.youtube.com/watch?v=LIRB7uRtRrM>



The screenshot shows a YouTube video player with the following details:

- Video Title:** Agricultura al Día - MinAgricultura y Mintic trabajan en nuevas tecnologías
- Channel:** Agricultura al día MADR (1,704 subscribers)
- Views:** 24 vistas
- Published:** el 25 oct. 2016
- Realizador:** Santiago Diaz
- Contacto:** agriculturaadia2016@gmail.com

The video content features a woman, Ana Beira Poveda, speaking in front of a large field of white flowers. The video player includes a progress bar at 0:26 / 9:43 and a 'Reproducción automática' (Automatic playback) toggle.

On the right side, there is a 'A continuación' (Next) section with several video thumbnails:

- Agricultura al Día 25 de octubre de 2016 (3 vistas)
- Agricultura al Día 24 octubre de 2016 (44 vistas)
- Agricultura al Día - Baldíos que se están recuperando, Cesar (2 vistas)
- Negan mata a Abraham y a Glenn | The Walking Dead 7x01 (5:14)
- Agricultura al Día 20 octubre de 2016 (17 vistas)
- Agricultura al Día - Implementación distrito de riego (33 vistas)
- Agricultura al Día - Alimento - Bases de datos del sector (Sin vistas)

The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date 26/10/2016 and time 10:02 a.m.



e. Página Web

Página Agronet

1. <http://www.agronet.gov.co/Paginas/default.aspx> Enlace a Noticias destacadas

Página Camponet: Intranet del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

<http://camponet.minagricultura.gov.co/Pages/homePage.aspx>

PORTAL Camponet

MINAGRICULTURA

TODOS POR UN NUEVO PAÍS

Inicio Ministerio Comunicaciones Gestión Servicios Información Documentos

NOTICIAS

Datos Abiertos a Máxima Velocidad

Gestión del Cambio desde la Secretaría General
oct. 26 2016

Jornada de construcción de equipo
oct. 25 2016

Datos Abiertos a Máxima Velocidad
oct. 25 2016

Se aproximan las auditorías externas
oct. 20 2016

Ver más Noticias

DIRECTORIO

Buscar...

MINISTERIO EN MEDIOS

SERVICIOS

Biblioteca digital

Reserva de salas

Reserva de recursos tecnológicos

Solicitud certificaciones laborales

Préstamo de documentos

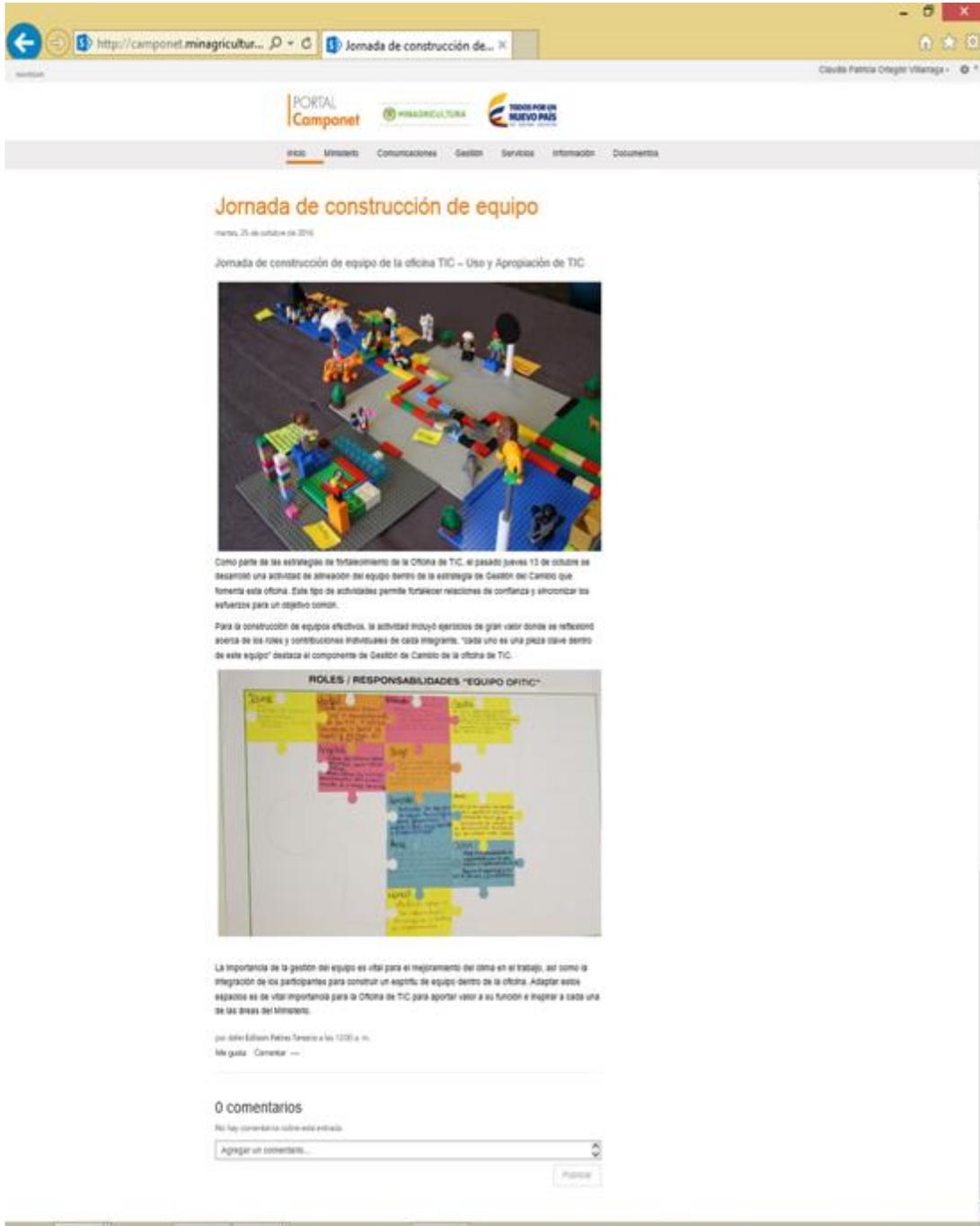
Desprendible de pago de nómina

Solicitud certificado Ingreso y retención

ENCUESTA

CLASIFICADOS

Alquilo una semana en Resort de Orlando FL
Ubicado a 10 minutos de los principales parques y 25 min del aeropuerto internacional.



http://camponet.minagricultura.gov.co/ Jornada de construcción de equipo

Portal Camponet MINAGRICULTURA TODOS POR UN NUEVO PAÍS

Inicio Miniservicio Comunicaciones Gestión Servicios Información Documentación

Jornada de construcción de equipo

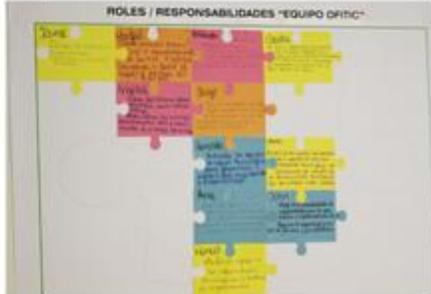
martes, 25 de octubre de 2016

Jornada de construcción de equipo de la oficina TIC - Uso y Apropiación de TIC



Como parte de las estrategias de fortalecimiento de la Oficina de TIC, el pasado jueves 13 de octubre se desarrolló una actividad de alineación del equipo dentro de la estrategia de Gestión del Cambio que fomenta esta oficina. Este tipo de actividades permite fortalecer relaciones de confianza y sincronizar los esfuerzos para un objetivo común.

Para la construcción de equipos efectivos, la actividad incluyó ejercicios de gran valor donde se reflexionó acerca de los roles y contribuciones individuales de cada integrante. "Cada uno es una pieza clave dentro de este equipo" destaca el componente de Gestión de Cambio de la oficina de TIC.



La importancia de la gestión del equipo es vital para el mejoramiento del clima en el trabajo, así como la integración de los participantes para construir un espíritu de equipo dentro de la oficina. Adaptar estos aspectos es de vital importancia para la Oficina de TIC para aportar valor a su función e impactar a cada una de las áreas del Miniservicio.

por [Johel Edinson Pérez Teneiro](#) a las 10:00 a. m.
Me gusta Comentar

0 comentarios

No hay comentarios sobre esta entrada.

Agregar un comentario...

Publicar

f. Boletín digital

Edición: 28 de octubre



[Inscríbete a los hijos a la Integración de Niños MinAgricultura](#)



El Señor Ministro lidera el equipo Agro Speed en la competencia Máxima Velocidad

La competencia, creada por el Ministerio de las TIC, pone a prueba las habilidades de aprovechamiento de tecnologías de la información en las diferentes entidades del sector público.
[Mira cómo MinAgricultura aprovecha las TIC](#)



Fotos visita Nairo Quintana a MinAgricultura

El espacio colombiano es Entregado de buena voluntad del agro más logro importante en instalaciones del Ministerio.
[Mira el video](#)



Gestión del Cambio desde la Secretaría General

La Directora Paz detalló las expectativas de la institución y su percepción sobre los servicios de la oficina TIC.
[Ver noticia](#)



Trabajan en la creación de un nuevo seguro agropecuario

En el marco del Semestre Macroeconómico del Sector Planificador organizado por la Asociación Colombiana de Planificadores (Asocoplanes).
[Conoce más](#)



Jornada de construcción de equipo

Se desarrolló una actividad de alineación del equipo dentro de la estrategia de Gestión del Cambio que se llevará a cabo la oficina de Tecnología.
[Conoce en qué consistió](#)



AUDITORÍAS EXTERNAS DE CALIDAD

MinAgricultura revisa su Certificación de Calidad bajo la norma ISO 9001:2008.
[Felicitaciones!](#)
Oficina de Control Interno



VELOCIDAD

CONOCIENDO EL MUNDO DE SUCCIÓN AEREA

Oficina de Comunicaciones y Prensa | Grupo Comunicación Interna
comunicacion@minagricultura.gov.co
 #CaminagroAlDia | #MinAgricultura | #TodosPorUnNuevoPaís

Avenida Jiménez N° 7A-17 - Recepción correspondencia y Oficina de Atención al Ciudadano Carrera 8 N° 12B - 31 - Código Postal Nro.11711
 Conmutador (571) 254 33 00 - Línea de Atención Gratuita 018000510050 y desde Bogotá 6 06 71 22 - www.minagricultura.gov.co

g. Carteleras digitales

