



Acreditada  
en Alta Calidad  
Res. n° 023654 del Mineducación,  
10/12/21, vigencia 10/12/27



**Centro de Innovación en Liderazgo “INSPIRA”**

**Nombres y apellidos completos de los autores**

Adriana Yaneth López Betancourt

Diana Marcela Díaz Pulido

Mónica Carolina Martín Marín

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:  
**Maestría en Administración de Empresas - MBA - Virtual y Maestría en Negocios Internacionales – Virtual**

Director (a):

Haidy Johanna Moreno Ceballos

Modalidad:

**Innovación organizacional**  
***“Business case”***

Universidad EAN

Facultad

Programa

Bogotá, Colombia

25 de octubre de 2024

### Resumen ejecutivo

El Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA" nace con el propósito de reimaginar el liderazgo en el sector público colombiano. En un mundo cada vez más tecnológico y dinámico, los líderes enfrentan nuevos desafíos que exigen una transformación profunda en su forma de gestionar, decidir e inspirar. "INSPIRA" ofrece una solución disruptiva mediante el uso de inteligencia artificial y simulaciones inmersivas, proporcionando un entorno de formación continuo y práctico que capacita a los servidores públicos para enfrentar situaciones complejas en tiempo real. A través de simulaciones predictivas y la integración de tecnologías avanzadas, los líderes podrán desarrollar habilidades críticas como la toma de decisiones ágil, la gestión de crisis y la innovación estratégica.

La propuesta fue cuidadosamente validada con líderes visionarios de entidades del sector público colombiano, quienes confirmaron su enorme potencial transformador. Los resultados revelaron que su implementación no solo marcará un hito en la modernización del liderazgo, sino que también redefinirá los estándares de eficiencia, adaptabilidad y toma de decisiones en el sector. Al integrar herramientas de la IA, esta iniciativa se proyecta como un modelo capaz de empoderar a los líderes para enfrentar los desafíos más complejos con creatividad, audacia y visión de futuro.

Con INSPIRA, se propone un cambio radical en la formación de líderes, posicionando a Colombia como referente en la modernización de la administración pública, donde la innovación no solo es necesaria, sino el pilar fundamental del éxito.

El análisis financiero del Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA" muestra que el proyecto es viable y tiene un alto potencial de retorno, respaldado por proyecciones detalladas y un análisis de sensibilidad. Con una inversión inicial de \$1.690 millones de pesos colombianos, el proyecto busca lograr un crecimiento sostenido en ingresos a través de diversos programas de formación y consultorías para servidores públicos. Tiene una estructura financiera sólida, con proyecciones optimistas y una alta viabilidad en condiciones normales. Si bien existen riesgos asociados a fluctuaciones en ingresos y costos, el análisis de sensibilidad permite identificar estrategias para maximizar beneficios y minimizar pérdidas.

**Palabras clave:** Innovación, Liderazgo, Sector Público, Inteligencia Artificial, Simulaciones

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. Contexto y desafío de innovación.....</b>	<b>11</b>
1.1 <i>Análisis del ecosistema de innovación del sector y de la solución propuesta.....</i>	<i>11</i>
1.2 <i>Entendimiento de las necesidades del área y/o unidad de negocio (Diagnóstico interno):</i>	
.....	<i>11</i>
1.3 <i>Mapa de empatía del servidor/usuario:.....</i>	<i>13</i>
1.4 <i>Definición del problema utilizando "How Might We" (HMW):.....</i>	<i>14</i>
<b>2. Solución Innovadora.....</b>	<b>14</b>
2.1 <i>Solución innovadora:.....</i>	<i>14</i>
2.2 <i>Ventajas Competitivas.....</i>	<i>15</i>
2.3 <i>Descripción de la solución (storyboard):.....</i>	<i>16</i>
2.4 <i>Prototipo conceptual (imágenes o modelo 3D):.....</i>	<i>17</i>
2.5 <i>Plan de Capacitación.....</i>	<i>19</i>
2.6 <i>Propuesta de experiencia del usuario (journey map):.....</i>	<i>21</i>
<b>3. Análisis de mercado y competencia.....</b>	<b>21</b>
3.1 <i>Análisis de competidores y entorno de mercado:.....</i>	<i>21</i>
3.2 <i>Evaluación de la solución con las partes interesadas:.....</i>	<i>22</i>
<b>4. Plan de implementación bajo metodologías ágiles.....</b>	<b>24</b>
4.1 <i>Roadmap de innovación y metodología de desarrollo (ej. Design Sprint, Lean Startup):</i>	<i>24</i>
4.2 <i>Equipo y recursos necesarios (incluir roles de innovación):.....</i>	<i>27</i>
<b>5. Análisis Financiero y de Impacto.....</b>	<b>31</b>
5.1 <i>Proyecciones financieras y ROI de innovación:.....</i>	<i>31</i>
5.2 <i>Impacto social y ambiental:.....</i>	<i>34</i>
5.3 <i>Métricas para el monitoreo ambiental.....</i>	<i>37</i>
<b>6. Gestión de riesgos y oportunidades.....</b>	<b>37</b>

6.1 Matriz de riesgos y estrategias de mitigación: .....	37
<b>7. Métricas de éxito y KPIs de Innovación .....</b>	<b>38</b>
7.1. OKRs (Objectives and Key Results) del Proyecto.....	38
7.2. Cronograma de seguimiento OKR.....	39
<b>8. Plan de gestión del cambio y adopción .....</b>	<b>40</b>
8.1 Estrategia de comunicación interna y externa, objetivos de comunicación, audiencias clave (internas y externas), mensajes y métricas.....	40
<b>9. Cultura de innovación y mejora continua .....</b>	<b>41</b>
9.1 Valores y comportamientos que fomentan la innovación .....	41
<b>10. Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>41</b>
10. Resumen de puntos clave y visión a largo plazo y potencial de transformación.....	41
<b>Referencias.....</b>	<b>43</b>
<b>A. Anexo.....</b>	<b>44</b>

### Tablas

Tabla 1 Análisis DOFA.....	12
Tabla 2 Análisis de la competencia.....	15
Tabla 3 Tabla Plan de Capacitación .....	19
Tabla 4 Análisis de competencia.....	22 - 23
Tabla 5 Análisis de datos encuesta validación Inspira.....	24
Tabla 6 Cronograma de Innovación.....	26
Tabla 7 Actividad por recursos.....	28
Tabla 8 Presupuesto.....	30
Tabla 9 Estrategia de innovación.....	31
Tabla 10 Inversión inicial y proyección de ingresos.....	32
Tabla 11 Flujo de Caja proyectado .....	32
Tabla 12 ROI Y VPN .....	32
Tabla 13 Análisis de sensibilidad .....	33

Tabla 14 Métricas de innovación.....	33
Tabla 15 Impacto Social.....	34
Tabla 16 Estrategia de mitigación .....	34
Tabla 17 Impacto Ambiental.....	35
Tabla 18 Estrategia de mitigación .....	35
Tabla 19 ODS Relevantes para INSPIRA.....	36
Tabla 20 Métricas impacto ambiental.....	38
Tabla 21 Matriz de riesgo.....	38
Tabla 22 Métricas cuantitativas.....	38
Tabla 23 Cronograma de Seguimiento OKR.....	39
Tabla 24 Plan de Gestión del cambio .....	40
Tabla 25 Cultura de innovación.....	41
Tabla 26 Conclusiones y recomendaciones.....	41

### Figuras

<b>Figura 1</b> Mapa de empatía. ....	13
<b>Figura 2</b> ¿Como podemos?.....	14
<b>Figura 3</b> Características de Inspira.....	16
<b>Figura 4</b> Storyboard.....	17
<b>Figura 5</b> Sitio Web.....	18
<b>Figura 6</b> Customer Journey .....	21
<b>Figura 7</b> Perfil del servidor publico .....	22
Figura 8 ROADMAP .....	27
<b>Figura 9</b> Análisis 360 del proyecto .....	30
<b>Figura 10</b> Métrica financiera .....	38

## Objetivos y alineación estratégica

### Objetivo general

Crear e implementar el Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA" para modernizar el liderazgo en el sector público colombiano, usando IA y tecnología avanzada, con impacto medible en la eficiencia y toma de decisiones de tres entidades en el primer año.

### Objetivos específicos

- Análisis del Entorno: Investigar el entorno del liderazgo público en Colombia para identificar tendencias y oportunidades de mejora en tecnología e innovación.
- Diagnóstico de Liderazgo: Evaluar la gestión del liderazgo en una entidad pública para identificar áreas de mejora en cultura organizacional y toma de decisiones.
- Validación de Propuesta: Obtener retroalimentación de actores clave del sector público para asegurar que el Centro "INSPIRA" cumpla con sus necesidades y logre una aceptación del 80%.
- Plan de Implementación: Desarrollar un plan de acción para la implementación del Centro "INSPIRA" en una entidad piloto, con un cronograma claro y evaluación de resultados en los primeros seis meses.

## 1. Contexto y desafío de innovación

### 1.1 Análisis del ecosistema de innovación del sector y de la solución propuesta

Las tendencias globales en liderazgo para 2024 están definidas por la transformación tecnológica, la demanda de sostenibilidad y la importancia de la confianza en las organizaciones. Los líderes deben adaptarse rápidamente y superar adversidades con agilidad y resiliencia, fomentando una "mentalidad de crecimiento" en sus equipos. Es crucial conectar los objetivos organizacionales con un propósito mayor para atraer y retener talento, reflejando los valores personales de los empleados.

La inclusión sigue siendo esencial para crear entornos de trabajo donde todos se sientan valorados, promoviendo la diversidad y el respeto a distintas perspectivas para fomentar la innovación y el compromiso del equipo. En un entorno de incertidumbre y digitalización, la confianza es fundamental; las organizaciones deben ser transparentes y promover una cultura de confianza. El conocimiento y habilidad en tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial generativa, son esenciales para incrementar la eficiencia e impulsar la innovación.

El liderazgo responsable y sostenible es clave, integrando factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en las estrategias empresariales. Los líderes comprometidos con prácticas sostenibles mejoran la reputación y competitividad de sus organizaciones.

A nivel global, centros como el Center for Creative Leadership (CCL) en Estados Unidos y el Scherer Leadership Center (SLC) se destacan en promover resiliencia, colaboración y adaptabilidad en el liderazgo. En Colombia, instituciones como Colombia Líder, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), MINCIENCIAS y la Fundación Konrad Adenauer se enfocan en la formación de líderes en el sector público. Universidades como Los Andes y la Nacional, junto con la Fundación Bolívar Davivienda y el Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad de La Sabana, también ofrecen programas de liderazgo y administración pública, fortaleciendo la gestión pública y conectándola con las necesidades de la sociedad.

1.2 Entendimiento de las necesidades del área y/o unidad de negocio (Diagnóstico interno):

Para poder identificar cuáles son los procesos actuales y aquellos que requieren mejora en el sector público, se diseñó una encuesta para una entidad del sector público con respecto al liderazgo, su perspectiva de la innovación y aquellos aspectos que afectan su evolución

Tabla 1 Análisis DOFA

Matriz DOFA											
Explorando el ser del líder público											
		Oportunidades				Promedio	Amenazas				Promedio
		Acceso a Tecnologías y Herramientas Innovadoras	Programas de Desarrollo en Liderazgo e Innovación	Entorno de Aprendizaje Constante	Inspirar al Equipo		Procesos Burocráticos Lentos	Inseguridad Laboral y Familiar	Falta de Apoyo de la Alta Dirección	Situación Económica y Política del País	
Fortalezas	Liderar con el Ejemplo	7%	5%	7%	9%	7%	8%	5%	4%	3%	5%
	Motivación por Superar Desafíos	3%	8%	5%	8%	6%	8%	8%	3%	5%	6%
	Compromiso con el Desarrollo Personal	7%	9%	10%	5%	8%	8%	9%	5%	7%	7%
	Entorno de Apoyo	6%	4%	7%	5%	6%	2%	5%	3%	7%	4%
	PROMEDIO	6%	7%	7%	7%		7%	7%	4%	6%	
Debilidades	Recursos Insuficientes	5%	2%	4%	1%	3%	2%	6%	5%	8%	5%
	Carga de Trabajo	2%	7%	3%	2%	4%	3%	4%	7%	2%	4%
	Falta de Formación Continua	7%	4%	6%	7%	6%	7%	2%	6%	5%	5%
	Resistencia al Cambio	8%	5%	6%	2%	5%	6%	2%	7%	2%	4%
	PROMEDIO	6%	5%	5%	3%		5%	4%	6%	4%	

Nota. Elaboración propia

- Aprovechar la fortaleza 3 para ejecutar todas las oportunidades y con esta misma afrontar las amenazas
- La debilidad 3 y 4 no permite afrontar las oportunidades
- Y las debilidades están en un nivel medio para que se generen las amenazas pueden ser controlables

A partir de la anterior información y basadas en las encuestas, podemos identificar las necesidades y podemos evaluar las áreas de mejora de enfoque al Centro de Innovación en liderazgo.

El compromiso con la innovación y las oportunidades para acceder a nuevas tecnologías y programas de desarrollo justifican la implementación del proyecto, adicionalmente la falta de recursos, la resistencia al cambio, las restricciones internas y la falta de apoyo de la alta dirección, subrayan la necesidad de un enfoque estructurado para superar estos obstáculos.

- Ofrecer programas continuos de desarrollo en liderazgo e innovación para equipar a los líderes con las herramientas necesarias y realizar alianzas estratégicas con otras instituciones
- Facilitar el acceso a tecnologías avanzadas que puedan mejorar la eficiencia y efectividad en el sector público.
- Fomentar una cultura de apoyo y colaboración desde la alta dirección para impulsar iniciativas innovadoras, dentro de ellas podemos encontrar seminarios donde haya líderes de otros sectores capaces de complementar los conocimientos según sus experiencias.
- Trabajar en la simplificación de procesos para facilitar la implementación de nuevas ideas y tecnologías, iniciando con proyectos internos, implementación de metodologías ágiles e inteligencia emocional.
- Establecer canales de comunicación claros y efectivos entre la alta dirección y el centro para asegurar un mayor apoyo y alineación estratégica.

1.3. Mapa de empatía del servidor/usuario:

Para poder identificar que piensan que sienten entre otros interrogantes, nuestros usuarios, se crea una encuesta llamada Explorando el Ser del Líder Público para Potenciar su Innovación Personal, en ella podemos identificar la siguiente información:

- Principales preocupaciones
- Pensamientos recurrentes a cerca de su rol
- Motivaciones como líder
- Aspectos que influyen en su desarrollo, entre otros.

Figura 1 Mapa de empatía.



[Mapa de empatía Centro de especialización de liderazgo - Gráfico \(canva.com\)](https://www.canva.com)

1.4. Definición del problema utilizando "How Might We" (HMW):

Basado en la información que nos arroja la encuesta del DOFA podemos identificar los problemas y oportunidades claves y sobre ellas identificar las preguntas HMW y se detallan a continuación:

Figura 2 ¿Como podemos?



2. Solución Innovadora

2.1 Solución innovadora: A continuación, se llevará a cabo un análisis de los centros de liderazgo a nivel global y a nivel local el cual permitirá identificar sus características principales y las tendencias en materia de formación en liderazgo:

Tabla 2 Análisis de la competencia

	Filosofía	Características principales	Diferenciales	Lo que los hace únicos
<b>Center for Creative Leadership (CCL)</b>	Promueve el liderazgo como una habilidad que se puede aprender y perfeccionar a través de la resiliencia y la colaboración	Reconocido globalmente por sus programas de formación en liderazgo basados en investigación, el CCL se especializa en mejorar la adaptabilidad, resiliencia y colaboración en líderes	Su enfoque en la investigación aplicada y el desarrollo basado en evidencia científica. Es altamente clasificado como uno de los mejores proveedores de desarrollo de liderazgo a nivel mundial	Su enfoque en la investigación de vanguardia y su prestigio internacional como centro de excelencia en liderazgo
<b>Scherer Leadership Center (SLC)</b>	El liderazgo efectivo nace de un profundo desarrollo personal y de la capacidad de autogestión	Se enfoca en el desarrollo personal y la resolución creativa de problemas, ayudando a líderes a enfrentar desafíos complejos con un enfoque transformador.	Se distingue por su enfoque en la autoconciencia y el uso de técnicas creativas para la solución de problemas, transformando tanto a líderes como a sus organizaciones.	Su método introspectivo, que se basa en el desarrollo personal profundo y en la creatividad para resolver problemas
<b>Instituto de Liderazgo Público (Universidad Nacional de Colombia)</b>	El liderazgo debe ser colectivo y ético, permitiendo transformaciones sociales a través de la participación y el compromiso comunitario	Este instituto, en colaboración con ADEXUN, se enfoca en el liderazgo colectivo, ético y transformador, con un enfoque en el sector público colombiano	Su orientación hacia el desarrollo de líderes que impacten positivamente en las comunidades y el país, con un fuerte compromiso con la ética	Su enfoque en la formación de líderes éticos para el sector público colombiano, con un compromiso profundo con el bienestar comunitario
<b>Centro de Innovación y Talento (Universidad La Gran Colombia)</b>	Integrar la sostenibilidad y la innovación en el liderazgo es esencial para el desarrollo empresarial y social	Este centro impulsa la innovación empresarial y la formación de líderes, enfocados en la sostenibilidad y el impacto social	Combina la innovación empresarial con la responsabilidad social, proporcionando formación orientada a la productividad y competitividad	Su enfoque en el impacto social y la sostenibilidad como pilares fundamentales en la formación de líderes innovadores
<b>Colombia Líder</b>	El liderazgo efectivo en el sector público requiere formación constante y un enfoque ético para mejorar la gobernanza	Es una organización que promueve el liderazgo en el sector público y privado, ofreciendo programas de formación y certificación para líderes emergentes	Su especialización en liderazgo para el sector público, enfocado en mejorar la gestión pública y el impacto social	Su enfoque específico en el sector público, combinando capacitación con certificación en liderazgo y gestión pública
<b>Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)</b>	La administración pública eficiente y responsable depende del desarrollo continuo de competencias en liderazgo y gestión	Institución dedicada a la formación de servidores públicos en Colombia, con programas centrados en liderazgo y gestión pública	Ofrece una amplia gama de programas, desde cursos cortos hasta especializaciones, adaptados a las necesidades del sector público	Su rol clave en la capacitación del sector público colombiano, formando líderes gubernamentales a todos los niveles
<b>Centro de Estudios en Gestión Pública (Universidad de los Andes)</b>	La gestión pública eficaz depende de la investigación académica rigurosa y de la implementación de estrategias innovadoras y prácticas	Se enfoca en la investigación y formación en liderazgo y gestión dentro del sector público, proporcionando programas y seminarios especializados.	Sus programas se basan en la investigación y en la formación práctica de líderes públicos, vinculando la academia con la realidad del sector	Su enfoque en la gestión pública, con programas basados en investigación aplicada y el respaldo académico de una universidad líder

## 2.2. Ventajas Competitivas

El Centro de Innovación en Liderazgo "Inspira" aborda el problema de la ineficiencia en la toma de decisiones y la resistencia al cambio en el sector público colombiano, introduciendo soluciones tecnológicas avanzadas para el desarrollo del liderazgo. Basado en tendencias emergentes como la inteligencia artificial (IA) y la realidad aumentada (RA), "Inspira" permite a los líderes públicos utilizar simulaciones predictivas y evaluaciones en

tiempo real, optimizando su gestión y adaptándose a entornos dinámicos. Ejemplos de estas aplicaciones exitosas se han visto en sectores como la tecnología y las finanzas, donde la IA ha transformado la toma de decisiones. La solución de "Inspira" es única al integrar estas tecnologías específicamente para el sector público ofreciendo herramientas como la Sala de Liderazgo Predictivo, formación continua adaptada mediante IA y consultoría on-demand para resolver problemas internos. Estas características permiten una toma de decisiones más informada, mejoran la eficiencia de los equipos y facilitan la adaptación al cambio. Su enfoque innovador radica en la personalización de las herramientas de IA para cada líder, en contraste con las soluciones tradicionales. El mercado objetivo incluye a servidores de alto nivel en el sector público colombiano, con el potencial de mejorar significativamente la eficiencia y la calidad del liderazgo en la administración pública.

Figura 3 Características de Inspira



[https://www.canva.com/design/DAGSYXSqsHY/9LWEyBmM750KXgkt2ECSKw/edit?utm\\_content=DAGSYXSqsHY&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGSYXSqsHY/9LWEyBmM750KXgkt2ECSKw/edit?utm_content=DAGSYXSqsHY&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

### 2.3 Descripción de la solución (storyboard):

#### Story Board de CIL – INSPIRA

Mediante el presente storyboard, se muestra, paso a paso, cómo funciona el Centro de Innovación en Liderazgo "Inspira". A través de una serie de imágenes acompañadas de descripciones, se ilustra cómo los líderes del sector público pueden utilizar las herramientas y soluciones ofrecidas por el centro para mejorar su toma de decisiones, liderazgo y gestión de equipos. Cada etapa refleja los puntos clave de interacción del

usuario, desde la primera vez que descubre el centro, hasta cómo aplica las simulaciones con inteligencia artificial y realidad aumentada para enfrentar situaciones cotidianas y mejorar su desempeño. Este recorrido ayuda a visualizar de manera clara y sencilla los beneficios del centro y cómo puede transformar el liderazgo público en Colombia

Figura 4 Storyboard



[https://www.canva.com/design/DAGSBIPDrjs/BeJTOnU8CO\\_ iyOmjAmcLaA/edit?utm\\_content=DAGSBIPDrjs&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGSBIPDrjs/BeJTOnU8CO_ iyOmjAmcLaA/edit?utm_content=DAGSBIPDrjs&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

2.4 Prototipo conceptual (imágenes o modelo 3D):

A continuación, se presentará la página web del Centro de Innovación en Liderazgo "Inspira" que muestra cómo se vería y funcionaría el sitio. Está diseñado para ser intuitivo y fácil de navegar, permitiendo que los líderes del sector público accedan rápidamente a toda la información sobre los programas y herramientas del centro. Desde la página principal, los usuarios pueden explorar secciones clave como la Sala de Liderazgo Predictivo, Simulaciones Inmersivas y el sistema de Formación Continua. Cada sección está diseñada para mostrar de manera clara los beneficios y características del centro, ofreciendo una experiencia atractiva y funcional que facilita el acceso a recursos y soluciones innovadoras para el liderazgo público.

Figura 5 Sitio Web

[INSPIRA](#)

 [INICIO](#) [Programas](#) [Sala predictiva](#) [Simulaciones](#) [Servicios](#) [CONTACTO](#)

# INSPIRA

## Transforma el liderazgo público con tecnología de vanguardia

Innovación, tecnología y liderazgo estratégico para el futuro del sector público colombiano

[Explorar Programas](#)



2.5. Plan de Capacitación

Tabla 3 Tabla Plan de Capacitación

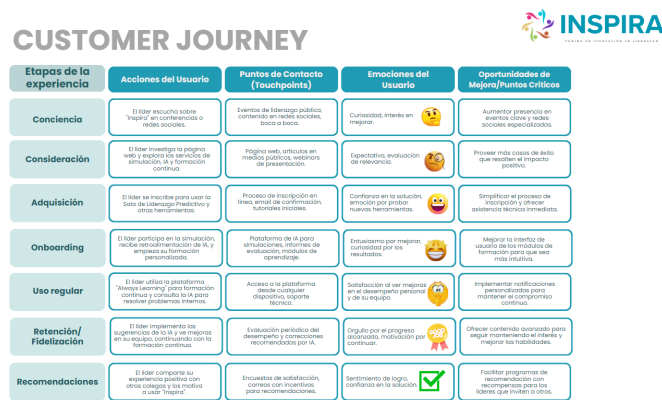
Nombre del Curso	Objetivo de Formación	Propósito del Curso	Competencias a Desarrollar	Herramientas de IA	Metodología	Actividades Prácticas de IA	Resultados Esperados para el Líder
<b>Punto de Partida: El Liderazgo Público Moderno</b>	Establecer bases de liderazgo público innovador	Fomentar una comprensión integral del liderazgo moderno en el sector público colombiano.	Visión estratégica, empatía en el sector público, habilidades de comunicación	Herramientas como IBM Watson Personality Insights y Crystal se utilizan para analizar características de personalidad y habilidades de liderazgo mediante respuestas y autoevaluaciones de los participantes.	Teórico-práctico, análisis de casos	Los líderes completan cuestionarios sobre decisiones y experiencias pasadas. La IA analiza patrones y brinda un perfil de liderazgo inicial, destacando fortalezas y áreas de mejora con recomendaciones personalizadas.	Creación de conciencia. Comprenderá las dinámicas del liderazgo público y se orientará a la transformación.
<b>Estrategias en Acción: IA para la Toma de Decisiones</b>	Optimizar decisiones estratégicas	Capacitar a los líderes en el uso de IA para mejorar sus decisiones en tiempo real.	Toma de decisiones basada en datos, análisis crítico	Herramientas como Power BI con capacidades de IA y Tableau aplicadas a decisiones estratégicas. Permiten detectar patrones en datos históricos y proyectar tendencias en situaciones del sector público.	Casos prácticos, simulaciones de toma de decisiones	La IA presenta escenarios de toma de decisiones con distintos resultados posibles. Los participantes deciden en tiempo real y reciben feedback inmediato sobre el impacto de sus decisiones en proyecciones reales del sector.	Tomará decisiones más informadas, basadas en datos estratégicos y predictivos.
<b>Crecimiento Continuo: Formación Adaptativa con IA</b>	Aprendizaje personalizado y continuo	Crear un entorno de aprendizaje adaptativo que ajuste los contenidos a las necesidades individuales de los líderes	Habilidades adaptativas, aprendizaje autónomo	Sistemas como Coursera o EdApp adaptan el contenido en función del rendimiento y preferencias del participante, recomendando módulos específicos según sus necesidades de aprendizaje.	Adaptativa, autoevaluaciones periódicas	La IA evalúa el progreso de cada participante y ajusta el contenido y ritmo. Los líderes reciben módulos que responden a sus debilidades y fortalezas, optimizando su curva de aprendizaje y adaptándose a su estilo personal.	Mejorará en su capacidad de autoevaluación y ajuste constante de habilidades.
<b>Desafíos Reales: Simulaciones Inmersivas con AR</b>	Enfrentar situaciones críticas	Preparar a los líderes para resolver problemas críticos mediante simulaciones de realidad aumentada	Resolución de problemas, manejo de crisis	Herramientas como Vuforia o Microsoft Dynamics 365 Remote Assist que integran AR para enfrentar escenarios simulados donde los participantes pueden interactuar con situaciones críticas.	Práctico, simulaciones en entornos virtuales	Los líderes enfrentan una situación simulada de crisis (por ejemplo, gestión de recursos en emergencia). La IA responde a sus acciones y adapta el escenario, ofreciendo feedback en tiempo real sobre sus decisiones y habilidades de reacción.	Será capaz de gestionar crisis en el sector público de manera efectiva y ágil.

Nombre del Curso	Objetivo de Formación	Propósito del Curso	Competencias a Desarrollar	Herramientas de IA	Metodología	Actividades Prácticas de IA	Resultados Esperados para el Líder
<b>Soluciones al Instante: Consultoría On-Demand</b>	Acceso a respuestas rápidas	Facilitar acceso a consultoría inmediata para desafíos internos, aprovechando IA en tiempo real	Análisis situacional rápido, resolución de problemas en tiempo real	Sistemas como Dialogflow y IBM Watson Assistant para ofrecer respuestas rápidas a consultas sobre liderazgo o gestión pública. Pueden responder preguntas sobre normativa, ética y buenas prácticas.	Consultoría en línea, retroalimentación directa	Los líderes plantean problemas reales o ficticios a la IA. El chatbot responde con recomendaciones prácticas, y el participante analiza la viabilidad de la respuesta en su contexto, evaluando qué tan rápido y preciso es el soporte.	Resolverá problemas internos rápidamente con apoyo de tecnología avanzada.
<b>Visión del Futuro: Liderazgo Predictivo con IA</b>	Prepararse para futuros retos	Capacitar a los líderes para anticipar y adaptarse a cambios futuros mediante simulaciones predictivas	Pensamiento prospectivo, planeación estratégica	Herramientas como AnyLogic o Python con Scikit-Learn se utilizan para modelar posibles escenarios futuros, permitiendo anticipar los resultados de distintas decisiones estratégicas en el sector público.	Teórico-práctico, simulaciones predictivas	Los participantes crean simulaciones de proyectos o decisiones. La IA predice los posibles resultados y presenta probabilidades de éxito, brindando a los líderes la oportunidad de modificar decisiones antes de una implementación real.	Estará preparado para adaptarse y responder a tendencias y cambios futuros.
<b>Decisiones con Propósito: Análisis Ético en la Gestión Pública</b>	Evaluación ética en decisiones	Promover una gestión pública ética y responsable mediante la toma de decisiones informadas y éticas	Pensamiento ético, análisis de impactos sociales	Herramientas como Hatebase o AI Ethics Impact Assessment se usan para evaluar el impacto ético y social de decisiones en el sector público, identificando posibles sesgos o riesgos de exclusión	Discusión ética, estudio de casos	La IA presenta dilemas éticos comunes en el sector público. Los líderes eligen cómo actuarían y reciben feedback sobre el impacto social y ético de sus decisiones, guiados por principios éticos recomendados por la IA.	Desarrollará un enfoque ético y una responsabilidad social en sus decisiones.
<b>Mejora Constante: Evaluación y Retroalimentación Continua</b>	Ajustar estilo de liderazgo	Proveer retroalimentación constante mediante IA para mejorar habilidades de liderazgo en tiempo real	Feedback receptivo, adaptación a retroalimentación	Herramientas como Lattice o Zugata para retroalimentación continua basada en IA. Analizan interacciones y comportamientos, ofreciendo feedback constructivo y específico.	Evaluaciones continuas, autoanálisis de desempeño	Cada participante recibe un análisis automatizado de su progreso, con recomendaciones para mejorar. La IA identifica tendencias en su desempeño y sugiere ajustes de estilo o estrategia de liderazgo según las métricas de éxito definidas.	Mejorará continuamente su liderazgo, adaptándose a las necesidades del equipo.

2.6 Propuesta de experiencia del usuario (journey map):

A continuación, se muestra el recorrido completo que un líder público experimentará al interactuar con el Centro de Innovación en Liderazgo "Inspira". Desde el momento en que descubre el centro, hasta cómo utiliza sus herramientas y soluciones en su trabajo diario, el journey map describe cada etapa del proceso. Este mapa ayuda a entender las acciones, emociones y puntos de contacto clave del usuario, como el uso de simulaciones con inteligencia artificial, la formación continua y la consultoría on-demand. A través de este recorrido, se puede visualizar cómo "Inspira" acompaña y apoya al líder público en su camino hacia un liderazgo más eficiente y adaptado a los desafíos modernos.

Figura 6 Customer Journey



[https://www.canva.com/design/DAGSYczZSGg/hdvnv2DLda2Lnf3n6NFxQA/edit?utm\\_content=DAGSYczZSGg&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGSYczZSGg/hdvnv2DLda2Lnf3n6NFxQA/edit?utm_content=DAGSYczZSGg&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

3. Análisis de mercado y competencia

3.1. Análisis de competidores y entorno de mercado:

A continuación, se presenta de forma resumida el análisis de la competencia y el mercado; así como las oportunidades que tendría el Centro de Innovación en Liderazgo "Inspira" para penetrar en el mercado actual.

Tabla 4 Análisis de competencia

Aspecto	Descripción
Identificación de Competidores Directos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Escuela Superior de Administración Pública (ESAP):</b> Formación en liderazgo público.</li> <li>- <b>Universidad de los Andes (Escuela de Gobierno):</b> Programas de alto nivel en gestión pública.</li> <li>- <b>Escuela Iberoamericana de Administración Pública (EIAPP):</b> Formación internacional en liderazgo público.</li> </ul>

Aspecto	Descripción
Identificación de Competidores Indirectos	- <b>Microsoft AI Business School</b> : Formación en liderazgo con enfoque en IA. - <b>Coursera/edX</b> : Programas online de liderazgo, accesibles para Servidores públicos. - <b>Consultoras (Deloitte, McKinsey)</b> : Consultoría en liderazgo y transformación digital.
Análisis Comparativo de Características y Precios de Productos/Servicios	- <b>ESAP</b> : Programas de formación gratuitos, tradicionales. - <b>U. de los Andes</b> : Programas académicos con precios entre \$5,000 - \$15,000 COP. - <b>Consultoras</b> : Soluciones personalizadas con altos costos (\$20,000 USD+). - <b>Inspira</b> : IA para simulaciones, formación continua personalizada, consultoría on-demand. Precio: Variable según los programas.
Cuota de Mercado de los Principales Actores	- <b>ESAP</b> : 50% del mercado de formación pública en Colombia, debido a su accesibilidad gratuita y programas obligatorios. - <b>U. de los Andes</b> : 15%, enfocado en líderes de alto nivel. - <b>Consultoras</b> : 15%, principalmente en líderes de alto rango.
Análisis de Estrategias de Marketing y Posicionamiento de la Competencia	- <b>ESAP</b> : Posicionamiento como la institución oficial de formación pública, con un enfoque en la accesibilidad gratuita. - <b>U. de los Andes</b> : Enfoque en la excelencia académica y redes de alto nivel. - <b>Consultoras</b> : Marketing centrado en la personalización y la oferta premium para altos líderes gubernamentales.
Evaluación de Proveedores y Socios Potenciales	- <b>Microsoft, IBM, Amazon</b> : Proveedores clave de tecnología IA y realidad aumentada. - <b>Universidades</b> : Posibles socios para el desarrollo de contenido académico. - <b>Entidades del sector Público (MinTIC, Entidades públicas)</b> : Para el piloto y la implementación de tecnologías de liderazgo en sus procesos internos.
Tendencias de Consumo y Comportamiento del Servidor	- <b>Adopción de tecnología</b> : Los líderes públicos están interesados en soluciones que integren IA y analítica para mejorar la toma de decisiones. - <b>Formación flexible</b> : Alta demanda de formación continua que se adapte a horarios de trabajo. - <b>Sostenibilidad</b> : Creciente interés en soluciones que optimicen recursos y mejoren la eficiencia en la gestión pública.
Oportunidades de Mercado No Atendidas o Subatendidas	- <b>Formación en liderazgo adaptado a IA</b> : Poca oferta específica en el sector público. - <b>Consultoría on-demand con IA</b> : Necesidad de soluciones en tiempo real para la gestión de equipos y problemas internos. - <b>Simulaciones con realidad aumentada</b> : Prácticamente inexistentes en el mercado público actual.

3.2. Evaluación de la solución con las partes interesadas:

Los servidores públicos son los principales servidores del Centro de Innovación en Liderazgo "Inspira". Estos líderes enfrentan desafíos únicos en la gestión de equipos y la toma de decisiones en entornos complejos.

Figura 7 Perfil del servidor publico



Inspira" está diseñado para ofrecerles herramientas innovadoras, como la inteligencia artificial y la formación continua, que les permitirán mejorar su liderazgo y afrontar los retos del sector público con mayor eficiencia y visión estratégica

Además de los servidores públicos mencionados, también lo son los altos directivos y gerentes interesados en soluciones que mejoren la eficiencia y efectividad del liderazgo,

Entidades Gubernamentales cuentan con apoyo moderado, condicionado a pruebas piloto exitosas y evidencia de resultados tangibles.

Socios Académicos son la fuente interés en colaboraciones que integren investigaciones avanzadas y tecnologías emergentes.

Tecnólogos y Expertos en IA son los que constantemente buscan la innovación tecnológica, destacando la necesidad de capacitación continua y actualización tecnológica.

Comunidades y Ciudadanos son los que esperan mejoras en la gestión pública y la transparencia, aunque su involucramiento directo es limitado.

### Hallazgos e Insights de la Retroalimentación Recibida

Tabla 5 Análisis de datos encuesta validación Inspira

Categoría	Descripción
<b>Resumen Cuantitativo y Cualitativo</b>	
Perfil de los Respondientes	- <b>Género:</b> La mayoría de los encuestados son mujeres (60%).
	- <b>Edad:</b> Rango de edad predominante entre 26-35 y 36-45 años.
	- <b>Nivel educativo:</b> Predomina el nivel de estudios avanzados (Maestrías y Especializaciones).
	- <b>Sector laboral:</b> Más del 70% trabaja en el sector público, representando al público objetivo de "INSPIRA".
Percepciones sobre la Solución Propuesta	- <b>Aceptación:</b> Más del 80% consideran adecuada la solución del Centro, con consideraciones adicionales.
	- <b>Desafíos del liderazgo:</b> Principales desafíos percibidos son la "Dificultad para manejar conflictos internos" y la "Falta de conocimiento en IA y tecnología".
	- <b>Obstáculos:</b> Las amenazas más destacadas son la "Resistencia al cambio" y la "Falta de conocimiento en IA y tecnología".
<b>Análisis de Necesidades y Expectativas</b>	
Necesidades	- Capacitación en manejo de conflictos internos.
	- Mayor integración de tecnologías avanzadas como IA para mejorar el liderazgo público.
Expectativas	- El Centro INSPIRA debe proporcionar herramientas prácticas y especializadas en nuevas tecnologías aplicadas al liderazgo.
<b>Áreas de Mejora Detectadas</b>	

Mayor difusión sobre IA	Priorizar la capacitación en IA y herramientas digitales debido a la falta de conocimiento tecnológico en los servidores públicos.
Gestión del cambio organizacional	Abordar la resistencia al cambio mediante programas de cultura organizacional enfocados en la adaptación a soluciones tecnológicas.
Enfoque práctico	Enfocar el contenido del Centro en la aplicabilidad real en el sector público, ofreciendo ejemplos y soluciones inmediatas.
<b>Evaluación DOFA</b>	
Fortalezas	- Amplio respaldo de los stakeholders hacia el concepto del Centro.
	- Alto nivel educativo y experiencia profesional que contribuiría a una participación.
Oportunidades	- Fomentar una cultura de liderazgo orientada a la tecnología y la innovación.
	- Aprovechar el interés en la adopción de IA como ventaja competitiva.
Debilidades	- Falta de conocimiento sobre IA, lo cual puede limitar el impacto del Centro.
	- Resistencia al cambio identificada como una barrera principal.
Amenazas	- Resistencia organizacional y falta de alineación tecnológica pueden retrasar el éxito.
	- Posible desconexión entre la oferta del Centro y las expectativas inmediatas.

#### 4. Plan de implementación bajo metodologías ágiles

##### 4.1 Roadmap de innovación y metodología de desarrollo (ej. Design Sprint, Lean

Startup):

- **Visión general del proyecto y objetivos a largo plazo**

El proyecto busca transformar el liderazgo en el sector público colombiano mediante la implementación de soluciones tecnológicas avanzadas como IA y simulaciones predictivas. A largo plazo, el objetivo es desarrollar líderes más eficientes y adaptables en sus entornos, mejorando la toma de decisiones y la gestión de equipos.

- **Justificación de la elección de esta metodología**

Para el desarrollo del Centro de Innovación INSPIRA, la metodología Scrum es la más adecuada por su capacidad de adaptarse a entornos cambiantes, como el sector público, y su enfoque en entregas rápidas y de alto valor. Al dividir el proyecto en sprints cortos, se garantiza que cada fase, desde la implementación de simulaciones con IA hasta la formación continua, se ajuste rápidamente a las necesidades de los líderes públicos. Además, Scrum facilita la colaboración entre equipos multidisciplinarios, permitiendo retroalimentación constante y mejoras iterativas sin perder tiempo valioso. Esta flexibilidad asegura que INSPIRA se mantenga a la vanguardia en innovación y liderazgo.

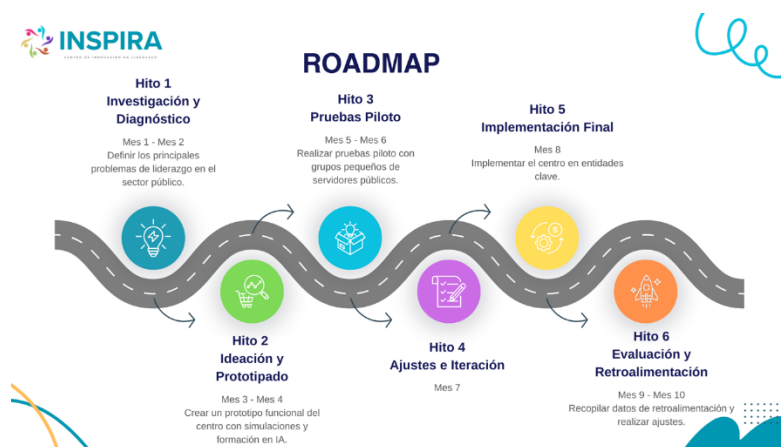
Tabla 6 Cronograma de Innovación

Cronograma de Innovación y Metodología de Desarrollo						
Fase/Actividad	Descripción	Fechas Estimadas	Entregables	Responsable	Métricas de Éxito	Riesgos y Mitigación
<b>Investigación y Diagnóstico</b>	- Recolección de datos mediante entrevistas y encuestas.	Mes 1 - Mes 2	Mapa de problemas y oportunidades.	Líder de Innovación	Completar del diagnóstico dentro del plazo.	Riesgo: Falta de datos. Mitigación: Alianzas con expertos en liderazgo.
	- Análisis de tendencias tecnológicas.					
	- Revisión de políticas públicas.					
	- Definición de requerimientos y competencias críticas.					
<b>Ideación y Prototipado</b>	- Sesiones de brainstorming con stakeholders.	Mes 3 - Mes 4	Prototipo funcional de simulaciones.	Diseñador UX, Desarrollador Técnico	Prototipo funcional completado a tiempo.	Riesgo: Dificultades técnicas. Mitigación: Proveedores externos de tecnología.
	- Prototipado rápido de simulaciones.					
	- Diseño de experiencia de usuario (UX).					
	- Desarrollo de contenido con simulaciones basadas en IA.					
<b>Pruebas Piloto</b>	- Selección de usuarios para pruebas piloto.	Mes 5 - Mes 6	Informe de retroalimentación de usuarios.	Gestor de Proyectos	Retroalimentación positiva del 80% de usuarios.	Riesgo: Baja participación. Mitigación: Incentivos y comunicación efectiva.
	- Implementación de simulaciones en un entorno controlado.					
	- Recolección de feedback mediante encuestas y entrevistas.					

	- Evaluación técnica y de rendimiento.					
<b>Ajustes e Iteración</b>	- Análisis de feedback recibido durante el piloto.	Mes 7	Versión iterada del prototipo.	Desarrollador Técnico	Implementación de todas las sugerencias críticas.	Riesgo: Retrasos en ajustes. Mitigación: Priorizar mejoras más críticas.
	- Optimización de algoritmos de IA.					
	- Resolución de problemas técnicos.					
	- Nuevas pruebas internas en un entorno controlado.					
<b>Implementación Final</b>	- Implementación del centro en entidades públicas.	Mes 8	Centro operativo en entidades clave.	Líder de Innovación, Gestor de Proyectos	Tasa de adopción del 70% en entidades públicas.	Riesgo: Resistencia al cambio. Mitigación: Capacitación y gestión del cambio.
	- Capacitación a los usuarios.					
	- Monitoreo cercano del uso de la plataforma.					
	- Establecimiento de equipo de soporte técnico.					
<b>Evaluación y Retroalimentación</b>	- Recolección de métricas de uso.	Mes 9 - Mes 10	Informe de métricas de éxito.	Analista de Datos	Medir impacto con un 90% de satisfacción de usuarios.	Riesgo: Datos insuficientes. Mitigación: Evaluaciones y encuestas continuas.
	- Análisis detallado de impacto en el liderazgo.					
	- Revisión de feedback de stakeholders.					
	- Generación de un informe de resultados y recomendaciones.					
<b>Mejora continua</b>	Durante cada fase, se incorporarán retroalimentaciones de usuarios para realizar mejoras en tiempo real, siguiendo el ciclo de desarrollo ágil.					

Nota : Elaboración propia

Figura 8 ROADMAP



[https://www.canva.com/design/DAGTlv--klo/eDpvrBayB\\_6fiWc1DSGnEg/edit?utm\\_content=DAGTlv--klo&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGTlv--klo/eDpvrBayB_6fiWc1DSGnEg/edit?utm_content=DAGTlv--klo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

4.2. Equipo y recursos necesarios (incluir roles de innovación):

**Estructura del equipo de innovación:**

El equipo estará compuesto por roles claves que trabajarán de manera coordinada para garantizar la ejecución exitosa del proyecto.

Tabla 7 Actividad por recursos

Actividades por Recursos y Equipos				
Rol Clave	Responsabilidades	Habilidades Requeridas	Plan de Contratación o Formación	Métricas de Desempeño
<b>Líder de Innovación</b>	- Supervisar todas las fases del proyecto.	Experiencia en proyectos tecnológicos y liderazgo.	Personal interno con experiencia en proyectos de innovación.	- Cumplimiento del 100% de los hitos clave.
	- Asegurar el cumplimiento de metas y objetivos.			- Tasa de satisfacción de usuarios del 90%.
	- Asignar recursos y coordinar con los equipos.			
	- Tomar decisiones críticas.			
<b>Diseñador de Experiencia de Usuario (UX)</b>	- Diseñar interfaces amigables.	Experiencia en diseño de UX/UI, tecnologías emergentes.	Contratación de expertos en UX y formación continua.	- Tasa de adopción del 85% en la plataforma.
	- Validar la interacción del usuario.			- Feedback positivo del 80% en

	- Prototipar y colaborar con el equipo técnico para garantizar la coherencia en la implementación.			pruebas de usabilidad.
<b>Desarrollador Técnico</b>	- Desarrollar simulaciones y la infraestructura.	Programación, IA, simulaciones.	Contratación de desarrolladores especializados en IA.	- Tasa de disponibilidad de la plataforma del 99%.
	- Resolver problemas técnicos.			- Resolución de problemas técnicos en un plazo máximo de 48 horas.
	- Optimizar el rendimiento del sistema.			
	- Proporcionar soporte técnico durante las pruebas piloto y la implementación.			
<b>Experto en Negocio Público</b>	- Aportar conocimiento sobre los desafíos del liderazgo en el sector público.	Experiencia en políticas públicas y liderazgo.	Personal interno, formación adicional sobre innovación pública.	- Relevancia del 90% en los contenidos de simulaciones según retroalimentación.
	- Colaborar en el diseño de simulaciones relevantes.			- Participación en al menos 3 eventos de liderazgo público.
	- Asegurar que las soluciones estén alineadas con las necesidades del sector público.			
<b>Analista de Datos</b>	- Evaluar resultados de pruebas.	Análisis de datos, IA, big data.	Contratación de expertos en análisis de datos.	- Precisión del 95% en los modelos predictivos.
	- Proporcionar insights de mejora basados en datos.			- Generación de al menos 2 informes de optimización trimestrales.
	- Crear modelos predictivos sobre el impacto del Centro.			
	- Analizar datos de rendimiento y satisfacción de usuarios.			
<b>Gestor de Proyectos de Innovación</b>	- Coordinar todas las fases del proyecto.	Gestión de proyectos, metodologías ágiles.	Personal interno con formación en Design Sprint y Lean Startup.	- Cumplimiento del 95% del cronograma sin retrasos significativos.
	- Asegurar el cumplimiento del cronograma.			- Identificación y resolución proactiva del 100% de los riesgos.
	- Identificar y gestionar riesgos.			
	- Monitorear recursos y realizar revisiones de hitos clave.			

**Recursos tecnológicos:**

- **Software:** Herramientas para simulaciones con IA, plataforma de formación online.
- **Hardware:** Equipos - Servidores para almacenar grandes volúmenes de datos de simulaciones.

**Espacio físico:**

Un laboratorio de innovación equipado con tecnología avanzada será necesario para el desarrollo y pruebas de las simulaciones.

**Presupuesto estimado: Total, Aproximado \$1,690,000,000**

Tabla 8 Presupuesto

Categoría	Descripción	Costo Estimado (COP)
1. Desarrollo Tecnológico	Software IA, simulaciones, plataforma y soporte.	\$180.000,000
2. Formación y Capacitación	5 talleres IA para líderes + formación continua.	\$70,000,000
3. Infraestructura	Alquiler oficina/laboratorio + equipos tecnológicos.	\$170.000.000
4. Personal (anual)	Líder, UX/IA, desarrollador, negocio, datos, gestor.	\$ 1.134.000.000
5. Gastos Operativos	Admón. (\$2M/mes), marketing, consultores externos.	\$46,000,000
6. Marketing	Publicidad del centro	\$90.000.000

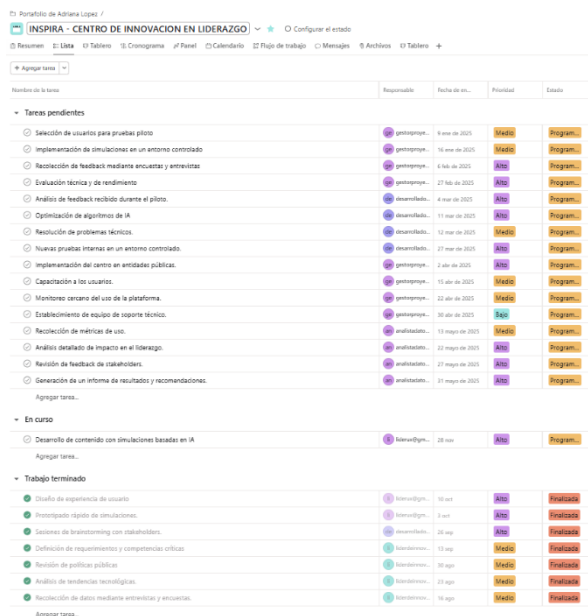
**Recursos externos necesarios:**

- **Consultores de IA y Simulaciones** para ayudar a configurar las herramientas tecnológicas.
- **Proveedores tecnológicos** como Amazon Web Services para infraestructura en la nube.

**Plan de gestión del conocimiento:**

Asana es una herramienta altamente recomendada para la gestión del conocimiento y proyectos en entornos colaborativos. Ideal para equipos que siguen metodologías ágiles como Scrum, Asana permite organizar, priorizar y hacer seguimiento de tareas en tiempo real, facilitando la planificación y gestión de sprints de manera efectiva. Su capacidad para asignar responsabilidades claras, establecer fechas límite y vincular tareas relacionadas mejora la transparencia y colaboración. Además, Asana ofrece dashboards personalizados que proporcionan visibilidad del rendimiento del equipo y el estado del proyecto, alineando a todos los stakeholders en torno a los objetivos y avances clave. Esta combinación asegura que el Centro de Innovación en Liderazgo "Inspira" pueda gestionar eficientemente sus ciclos de desarrollo y aprendizaje, manteniendo el foco en la mejora continua.

Figura 9 Análisis 360 del proyecto



<https://app.asana.com/0/1208605078153693/1208604853032276>

Tabla 9 Estrategia de innovación.

Elemento de la Estrategia	Descripción	Objetivos	Beneficios para el Equipo
Espacios de Innovación Regular	- Hackathons trimestrales y sprints creativos donde el equipo aborda problemas o mejoras fuera de las tareas habituales.	- Fomentar la experimentación y la creatividad. - Proponer ideas disruptivas.	- Permitir un entorno libre de riesgo para experimentar. - Fomentar el trabajo colaborativo y el aprendizaje.
	- Reconocimiento público y premios a las ideas más innovadoras que aporten valor.	- Motivar la generación de ideas innovadoras.	- Incentivar la participación en la innovación.
Programa de Incentivos y Reconocimientos	- Bonificaciones y oportunidades de asistir a conferencias de innovación.	- Recompensar la iniciativa creativa.	- Aumentar la motivación del equipo.
	- Acceso a capacitaciones periódicas en tecnologías emergentes y metodologías ágiles.	- Mantener al equipo actualizado en las últimas tendencias.	- Mejorar la flexibilidad y adaptabilidad del equipo.
Formación Continua y Cross-Training	- Fomentar el cross-training para adquirir nuevas habilidades en áreas diferentes.	- Desarrollar habilidades nuevas.	- Fomentar el desarrollo profesional continuo.
	- Reuniones regulares para que el equipo comparta ideas, mejoras y experimentaciones, promoviendo una retroalimentación abierta y sin jerarquías.	- Establecer un espacio seguro para compartir ideas y feedback. - Valorar el aprendizaje continuo.	- Fomentar una cultura de confianza y colaboración. Facilitar la mejora continua en el equipo.

## 5. Análisis Financiero y de Impacto

### 5.1. Proyecciones financieras y ROI de innovación:

- Inversión inicial requerida (desglosada por categorías)

Tabla 10 Inversión inicial y proyección de ingresos

Inversión inicial	
Item	Total
<b>Nomina</b>	<b>\$ 1.133.869.230</b>
<b>Infraestructura</b>	<b>\$ 170.000.000</b>
<b>Licencias y Herramientas</b>	<b>\$ 176.000.000</b>
<b>Marketing</b>	<b>\$ 90.000.000</b>
<b>Consultores y Servicios</b>	<b>\$ 80.000.000</b>
<b>Gastos Operativos</b>	<b>\$ 40.130.770</b>
<b>Total final</b>	<b>\$ 1.690.000.000</b>

- Proyección de ingresos (mensual o trimestral para los primeros 3-5 años)

Programa	Costo	Can mensual	Mensual	Trimestral	Anual
Formación Adaptativa	\$ 1.000.000	3	\$ 60.000.000	\$ 180.000.000	\$ 720.000.000
Consultorías	\$ 30.000.000	1	\$ 30.000.000	\$ 90.000.000	\$ 360.000.000
Cant de servidores	\$ 200.000	100	\$ 20.000.000	\$ 60.000.000	\$ 240.000.000
Liderazgo Moderno	\$ 2.000.000	3	\$ 6.000.000	\$ 18.000.000	\$ 72.000.000
IA para toma de decisiones	\$ 1.000.000	2	\$ 2.000.000	\$ 6.000.000	\$ 24.000.000
Decisiones con Propósito	\$ 1.000.000	2	\$ 2.000.000	\$ 6.000.000	\$ 24.000.000
Mejora Constante	\$ 1.000.000	2	\$ 2.000.000	\$ 6.000.000	\$ 24.000.000
Simulaciones Inmersivas con AR	\$ 1.000.000	2	\$ 2.000.000	\$ 6.000.000	\$ 24.000.000
Liderazgo Predictivo con IA	\$ 2.000.000	1	\$ 2.000.000	\$ 6.000.000	\$ 24.000.000
			\$ 126.000.000	\$ 378.000.000	\$ 1.512.000.000

Proyección de Ingresos Anuales								
Año	Formación Adaptativa	Consultorías	Can Servidores	Liderazgo Moderno	IA para toma de decisiones	Simulaciones Inmersivas con AR	Liderazgo Predictivo con IA	Total Anual
1	\$ 720.000.000	\$ 360.000.000	\$ 240.000.000	\$ 72.000.000	\$ 24.000.000	\$ 24.000.000	\$ 24.000.000	\$ 1.464.000.000
2	\$ 756.000.000	\$ 378.000.000	\$ 252.000.000	\$ 75.600.000	\$ 25.200.000	\$ 25.200.000	\$ 25.200.000	\$ 1.537.200.000
3	\$ 793.800.000	\$ 396.900.000	\$ 264.600.000	\$ 79.380.000	\$ 26.460.000	\$ 26.460.000	\$ 26.460.000	\$ 1.614.060.000
4	\$ 833.490.000	\$ 416.745.000	\$ 277.830.000	\$ 83.349.000	\$ 27.783.000	\$ 27.783.000	\$ 27.783.000	\$ 1.694.763.000
5	\$ 875.164.500	\$ 437.582.250	\$ 291.721.500	\$ 87.516.450	\$ 29.172.150	\$ 29.172.150	\$ 29.172.150	\$ 1.779.501.150

La proyección de ingresos mensuales y trimestrales para los próximos 5 años se basa en los supuestos mencionados y muestra un crecimiento sostenible en las diferentes fuentes de ingresos. Estos cálculos pueden ajustarse a medida que se disponga de más datos y

se realicen ajustes en las estrategias de ingreso del Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA"

Tabla 4 Flujo de Caja proyectado

Flujo de Caja Proyectado			
Año	Total Ingresos	Total Costos Operativos	Flujo de Caja Neto
1	\$ 1.512.000.000	\$ 1.441.569.264	\$ 70.430.736
2	\$ 1.587.600.000	\$ 1.513.647.727	\$ 73.952.273
3	\$ 1.666.980.000	\$ 1.589.330.114	\$ 77.649.886
4	\$ 1.750.329.000	\$ 1.668.796.619	\$ 81.532.381
5	\$ 1.837.845.450	\$ 1.752.236.450	\$ 85.609.000

- Punto de equilibrio estimado es de 13,41 igual a \$16.900.001

El punto de equilibrio del Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA" es de aproximadamente 9.17 meses o un total de \$16.900.001 en ingresos anuales.

Este análisis proporciona una referencia crucial para planificar las actividades de marketing ventas y operaciones para asegurar que el centro logre la sostenibilidad financiera en el primer año de operación.

- Cálculo del ROI (Retorno sobre la Inversión)

Tabla 5 ROI Y VPN

Beneficio Neto Proyectado (Primer Año)	
Total Ingresos Anuales	\$ 1.512.000.000
Total Costos Operativos Anuales	\$ 1.690.000.050
<b>Beneficio Neto Anual</b>	<b>-\$ 178.000.050</b>
<b>Cálculo del ROI para el Primer Año</b>	
	<b>-10,53%</b>

Inversión Inicial	\$ 140.833.338					
		TASA				
Flujo de Caja Neto		10,00%	15,00%	20,00%	25,00%	30,00%
Año 1	\$ 70.430.736	\$ 63.387.662	\$ 59.866.126	\$ 56.344.589	\$ 52.823.052	\$ 49.301.515
Año 2	\$ 73.952.273	\$ 66.557.046	\$ 62.859.432	\$ 59.161.818	\$ 55.464.205	\$ 51.766.591
Año 3	\$ 77.649.886	\$ 69.884.898	\$ 66.002.403	\$ 62.119.909	\$ 58.237.415	\$ 54.354.921
Año 4	\$ 81.532.381	\$ 73.379.143	\$ 69.302.524	\$ 65.225.905	\$ 61.149.286	\$ 57.072.667
Año 5	\$ 85.609.000	\$ 77.048.100	\$ 72.767.650	\$ 68.487.200	\$ 64.206.750	\$ 59.926.300
		<b>\$ 350.256.848</b>	<b>\$ 330.798.134</b>	<b>\$ 311.339.421</b>	<b>\$ 291.880.707</b>	<b>\$ 272.421.993</b>

<b>VPN</b>	<b>\$ 209.423.511</b>
------------	-----------------------

Este valor positivo indica que el proyecto es financieramente viable y generará un retorno superior a la inversión inicial descontando los flujos de caja futuros al valor presente con una tasa del 10%.

La Tasa Interna de Retorno (TIR) del proyecto "INSPIRA" se encuentra aproximadamente entre 25% y 30%, lo que sugiere que el proyecto es financieramente viable y puede considerarse una buena inversión.

El período de recuperación de la inversión (PRI) del proyecto "INSPIRA" es aproximadamente 2 años y 8.5 meses.

**Tabla 6 Análisis de sensibilidad**

<b>Análisis de Sensibilidad</b>			
<b>Escenario</b>	<b>Ingresos</b>	<b>Costos</b>	<b>Beneficio Neto</b>
<b>Mejor Caso</b>	\$ 1.814.400.000	\$ 1.521.000.002	\$ 293.399.998
<b>Caso Más Probable</b>	\$ 1.512.000.000	\$ 1.690.000.050	-\$ 178.000.050
<b>Peor Caso</b>	\$ 1.209.600.000	\$ 1.859.000.002	-\$ 649.400.002

**Mejor Caso:** El aumento en los ingresos y la reducción de costos pueden resultar en un beneficio neto significativamente mayor lo que indica un alto potencial de rentabilidad si se cumplen las condiciones óptimas.

**Peor Caso:** Una reducción en los ingresos y un aumento en los costos llevan a una pérdida lo que resalta la vulnerabilidad del proyecto a factores externos e internos que pueden afectar su desempeño financiero.

**Caso Más Probable:** El proyecto sigue siendo viable generando un beneficio neto razonable lo que sugiere que incluso en un escenario estable el proyecto puede sostenerse.

- Métricas específicas de innovación (ej. ingresos por nuevos productos)

**Tabla 7 Métricas de innovación**

<b>Métricas Específicas de Innovación</b>			
<b>Item</b>	<b>Concepto</b>	<b>Definición</b>	<b>Formula</b>
1	Ingresos por Nuevos Productos/Servicios	Medida de los ingresos generados específicamente por programas de formación consultorías y otros servicios innovadores introducidos por el centro.	$\text{Ingresos por Nuevos Productos} = \text{Total Ingresos Generados por Nuevos Servicios} \div \text{Total Ingresos}$

2	Tasa de Adopción de Nuevos Productos/Servicios	Porcentaje de clientes que adoptan nuevos productos o servicios dentro de un período específico.	Tasa de Adopción= Total de Clientes Numero de Clientes que Usan Nuevos Servicios)×100
3	Tasa de Retención de Clientes	Porcentaje de clientes que continúan utilizando los productos o servicios del centro a lo largo del tiempo.	Tasa de Retención=(Numero de Clientes al Inicio del Periodo+Numero de Clientes Activos al Final del Periodo)×100
4	Tiempo de Lanzamiento al Mercado	Tiempo promedio necesario para desarrollar e introducir nuevos productos o servicios en el mercado.	Tiempo de Lanzamiento=Fecha de Lanzamiento-Fecha de Inicio de Desarrollo
5	Tasa de Innovación	Proporción de los ingresos totales generados por productos y servicios nuevos en relación con los ingresos totales.	Tasa de Innovación=(Total de Ingresos+Ingresos de Nuevos Productos)×100

5.2. Impacto social y ambiental:

El impacto social del Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA" puede ser significativo, abarcando varios aspectos cruciales para el desarrollo del sector público y la sociedad en general, son las siguientes:

Tabla 8 Impacto Social

Impacto Social de INSPIRA		
Métrica	Descripción	Unidad
Número de Servidores Capacitados	Servidores públicos que han recibido capacitación a través de INSPIRA	Personas
Mejora en la Eficiencia Administrativa	Incremento en la eficiencia administrativa en las entidades públicas	%
Número de Proyectos Públicos Mejorados	Proyectos gubernamentales mejorados gracias a la capacitación	Proyectos
Satisfacción de los Servidores	Nivel de satisfacción de los Servidores con los programas de capacitación	%
Inclusión de Grupos Vulnerables	Participación de grupos vulnerables en los programas de liderazgo	Índice
Impacto en Políticas Públicas	Influencia de los programas de INSPIRA en la formulación de políticas públicas	Políticas
Colaboración Interinstitucional	Número de colaboraciones entre diferentes entidades públicas	Colaboraciones

Tabla 9 Estrategia de mitigación

Estrategias de Mitigación		
Estrategia	Descripción	Acciones Clave
Inclusión Social	Asegurar la participación de diversos grupos en el sector público	Programas específicos para grupos vulnerables

Accesibilidad	Implementar programas accesibles para todos los Servidores	Adaptación de instalaciones y materiales
Evaluación Continua	Realizar evaluaciones periódicas del impacto social	Encuestas, entrevistas, análisis de datos
Colaboración Comunitaria	Trabajar con líderes y organizaciones comunitarias para fortalecer el sector público	Reuniones, acuerdos de colaboración
Transparencia y Comunicación	Mantener una comunicación abierta y transparente con todos los stakeholders	Informes periódicos, reuniones informativas
Capacitación Continua	Proveer oportunidades continuas de aprendizaje y desarrollo	Programas de formación continua
Monitoreo de Resultados	Monitorear y medir los resultados de los programas	Sistemas de seguimiento y evaluación

El impacto ambiental del Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA" también es un aspecto importante para considerar. Aquí se detallan los principales impactos ambientales esperados, así como las estrategias para maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos:

**Tabla 10 Impacto Ambiental**

Impacto Ambiental de Inspira		
Métrica	Descripción	Unidad
Reducción de Emisiones de CO2	Cantidad de emisiones de CO2 reducidas gracias a las iniciativas	Toneladas
Uso de Energía Renovable	Porcentaje de energía utilizada que proviene de fuentes renovables	%
Reducción en el Consumo de Energía	Cantidad de energía ahorrada a través de prácticas sostenibles	kWh
Gestión de Residuos	Porcentaje de residuos gestionados correctamente	%
Uso de Materiales Reciclados	Porcentaje de materiales reciclados utilizados	%
Educación Ambiental	Número de Servidores capacitados en prácticas ambientales	Personas

**Tabla 11 Estrategia de mitigación**

Estrategias de Mitigación		
Estrategia	Descripción	Acciones Clave
Implementación de Energías Renovables	Fomentar el uso de energías renovables en las oficinas públicas	Instalación de paneles solares, uso de energía eólica
Eficiencia Energética	Reducir el consumo de energía mediante prácticas sostenibles	Auditorías energéticas, uso de iluminación LED

Gestión de Residuos	Mejorar la gestión de residuos en las entidades públicas	Programas de reciclaje, reducción de residuos
Reforestación	Promover la reforestación en áreas urbanas y rurales	Programas de plantación de árboles
Uso de Materiales Reciclados	Fomentar el uso de materiales reciclados en las operaciones diarias	Compra de productos reciclados, reutilización de recursos
Capacitación Ambiental	Capacitar a los Servidores en prácticas sostenibles	Talleres, cursos, seminarios
Monitoreo y Reporte Ambiental	Implementar sistemas de monitoreo y reporte de impactos ambientales	Informes anuales de sostenibilidad, monitoreo continuo

Fomentar prácticas de economía circular, como la reutilización de materiales y el reciclaje, para minimizar el desperdicio y optimizar el uso de recursos y asegurar que las operaciones del centro no afecten negativamente a los ecosistemas locales.

**Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU:**

**Tabla 12 ODS Relevantes para INSPIRA**



Al implementar estas estrategias y monitorear continuamente el impacto ambiental, el Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA" puede minimizar sus efectos negativos sobre el entorno natural y contribuir positivamente a la sostenibilidad ambiental.

5.3. Métricas para el monitoreo ambiental

Tabla 20 Métricas impacto ambiental

Área de Impacto	Métrica	Descripción	Unidad	Frecuencia de Monitoreo
Reducción de Emisiones de CO <sup>2</sup>	Emisiones de CO <sup>2</sup> evitadas	Toneladas de CO <sup>2</sup> que se han reducido mediante la implementación de energías renovables y prácticas sostenibles en oficinas públicas	Toneladas de CO <sup>2</sup>	Anual
	Emisiones de CO <sup>2</sup> por empleado	Cálculo de emisiones per cápita para identificar el impacto de prácticas sostenibles en el personal	Toneladas de CO <sup>2</sup>	Semestral
Uso de Energía Renovable	Porcentaje de energía renovable utilizada	Proporción de energía consumida que proviene de fuentes renovables (solar, eólica, etc.)	%	Trimestral
Reducción en el Consumo de Energía	Energía ahorrada	Reducción en el consumo energético total gracias a la implementación de eficiencia energética, comparado con el consumo base	kWh	Mensual
	Eficiencia energética por metro cuadrado	Energía consumida en relación con el espacio de trabajo (m <sup>2</sup> ), para identificar mejoras continuas en eficiencia	kWh/m <sup>2</sup>	Trimestral
Gestión de Residuos	Tasa de reciclaje	Proporción de residuos reciclados respecto al total generado	%	Mensual
	Volumen de residuos generados	Total de residuos generados en actividades del centro	kg	Mensual
Uso de Materiales Reciclados	Proporción de materiales reciclados adquiridos	Porcentaje de materiales comprados que son reciclados, como papel, plásticos y otros insumos	%	Mensual
	Material reciclado por empleado	Cantidad de materiales reciclados utilizados por cada empleado	kg/persona	Semestral
Educación Ambiental	Servidores capacitados en prácticas ambientales	Cantidad de personas capacitadas en prácticas de sostenibilidad	Personas	Trimestral
	Evaluación de conocimientos adquiridos	Resultados de evaluaciones post-capacitación para medir el impacto del entrenamiento en conocimiento y aplicación de prácticas sostenibles	% de aumento en puntaje	Trimestral
Reforestación	Número de árboles plantados	Cantidad de árboles plantados como parte de programas de reforestación	Árboles	Anual
	Superficie reforestada	Área total reforestada en m <sup>2</sup> para evaluar el impacto en áreas urbanas y rurales	m <sup>2</sup>	Anual
Monitoreo y Reporte Ambiental	Informes de sostenibilidad publicados	Número de informes de sostenibilidad publicados y disponibles para consulta pública	Informes	Anual
	Actualización de datos de monitoreo ambiental	Frecuencia con la que se actualizan los datos en el sistema de monitoreo ambiental	Veces al año	Trimestral
Prácticas de Economía Circular	Índice de reutilización de materiales	Porcentaje de materiales que se reutilizan en lugar de desecharse	%	Trimestral
	Reducción de desechos por reutilización	Cantidad de desechos evitados gracias a la reutilización de materiales	kg	Trimestral

6. Gestión de riesgos y oportunidades

6.1 Matriz de riesgos y estrategias de mitigación:

Tabla 21 Matriz de riesgo

7. MATRIZ DE RIESGOS	
Riesgos Financieros	<b>Riesgo de Sobrepresupuesto:</b> Los costos pueden exceder el presupuesto estimado.
	<b>Riesgo de Financiación Insuficiente:</b> Dificultad para obtener los fondos necesarios para el proyecto.
Riesgos Técnicos	<b>Fallo en la Integración Tecnológica:</b> Problemas al integrar nuevas tecnologías con sistemas existentes.
	<b>Obsolescencia Tecnológica:</b> Las tecnologías implementadas pueden volverse obsoletas rápidamente.
Riesgos Operativos	<b>Resistencia al Cambio:</b> Los expertos y stakeholders pueden resistirse a adoptar nuevas tecnologías y métodos.
	<b>Falta de Personal Calificado:</b> Escasez de personal con las habilidades necesarias para operar y mantener las nuevas tecnologías.
Riesgos de Mercado	<b>Competencia:</b> Competencia de otros centros de formación y desarrollo de liderazgo.
	<b>Demanda Baja:</b> Menor demanda de los programas y servicios ofrecidos por el centro.
Riesgos Legales y de Cumplimiento	<b>Cumplimiento Normativo:</b> Incumplimiento de regulaciones locales y nacionales.
	<b>Propiedad Intelectual:</b> Problemas relacionados con la propiedad intelectual de las tecnologías y métodos desarrollados.
Riesgos Sociales y Ambientales	<b>Impacto Ambiental Negativo:</b> Operaciones del centro que pueden tener un impacto negativo en el medio ambiente.
	<b>Impacto Social Negativo:</b> Potencial para generar impactos sociales adversos como la exclusión de ciertos grupos.

## 7. Métricas de éxito y KPIs de Innovación

### 7.1. OKRs (Objectives and Key Results) del Proyecto

Para el Centro de Innovación y Liderazgo INSPIRA enfocado en el sector público colombiano, es crucial definir métricas de éxito y KPIs (Key Performance Indicators) que reflejen tanto el impacto de las iniciativas de innovación como la efectividad de los programas de liderazgo. Aquí te presento una lista de métricas de éxito y KPIs específicos:

### Métricas de Éxito y KPIs de Innovación para INSPIRA

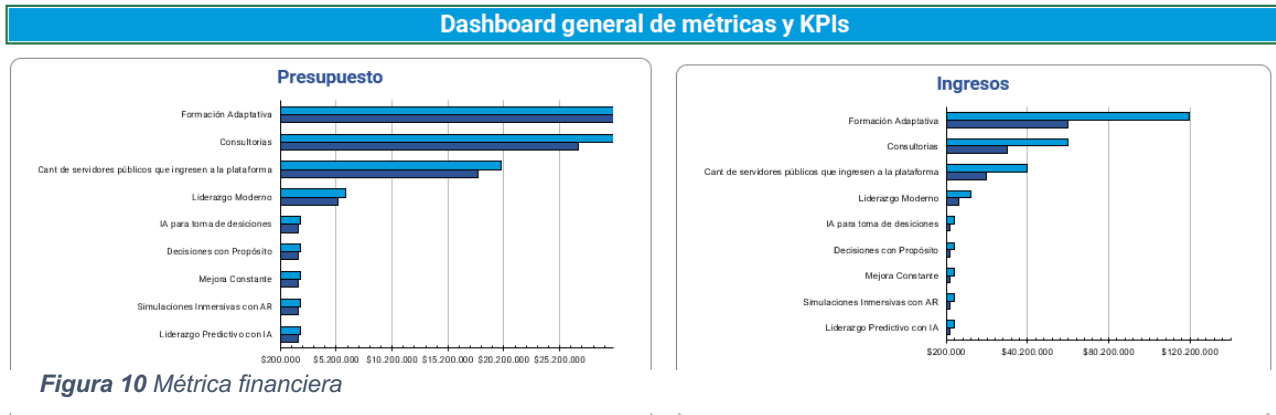


Tabla 13 Métricas cuantitativas

Área	Métrica	Descripción	KPI
Desarrollo de Talento	Número de servidores Capacitados	Servidores públicos capacitados	Número de participantes por año
	Mejora en Competencias de Liderazgo	Incremento en competencias de liderazgo	Resultados de evaluaciones pre y post
Impacto en la Administración Pública	Implementación de Proyectos de Innovación	Proyectos innovadores implementados en entidades públicas	Cantidad de proyectos y su impacto
	Mejora en la Eficiencia Administrativa	Incremento en la eficiencia de procesos administrativos	Reducción en tiempos y costos, aumento en productividad
Satisfacción	Satisfacción de los Participantes	Nivel de satisfacción con los programas de capacitación	Porcentaje de satisfacción en encuestas
Fomento de la Innovación	Número de Nuevos Programas/Servicios Introducidos	Nuevos programas y servicios lanzados	Número de nuevos programas por año
	Ingresos por Nuevos Programas/Servicios	Ingresos generados por nuevos programas	Ingresos anuales de nuevos programas
Colaboración y Alianzas	Número de Colaboraciones Interinstitucionales	Colaboraciones y alianzas con entidades públicas	Número de colaboraciones por año

	Impacto en Políticas Públicas	Influencia en la formulación de políticas públicas	Número de políticas influenciadas
--	-------------------------------	--	-----------------------------------

Los OKRs del Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA" con la estrategia general de la empresa. Esta alineación asegura que cada iniciativa de innovación no solo persiga el éxito en el ámbito del liderazgo y la innovación, sino que también contribuya a los objetivos generales de la organización. Al establecer OKRs que apoyen la estrategia general, el centro puede asegurarse de que su trabajo tenga un impacto significativo en el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa.

La comunicación constante de cómo estos OKRs se alinean con la estrategia general ayudará a motivar al equipo y a mantener el enfoque en las metas comunes.

El proceso de revisión y actualización de los OKRs (Objectives and Key Results) es crucial para asegurar que se mantengan alineados con los objetivos estratégicos de la organización y para adaptarse a cambios en el entorno operativo. A continuación, se detalla un proceso estructurado para la revisión y actualización de OKRs en el Centro de Innovación en Liderazgo "INSPIRA".

## 7.2. Cronograma de seguimiento OKR

**Tabla 14 Cronograma de Seguimiento OKR**

Periodo	Actividades	Milestones (Puntos de Control)	Objetivo
<b>Enero</b>	<b>Definición de OKRs anuales</b>	- Establecimiento de objetivos y resultados clave alineados con la estrategia del año	- Asegurar que todos los objetivos estén alineados con la estrategia general del centro.
<b>Febrero - Marzo</b>	<b>Planificación de Implementación</b>	- Detalle de actividades y recursos necesarios por área (talento, impacto en administración, satisfacción, innovación, colaboración)	- Contar con un plan claro y recursos necesarios para alcanzar cada OKR.
<b>Abril</b>	<b>Primer Punto de Control:</b> Revisión Trimestral	- Revisión del avance en Número de servidores capacitados y Número de colaboraciones interinstitucionales	- Evaluar si las actividades iniciales están en línea con los objetivos de desarrollo de talento y colaboración.
<b>Julio</b>	<b>Segundo Punto de Control:</b> Evaluación de Avance Semestral	- Evaluación de Implementación de proyectos de innovación y Satisfacción de los participantes mediante encuestas y reportes de progreso	- Asegurar que los proyectos de innovación estén en marcha y que la satisfacción se mantenga alta.
<b>Septiembre</b>	<b>Revisión de Ajustes:</b> Identificación de Desviaciones y Ajustes Necesarios	- Análisis de Incremento en competencias de liderazgo y Reducción en tiempos y costos administrativos	- Ajustar estrategias para optimizar el impacto de los programas y procesos.

<b>Noviembre</b>	<b>Último Punto de Control:</b> Revisión Trimestral	- Medición de Nuevos programas/servicios introducidos e Ingresos generados por nuevos programas	- Verificar la introducción y rentabilidad de nuevos servicios antes de finalizar el año.
<b>Diciembre</b>	<b>Evaluación Anual y Redefinición de OKRs</b>	- Evaluación de todos los KPIs definidos (ej. políticas influenciadas, satisfacción anual, productividad) y redefinición de OKRs para el próximo año	- Generar un informe final del impacto alcanzado y definir los objetivos futuros de INSPIRA.

### 8. Plan de gestión del cambio y adopción

8.1 Estrategia de comunicación interna y externa, objetivos de comunicación, audiencias clave (internas y externas), mensajes y métricas

**Tabla 15 Plan de Gestión del cambio**

<b>Plan de Gestión del Cambio y Adopción</b>	
<b>Elemento</b>	<b>Descripción</b>
<b>Estrategia de Comunicación</b>	Establecer una comunicación clara y transparente con todos los stakeholders para garantizar la comprensión y aceptación del cambio.
<b>Objetivos de Comunicación</b>	- Informar sobre los cambios y nuevas herramientas.
	- Fomentar la aceptación y el entusiasmo.
	- Recoger y responder inquietudes.
	- Medir el impacto de la comunicación.
<b>Audiencias Clave</b>	- <b>Internas:</b> Expertos del centro y líderes del sector público.
	- <b>Externas:</b> Organismos gubernamentales, universidades, proveedores tecnológicos.
<b>Mensajes Clave</b>	- <b>Expertos:</b> "Tu participación es clave para transformar el liderazgo público".
	- <b>Servidores Públicos:</b> "Mejora tu capacidad de liderazgo con nuevas herramientas".
<b>Canales de Comunicación</b>	- Reuniones y talleres internos.
	- Boletines informativos y correo electrónico.
	- Redes sociales y webinars.
	- Sitio web del centro.
<b>Cronograma de Comunicación</b>	- Reuniones de lanzamiento: Mes 1.
	- Envío de boletines: Mensual.
	- Talleres de capacitación: Mes 2 y 3.
	- Encuestas de feedback: A partir del Mes 4.
<b>Responsables</b>	- <b>Gerente de Proyectos:</b> Coordinación general.
	- <b>Equipo de Marketing:</b> Creación de contenido y gestión de canales.
	- <b>Líder de Innovación:</b> Supervisión.
<b>Métricas de Efectividad</b>	- Tasa de apertura de correos y boletines.
	- Participación en talleres.

	- Satisfacción de stakeholders.
	- Número de alianzas estratégicas formadas.

## 9. Cultura de innovación y mejora continua

9.1 Valores y comportamientos que fomentan la innovación en la organización, programas de incentivos para la innovación, métricas para evaluar la cultura de innovación y plan para abordar la resistencia al cambio

Tabla 16 Cultura de innovación

Cultura de Innovación y Mejora Continua	
Elemento	Descripción
<b>Valores y Comportamientos</b>	- <b>Colaboración:</b> Fomentar el trabajo en equipo para la creación de ideas.
	- <b>Adaptabilidad:</b> Ser receptivo al cambio y nuevas tecnologías.
	- <b>Aprendizaje continuo:</b> Promover la formación y mejora constante.
<b>Programas de Incentivos</b>	- Reconocimientos y premios por ideas innovadoras.
	- Bonificaciones por implementaciones exitosas.
	- Oportunidades para asistir a conferencias internacionales.
<b>Métricas de Evaluación</b>	- Número de ideas implementadas.
	- Participación en programas de capacitación.
	- Tasa de retención de talento.
<b>Plan para Abordar la Resistencia al Cambio</b>	- <b>Capacitación continua:</b> Implementar programas de formación para preparar al equipo para los cambios.
	- <b>Comunicación clara:</b> Explicar los beneficios de los cambios.
	- <b>Involucramiento del equipo:</b> Incluir a los expertos en el proceso de toma de decisiones.

## 10. Conclusiones y recomendaciones

10.1 Resumen de puntos clave y visión a largo plazo y potencial de transformación.

Tabla 17 Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones	Descripción
<b>Transformación del Liderazgo en el Sector Público</b>	El Centro de Innovación en Liderazgo "Inspira" tiene el potencial de transformar cómo los líderes del sector público colombiano abordan sus roles, mejorando la toma de decisiones.

<b>Metodologías Ágiles como Catalizadores de Éxito</b>	La adopción de metodologías ágiles como Design Sprint y Lean Startup permite un enfoque centrado en el usuario y una rápida iteración de ideas.
<b>Importancia de la Cultura de Innovación</b>	Fomentar una cultura de innovación es crucial para el éxito a largo plazo, asegurando que todos los miembros del equipo se sientan empoderados para contribuir.
<b>Gestión del Conocimiento como Pilar Fundamental</b>	Un sistema robusto de gestión del conocimiento garantizará la documentación de avances y aprendizajes, facilitando la continuidad y mejora continua en el proyecto.
<b>Evaluación Continua y Adaptabilidad</b>	La implementación de un plan de evaluación y retroalimentación ayudará a monitorear el impacto del centro, permitiendo la adaptación de estrategias según resultados.

<b>Recomendaciones</b>	<b>Descripción</b>
<b>Establecimiento de Alianzas Estratégicas</b>	Fomentar la colaboración con universidades y organizaciones que compartan la visión del proyecto, proporcionando recursos y apoyo.
<b>Desarrollo de Programas de Capacitación Continuos</b>	Implementar un programa de capacitación que incluya habilidades técnicas y blandas, asegurando que los líderes estén equipados para enfrentar nuevos desafíos.
<b>Inversión en Tecnología y Herramientas</b>	Asegurarse de contar con tecnología actualizada para el desarrollo y la implementación de simulaciones y herramientas de formación.
<b>Monitoreo y Ajuste de Estrategias</b>	Realizar revisiones trimestrales para evaluar el progreso hacia los OKRs, permitiendo ajustes en tiempo real y alineación con las necesidades cambiantes.
<b>Comunicación Efectiva y Transparente</b>	Establecer un plan de comunicación claro que mantenga informados a todos los stakeholders sobre el progreso, logros y desafíos del proyecto.
<b>Fomento de la Innovación Abierta</b>	Promover espacios de innovación donde los miembros del equipo y otros stakeholders puedan proponer ideas y soluciones, reconociendo públicamente contribuciones valiosas.
<b>Creación de un Repositorio de Conocimiento</b>	Desarrollar y mantener un repositorio que incluya documentación de avances, lecciones aprendidas y mejores prácticas, beneficiando a actuales y futuros integrantes del proyecto.

<b>Visión a Largo Plazo y Potencial de Transformación</b>	La implementación del <b>Centro de Innovación en Liderazgo "Inspira"</b> representa una oportunidad única para revolucionar la gestión del liderazgo en el sector público colombiano. Con un enfoque claro en la innovación y el desarrollo continuo, este centro empoderará a los líderes para ser agentes de cambio, mejorando la calidad de los servicios públicos. A largo plazo, se espera que este modelo de innovación y adaptabilidad sea replicable en otros sectores y regiones, convirtiéndose en un referente de transformación en la administración pública.
---	---

## Referencias

- CESA. (2023). *Centro de Liderazgo*. Obtenido de <https://www.cesa.edu.co/generacion-de-conocimiento/centros-de-excelencia/centro-de-liderazgo/>
- COL4.0. (24 de 10 de 2024). Obtenido de ECOSISTEMAS DE INNOVACIÓN DIGITAL: <https://col40.co/750/w3-channel.html>
- COLOMBIA, A. (2023). *Mecanismos Innovadores de Financiación al Desarrollo en Colombia: Un estudio de cara al futuro*. Bogotá: APC Colombia, Innpactia, Embajada de Canadá y Comité Asesor. Obtenido de [https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2024-04/V13\\_Mecanismos%20Innovadores.pdf](https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2024-04/V13_Mecanismos%20Innovadores.pdf)
- EMIS. (07 de 04 de 2023). *La información que necesitas para tomar decisiones estratégicas con confianza*. Obtenido de <https://www.emis.com/es>
- GABRIUNAS, I. P. (2004). *Competencias para el liderazgo gerencial - Liderazgo: evolución y conceptualización*. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación profesional. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/529317bf-b108-4a2e-9f9e-178f888fe0d1/content>
- Goleman, D. (1998). LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. En *WORKING WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE* (págs. 11-20). Kairós. S.A.
- Guillén, M. d. (2012). *Liderazgo*. Madrid: Diaz de Santos. Obtenido de <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=7035>
- Jiménez, A. (2012). *Liderazgo*. Madrid: Diaz de Santos. Obtenido de <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=7184>
- Lozano Sepúlveda, J. &. (2020). El liderazgo como competencia del nivel directivo en el sector público colombiano: Oportunidades y Limitaciones. En J. &. Lozano Sepúlveda, *Liderazgo como competencia* (págs. (19(2), 1–16.). Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología I Julio - Diciembre 2019, Vol. 19 No. 2. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/3140>
- Ruiz, E. (03 de 05 de 2024). *El Impacto Decisivo Del Liderazgo En El Éxito Y Crecimiento De Las Organizaciones*. Obtenido de <https://liderazgoempresarial.info/que-es-el-liderazgo-y-como-ayuda-dentro-del-ambito-organizacional/#:~:text=El%20liderazgo%20es%20una%20fuerza%20impulsora%20en%20el,cambio%20y%20alcanzar%20sus%20objetivos%20de%20manera%20efectiva.>

**A. Anexo.**

1. Anexo 1 Encuesta: Explorando el Ser del Líder Público para Potenciar su Innovación Personal

[https://docs.google.com/forms/d/1tvcfCJ0pxxYD\\_0xmUnR3g\\_QRnT7TUjosPVNdJogPgwQ/edit](https://docs.google.com/forms/d/1tvcfCJ0pxxYD_0xmUnR3g_QRnT7TUjosPVNdJogPgwQ/edit)

2. Anexo 2 Encuesta: Potencializando tu Liderazgo para Impulsar la Innovación en el Sector Público

<https://docs.google.com/forms/d/1PnbSRFUqCca6D-tsEb-zMz1V48xGZPVU2z2PPFU-W3Q/edit>

3. Anexo 3 Mapa de Empatía

[Mapa de empatía Centro de especializacion de liderazgo - Gráfico - Canva](#)

4. Anexo 4 ¿Como podríamos?

[https://miro.com/app/board/uXjVLf9H0Ts=](https://miro.com/app/board/uXjVLf9H0Ts=/)

5. Anexo 5 Plataforma 360

<https://app.asana.com/0/1208605078153693/1208604853032274>