



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Ministerio de Educación Nacional

FURAG

2022





DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS AL INTERIOR DE LA ENTIDAD

Una buena práctica es una experiencia que se ha implementado con resultados positivos, es eficaz y útil en un contexto concreto¹. En la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública estamos interesados en conocer sus buenas prácticas.

Por lo anterior, agradecemos registrar los datos generales y características específicas de una de las experiencias más relevantes que hayan sido identificadas en su área y/o entidad como buena práctica:

Nombre del área y/o entidad	Subdirección de Desarrollo Organizacional	Persona responsable de la experiencia	Paola Guzmán Vanegas
Correo electrónico institucional	pguzman@mineducacion.gov.co	Cargo	Contratista
Numero de contacto celular/fijo	3202746084	Fecha de diligenciamiento	30 de diciembre
<i>Por favor responder de forma concreta y usando el lenguaje más claro posible</i>			
¿Qué nombre describe mejor la experiencia?	Comunicación asertiva como herramienta clave para la competencia comunicativa en aulas virtuales		
¿Cuál es la entidad líder de la experiencia?	En el marco de la ejecución contractual con la firma Dirección y Proyectos D&G S.A.S. se estableció como obligación contractual la socialización de tres (3) buenas prácticas. En ste sentido, la firma lideró la construcción y presentación de la misma, con el apoyo logístico de la Subdirección de Desarrollo Organizacional del Ministerio de Educación Nacional.		
¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó la entidad?	La estrategia de transferencia de conocimiento facilita el fortalecimiento de uno de los componentes de la Política de Gestión del conocimiento, <i>cultura de compartir y difundir</i> . En este sentido, crear espacios de socialización de buenas prácticas permite trasladar las mejores prácticas en la implementación de la política. A través de este espacio, puntualmente, se generaron nuevos		

¹ Comunidad de prácticas en APS Nodo Chile. (2016). ¿Qué es una buena práctica?: <https://bit.ly/3cKMwSU>



FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG

	conocimiento alrededor de la comunicación como herramienta en la construcción de contenidos virtuales teniendo en cuenta que el MEN lidera la estrategia de Escuela Corporativa, a través de la cual se ofertan Programas de Aprendizaje Organizacional.
¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad que originó la experiencia?	
Crear contenidos e learning implica tener en cuenta muchas variables que buscan ofrecer experiencias de formación que cumplan con criterios de calidad y accesibilidad. En este sentido, y ante la intención de algunas entidades adscritas y vinculadas al sector educación de generar formación e learning para servidores, se hizo necesario compartir con estos actores las buenas prácticas en el uso de la comunicación como elemento clave para la formación virtual.	
¿En qué departamento y municipio se llevó a cabo la buena práctica?	Bogotá, D.C.
¿En qué periodo se implementó la experiencia?	10 de diciembre de 2022
¿A quién o quiénes va dirigida la experiencia?	Servidores y contraristas del Ministerio de Educación Nacional y de las entidades adscritas y vinculadas
¿Cuál es el objetivo de la experiencia?	
Compartir las buenas prácticas en la implementación de herramientas para la formación elearning. Adicionalmente, promover la cultura de compartir y difundir conocimiento al interior de las entidades.	
¿Qué beneficios generó la experiencia?	
Facilitar herramientas para la construcción de contenidos de formación virtual. En este sentido, la firma que adelantó la socialización de la buena práctica diseñó la caja de herramientas con los instrumentos que permiten recopilar los ejercicios de participación y comunicación, que hacen parte de las estrategias de implementación para la construcción de contenidos virtuales. En este sentido, la comunicación se convierte en la herramienta de información que ayudará a esclarecer la comunicación asertiva, a través de una metodología de estudio de elementos para el desarrollo de la comunicación contribuyendo a la mejora de habilidades como la lectura y la escritura.	



¿A cuántos y a quiénes benefició la experiencia?

La buena práctica benefició a los públicos de interés (clientes) a quienes la empresa D&G ha apoyado los procesos de formación virtual. De igual forma, la experiencia fue compartida a los responsables de movilizar la Política de gestión del conocimiento y la innovación al interior de las Entidades Adscritas y Vinculadas al Ministerio de Educación Nacional.

¿Qué metodología se usó para desarrollar la experiencia?

El desarrollo de cursos e-learning implica procesos de comunicación constante y de la creación de espacios de interacción participación con los estudiantes. En este sentido, los debates, juegos de rol y juegos interactivos en equipo facilitaron los procesos de comunicación, permitiendo a tutores y estudiantes mantener contacto permanente durante el proceso de formación.

¿Cuáles fueron las etapas o fases para el desarrollo de la experiencia?

- Identificación de necesidades de comunicación: en el desarrollo del proceso de creación de cursos de formación virtual se gesta la necesidad de mantener una comunicación asertiva con los estudiantes.
- Diseño de estrategias para fortalecer la comunicación: se generan los espacios de participación que incluye, entre otros, ejercicios como debates, juego de roles, juegos interactivos y conversatorios.

¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación de la experiencia?

Se creó la siguiente caja de herramientas:

Instrumento registro de intervenciones. Este formato permite comentar varias intervenciones que considere han tenido los mejores resultados y las describa detalladamente en torno a lo siguiente: tipo de intervención que realizó, lo que las y los estudiantes tuvieron que realizar, lo que usted tuvo que realizar y los logros o alcances que considera tuvo cada una de las intervenciones descritas, con esto determinamos como esta nuestra comunicación respecto a nuestros recursos y sus respectivas intervenciones.

Instrumento tipos intervención en aula. Algunas de las formas de intervención en el aula se centran en aspectos más acotados que otros, implican diferentes procesos cognitivos, se enfocan en el individuo o en un grupo más amplio de actores, así como su demarcación o distribución en diferentes espacios y momentos de la actividad.

Instrumento Tips para la comunicación asertiva. Conceptualización al profesional respecto a la comunicación asertiva, ya hemos considerado los alcances del tutor en el Aula respecto a los recursos que puede utilizar, y las intervenciones que se pueden presentar, dada esta información y para la correcta preparación del profesional se implementan las herramientas de información que ayudarán a este a esclarecer la comunicación asertiva, con esta metodología de estudio de elementos para el desarrollo de la comunicación contribuyendo a la mejora de habilidades como la lectura y la escritura.



¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollar la experiencia?
N/A
¿Cuáles fueron las fuentes y montos totales de financiación de la experiencia?
N/A
¿La experiencia ha sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?
La buena práctica fue presentada como insumo para la etapa de la evaluación del proceso contractual adelantado por el Ministerio de Educación Nacional, para contratar la empresa que apoya el proceso de virtualización de los contenidos de formación de la Escuela Corporativa.
¿La experiencia ha recibido algún tipo de reconocimiento nacional o internacional? (pregunta opcional)
N/A
¿Por qué su experiencia puede considerarse innovadora²?
Debido a la incorporación de elementos de comunicación asertiva a los procesos de formación que ha permitido a la empresa D&G innovar en la creación de contenidos más interactivos y que involucren la participación de los estudiantes, a través de estrategias como debates, juegos en línea, conversatorios, juegos de roles, entre otras estrategias.
¿Cuál fue la utilidad de la experiencia?
La experiencia ha sido replicada para que entidades como el Ministerio de Educación Nacional y sus entidades adscritas y vinculadas puedan implementarla en el marco de sus estrategias de formación virtual.
¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?
Entidades como el Ministerio de Educación Nacional y sus entidades adscritas y vinculadas puedan implementarla en el marco de sus estrategias de formación virtual.

² La innovación se entiende como la creación o adaptación de conocimientos en los procesos de gestión institucional, para dar respuestas novedosas a las necesidades o problemas de la ciudadanía y/o de la entidad. Tomado del Premio Nacional de Alta Gerencia, *Manual de postulación*, Versión N° 2 Junio 04 de 2020.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG

¿Qué desafíos se presentaron en esta experiencia? ¿Cómo fueron abordados?
N/A
¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas para la entidad?
N/A
Registre información adicional que considere relevante sobre la experiencia
Si la implementación en su área/entidad se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.) es de gran valor adjuntarlos con el formato, de ser posible
¿Como área/entidad autoriza que la información contenida en este formato pueda ser difundida con otras áreas y/o entidades? <input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Si desea conocer buenas prácticas en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), indique el (los) tema(s) en particular

Fuente: adaptación hecha por la Dirección de Gestión del Conocimiento del formulario de postulación al Premio Nacional de Alta Gerencia de Función Pública

Nota: Los datos recolectados en esta ficha serán tratados bajo lo dispuesto en la ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".

FECHA DILIGENCIAMIENTO		
30	12	2022
DD	MM	AAAA



FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG

Control de Cambios		
Versión	Fecha de vigencia	Naturaleza del cambio
01	25/05/2019	Se incorpora el formato dentro del proceso de gestión del conocimiento
02	A partir de su publicación en el SIG	Se ajusta redacción en algunos apartes del documento y se incluye tabla de control de cambios.
03	A partir de su publicación en el SIG	Se incorpora el formato propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública

Registro de aprobación					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Martha Ortiz Paola Guzmán	Nombre	Lina Durán	Nombre	Edna del Pilar Paez
Cargo	Profesional Especializado de la Subdirección de Desarrollo Organizacional	Cargo	Coordinadora Grupo de Fortalecimiento al SIG	Cargo	Subdirectora de Desarrollo Organizacional.



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL**

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03

Versión: 03

Rige a partir de su
publicación en el SIG



La educación
es de todos

Mineducación

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03

Versión: 03

Rige a partir de su
publicación en el SIG

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS AL INTERIOR DE LA ENTIDAD

Una buena práctica es una experiencia que se ha implementado con resultados positivos, es eficaz y útil en un contexto concreto¹. En la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública estamos interesados en conocer sus buenas prácticas.

Por lo anterior, agradecemos registrar los datos generales y características específicas de una de las experiencias más relevantes que hayan sido identificadas en su área y/o entidad como buena práctica:

Nombre del área y/o entidad	Subdirección de Desarrollo Organizacional	Persona responsable de la experiencia	Martha Patricia Ortiz Camacho
Correo electrónico institucional	martortiz@mineducacion.gov.co	Cargo	Profesional especializado
Numero de contacto celular/fijo	3112859427	Fecha de diligenciamiento	15 de septiembre de 2022
<i>Por favor responder de forma concreta y usando el lenguaje más claro posible</i>			
¿Qué nombre describe mejor la experiencia?	La Escuela Corporativa como estrategia para fortalecer las competencias de los servidores y movilizar las políticas de gestión y desempeño.		
¿Cuál es la entidad líder de la experiencia?	Ministerio de Educación Nacional		
¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó la entidad?	Es una estrategia para el fortalecimiento de las competencias de los servidores y la movilización de las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que surge a partir del conocimiento y la experiencia de los servidores que ponen al servicio de la entidad el conocimiento explícito y tácito sobre una temática identificada como prioridad estratégica para la construcción de contenidos.		

¹ Comunidad de prácticas en APS Nodo Chile. (2016). ¿Qué es una buena práctica?: <https://bit.ly/3cKMwSU>



¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad que originó la experiencia?

Hasta hace poco la formación virtual era considerada como una forma de educación a la cual tenían opción aquellas personas que no tenían posibilidad de asistir a educación presencial. Sin embargo, el surgimiento de las Tics, conjuntamente con una conceptualización de la educación como un proceso que se extiende a lo largo de la vida, han hecho que la educación virtual se constituya en una alternativa de formación autogestionada que responda a la necesidad de fortalecer las competencias de los servidores en temas estratégicos, especialmente, los relacionados con la movilización de políticas del Modelo Integrado de planeación y gestión, que para el caso del Ministerio, se desarrolla a través de los cursos de la Escuela Corporativa alojados en el Portal Colombia Aprende y que hacen parte integral del Plan de Capacitación Institucional.

Para cumplir con su objetivo, la Escuela Corporativa busca fortalecer las capacidades de los servidores de la entidad a partir del conocimiento y experiencia de los mismos, de las necesidades institucionales y de los grupos de interés. En este sentido, a través de un trabajo coordinado y colaborativo y con el liderazgo de las distintas dependencias del Ministerio expertas en una temática en particular, se desarrolla un trabajo colaborativo con el fin de garantizar que la construcción curricular responda a las necesidades de la entidad y del sector

La modalidad virtual de la Escuela permite lograr una mayor cobertura capacitando de forma más rápida, efectiva y a un menor costo; convirtiéndose en una herramienta factible para el desarrollo del aprendizaje de los servidores en temas de tendencia actual, lo cual implica trabajar con un modelo adecuado de diseño instruccional que permita el desarrollo de los cursos en un contexto específico para el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en cada uno de los módulos.

Para entender la importancia de la aplicación de definiciones metodológicas en el diseño de actividades virtuales, es necesario conocer los conceptos básicos del desarrollo de cursos e-learning, la aplicación de diferentes modelos y recomendaciones prácticas para su aplicación en los contextos de formación. Lo anterior, teniendo en cuenta que la Escuela Corporativa es una de las herramientas que facilita la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, y cuyo valor agregado se expresa en los contenidos que construyen los servidores de la entidad a partir de su conocimiento y experticia en temas estratégicos y transversales para el sector.

¿En qué departamento y municipio se llevó a cabo la buena práctica?

Bogotá.

¿En qué periodo se implementó la experiencia?

Desde agosto de 2018 a setiembre de 2022

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su publicación en el SIG

¿A quién o quiénes va dirigida la experiencia?	A los servidores públicos, tanto del Ministerio como de las entidades adscritas y vinculadas al sector educativo.
¿Cuál es el objetivo de la experiencia?	
Los cursos de la Escuela Corporativa del Ministerio de Educación Nacional tienen como objetivo principal promover y gestionar el desarrollo de capacidades y competencias de los servidores tanto del Ministerio, como del sector, en función de la Estrategia sectorial e institucional para contribuir al incremento de la eficacia y modernización de la gestión pública.	
¿Qué beneficios generó la experiencia?	
<p>Los beneficios que genera la Escuela corporativa, tanto para el Ministerio, como para el sector son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo• Reconocer la experiencia y experticia de los colaboradores como una fuente importante de conocimiento y un referente de la forma como el MEN se ha venido adaptando a los retos del contexto.• Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento, para contribuir al mejoramiento del quehacer del Ministerio• Movilizar temas estratégicos para la entidad y para el sector, es especial los relacionados con las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.• Fortalecer el plan de Capacitación Institucional a través de la modalidad virtual.	



¿A cuántos y a quiénes benefició la experiencia?

La Escuela Corporativa ha beneficiado a servidores públicos tanto del Ministerio, como de las entidades adscritas y vinculadas de la siguiente manera:

Nombre del Curso	Fecha de lanzamiento	Total Graduados (corte a septiembre 2022)
Gestión del Cambio	jul-20	516
Plan Nacional de Desarrollo	jul-20	1.150
Gestión de la Transparencia	jul-20	910
Formulación de políticas públicas en educación	jul-20	260
Gestión ambiental	abr-21	703
Gestión de la información	abr-21	384
Gestión de calidad – Sistema Integrado de Gestión	abr-21	657
Formación de formadores	abr-21	269
Metodologías ágiles	mar-22	1.129
Atención a poblaciones diversas	mar-22	
Analítica institucional	mar-22	1.017
Seguridad de la información	mar-22	541



¿Qué metodología se usó para desarrollar la experiencia?

La Escuela Corporativa, fundamenta su acción en el marco de lo establecido en el documento Manual de Gestión de Conocimiento registrado en el Sistema Integrado de Gestión SIG como [CI-MA-01 V6](#), cuyo propósito es describir e institucionalizar el modelo, el proceso, las estrategias y las herramientas a través de las cuales se desarrolla el proceso de Gestión del Conocimiento en el Ministerio de Educación Nacional.

En el marco de la planeación, el Ministerio prioriza los retos estratégicos a desarrollar durante un periodo de tiempo determinado, lo cual se constituye en la ruta con la que cuenta el equipo directivo para verificar el cumplimiento de las estrategias e iniciativas de innovación como parte de la implementación de la política de gestión de conocimiento e innovación, a través de los seguimientos realizados en el Comité Directivo frente al avance en el cumplimiento de metas, en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, frente al avance en la implementación de la política y en la mesa de transformación cultural frente a los retos de innovación organizacional, según el caso, asegurando la alineación de la operación con los objetivos estratégicos. Su aprobación esta soportada por las actas de reunión respectivas que dan cuenta de las decisiones y compromisos sobre el particular

Así mismo, a partir del aprendizaje organizacional entendido como el proceso mediante el cual la entidad transforma la información en conocimiento², se difunde y explota dicho conocimiento con el fin de incrementar su capacidad innovadora y competitiva. El aprendizaje organizacional, constituye una potente herramienta para incrementar el capital intelectual de una organización, aumentando su capacidad para resolver problemas cada vez más complejos y adaptarse al entorno, lo que le transfiere inmediatamente la capacidad de convertirse en una organización inteligente, que requiere de una cultura organizacional (patrón de conducta común, utilizado por todas las personas y grupos que integran una organización), que favorezca implementar procesos de gestión del conocimiento, el aprendizaje en equipo y la transmisión de dicho conocimiento.

LOS AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE.

Las Nuevas Tecnologías (NT) cumplen dos funciones básicas especialmente vinculadas con el aprendizaje: la mediación cognitiva y la provisión de estímulos sensoriales. Por lo anterior, es conveniente reflexionar en torno a la relación de las NT y los ambientes virtuales de aprendizaje.

²Tomado de www.fundibeq.es/.../sites/.../APRENDIZAJE_ORGANIZACIONAL.pdf 10 <http://www.agoragroupconsulting.com/aprendizaje-organizacional.html>



En términos generales, en el ambiente de aprendizaje confluyen estudiantes y docentes para interactuar psicológicamente con relación a ciertos contenidos, utilizando para ello métodos y técnicas previamente establecidos con la intención de adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, actitudes y en general, incrementar algún tipo de capacidad o competencia.

En este sentido, en el ambiente virtual de aprendizaje confluyen entornos informáticos digitales e inmateriales que proveen las condiciones para la realización de actividades de aprendizaje. Los elementos constitutivos que se tienen en cuenta en la construcción de los ambientes virtuales de aprendizaje son:

- a. **Medios de Interacción:** mientras que la interacción en los ambientes de aprendizaje no virtuales es predominantemente oral; la interacción en los ambientes virtuales se da, por ahora, de manera predominantemente escrita, sin embargo ésta puede ser multidireccional⁵ (a través del correo electrónico, video-enlaces, grupos de discusión, etc. en donde la información fluye en dos o más sentidos, a manera de diálogo), o unidireccional⁶ (principalmente a través de la decodificación o lectura de los materiales informáticos, en donde la información sólo fluye en un sentido emisor-receptor).
- b. **Los Recursos:** si bien en los ambientes no virtuales de aprendizaje los recursos suelen ser principalmente impresos (textos) o escritos (apuntes, anotaciones en la pizarra o pizarrón), en los ambientes virtuales los recursos son digitalizados (texto, imágenes, hipertexto o multimedia). En ambos casos (presencial o virtual) se puede contar con apoyos adicionales como bibliotecas, hemerotecas, bibliotecas virtuales, sitios web, libros electrónicos, etc.
- c. **Los Factores Físicos:** aunque los factores ambientales (iluminación, ventilación, disposición del mobiliario, etc.), son muy importantes en la educación presencial, en los ambientes virtuales de aprendizaje dichas condiciones pueden escapar al control de las instituciones y docentes, sin embargo, siguen siendo importantes. Si el ambiente virtual de aprendizaje se ubica en una sala especial de cómputo, es posible controlar las variables del ambiente físico. En caso contrario, las condiciones dependen de los recursos o posibilidades del estudiante o del apoyo que pueda recibir por parte de alguna institución. Por otro lado, las NT pueden contribuir a hacer más comfortable un ambiente de aprendizaje al estimular los sentidos a través de la música o imágenes que contribuyen a formar condiciones favorables.
- d. **Las Relaciones Psicológicas:** las relaciones psicológicas se median por la computadora a través de la interacción. Es aquí donde las NT actúan en la mediación cognitiva entre las estructuras mentales de los sujetos que participan en el proyecto educativo. Para nosotros, éste es el factor central en el aprendizaje.

Los elementos conceptuales de los ambientes virtuales de aprendizaje que se tienen en cuenta son:

- a. El Diseño Instruccional: se refiere a la forma en que se planea el acto educativo. Expresa, de alguna manera, el concepto que se tiene del aprendizaje y del acto educativo. La definición de objetivos y el diseño de las actividades, la planeación y uso de estrategias y técnicas didácticas, la evaluación y retroalimentación son algunos de sus elementos, dependiendo del modelo instruccional adoptado.
- b. El Diseño de la Interfaz: se refiere a la expresión visual y formal del ambiente virtual. Es el espacio virtual en el que han de coincidir los participantes. Las características visuales y de navegación pueden ser determinantes para una operación adecuada del modelo instruccional. Otra clasificación interesante de los factores que componen un ambiente virtual de aprendizaje es propuesta de Cabero, et. al., (2000), quien destaca que los elementos básicos del medio informático son: el soporte físico (o hardware), el soporte lógico (o software), el soporte estructural (u orgware), y el lenguaje (programación y comunicación). Por orgware, el autor se refiere a “diferentes consideraciones sobre instalación, del ordenador en su contexto –de enseñanza y aprendizaje en este caso–, sobre planificación y diseño de la sala, laboratorio o rincón en el que se encuentre y otros consejos sobre la gestión o las condiciones de este ambiente de trabajo” (Cabero, et. al., 2000, p. 120).






ROLES Y RESPONSABILIDADES

A continuación, se presenta la forma como se articulan los grupos internos de trabajo y las instancias relacionadas con la operación de la Escuela Corporativa, a saber:

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG

Dependencias que se articulan:

	Subdirección de Desarrollo Organizacional	Lidera la Escuela Corporativa
	Oficina de Innovación	Gestiona el Portal Colombia Aprende, donde se alojan los cursos
	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	Soporta, desde el punto de vista tecnológico, la plataforma
	Subdirección Talento Humano	Articula los contenidos con el Plan Institucional de Capacitación
	Oficina Asesora de Comunicaciones	Apoya el proceso de expectativa, divulgación y comunicación para promover la participación

Roles que intervienen:



Gestor

Profesionales de la SDO que se encargan de articular las áreas que soportan la Escuela Corporativa



**Expertos
temáticos**

Se encargan de orientar los contenidos, líneas temáticas, objetivos y secuencias didácticas adecuadas a cada programa de aprendizaje



**Diseñadores
instruccionales**

Se encargan de adecuar los contenidos definidos por los expertos de acuerdo con las necesidades de interactividad



Diseñador gráfico

Se encargan de proponer y desarrollar la propuesta gráfica de cada programa de aprendizaje



Desarrollador web

Se encargan de generar los recursos educativos digitales



Tutor

Se encargan de apoyar el desarrollo de cada programa de aprendizaje y los procesos de aprendizaje de los participantes



Participantes

Colaboradores del
Ministerio de Educación
Nacional

El servidor, debe aprender a ser un estudiante virtual autónomo, responsable de su aprendizaje, entender la importancia de las actividades individuales así como también de la responsabilidad de los trabajos en equipo y la construcción colaborativa de conocimiento. Se requiere que asuma un papel proactivo y responsables en todo el proceso y contribuya en la construcción del ambiente académico propicio para fortalecer su formación integral.

<p>De acuerdo con lo anterior, se espera que en su proceso de formación el estudiante pueda:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tener autonomía de tiempo y espacio. Participar responsablemente en el desarrollo de las actividades programadas. Estar comprometido con su proceso de formación a partir de la metacognición y la autoevaluación.
<p><i>¿Cuáles fueron las etapas o fases para el desarrollo de la experiencia?</i></p>
<p>El diseño de los cursos de la Escuela Corporativa parte de la priorización identificada en función de la estrategia institucional para el fortalecimiento de las competencias de los servidores del Ministerio y del sector, teniendo en cuenta los siguientes momentos:</p> <div> <div>Análisis del estado del arte</div> <div>→</div> <div>Análisis de aspectos a mejorar</div> <div>→</div> <div>Elaboración de herramientas</div> <div>→</div> <div>Capacitación a autores</div> </div> <p>Las etapas a partir de las cuales se generan los cursos de la Escuela Corporativa son las siguientes:</p> <p>EL DISEÑO INSTRUCCIONAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CONTENIDOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE</p> <p>El diseño instruccional hace referencia a la forma como se planea el acto educativo donde el diseño de actividades, la planeación, el uso de estrategias, las técnicas, didácticas, la evaluación y la retroalimentación, juegan un papel importante, teniendo en cuenta el proceso de aprendizaje que realizará el estudiante.</p> <p>En este proceso, los contenidos son determinantes pues estos representan los conceptos que se entregan mediante objetos virtuales como por ejemplo contenidos multimedia, objetos de aprendizaje, software, entre otros, que cumplen el objetivo de satisfacer las necesidades educativas del entorno.</p>



En el diseño instruccional participan dos actores: el experto temático y el diseñador instruccional.

Experto temático	Diseñador instruccional
Participa en el desarrollo de los ambientes de aprendizaje apoyados en las TIC con los cuales trabajarán los estudiantes. Desempeña las siguientes funciones: Elabora y entrega los contenidos en archivos digitales. Diseña y planea las estrategias, actividades, recursos y medios. Redacta algunos elementos de contextualización como: la introducción, el objetivo, la metodología, la forma de evaluación, el alcance y nivel de profundización de los cursos.	Apoya a los expertos en la construcción de contenidos para fundamentar pedagógicamente el desarrollo de los objetos de aprendizaje. Desempeña las siguientes funciones: Brindar al experto apoyo pedagógico y técnico en relación a las mejores prácticas y métodos disponibles para facilitar el aprendizaje mediado por la virtualidad. Realizar el diseño instruccional. Asesorar a los expertos temáticos en el diseño de las actividades de aprendizaje relacionadas con la planeación, el desarrollo y programación en el tiempo de las autoevaluaciones y estrategias de formación y evaluación requeridas para el proceso.

Los modelos que tienen mayor incidencia en la integración de mejores prácticas en los sistemas educativos vía e-learning. Si bien es cierto, todos los modelos tienen prácticas diferenciadas, se debe generar un lineamiento de acción que permita un mejor desarrollo de estos, es por esta razón resulta fundamental conocer las diferentes líneas de acción existentes. ³

³ CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Guía de lineamientos y buenas prácticas para la construcción de cursos virtuales. Pag 8 - 11



Fases Del Diseño Instruccional

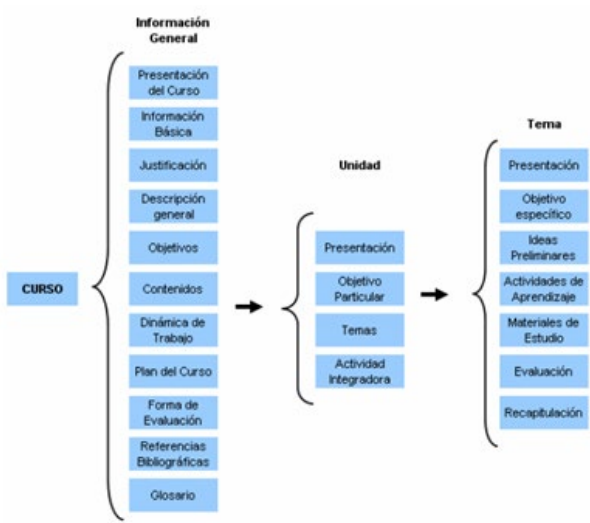
El diseño instruccional comprende las siguientes etapas:

1. **Análisis:** es la exploración sistemática de la manera en que está el proceso y la manera como tendría que ser de acuerdo a los elementos internos y externos. ¿Cuáles son los contenidos, procedimientos y actitudes necesarios para que el estudiante realice su proceso de formación? ¿Qué conocimientos previos puede traer el estudiantes? ¿Qué quiere lograr? ¿Qué y cómo evaluar?
2. **Diseño:** si en el análisis se determinó el cómo está y cómo debería estar, en el diseño se delinea la manera en que se cumplirán los objetivos para lograr el resultado.
3. **Desarrollo:** se utiliza la información del análisis y el diseño, y se construyen los contenidos, buscando siempre el cumplimiento de los objetivos.
4. **Implementación:** en este paso, se lleva a cabo la ejecución del desarrollo; es decir, se le presentan al estudiante los contenidos que previamente fueron desarrollados.
5. **Evaluación:** en esta etapa se comprueba el bien hacer de los demás pasos, es decir, si hubo un correcto análisis, desarrollo e implementación, los objetivos planteados en el diseño, tendrán un resultado positivo.

Bajo esta perspectiva, la Escuela Corporativa es una estrategia de Gestión de Conocimiento que permite potencializar la experiencia, experticia y el conocimiento de los colaboradores del Ministerio, fortaleciendo sus habilidades y competencias técnicas y humanas a través de compartir aprendizajes, experiencias, recibir y dar capacitación, la cual tiene los siguientes objetivos:

- Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Reconocer la experiencia y experticia de los colaboradores como una fuente importante de conocimiento y un referente de la forma como el MEN se ha venido adaptando a los retos del contexto.
- Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento, para contribuir al mejoramiento del quehacer del Ministerio.

En términos generales la estructura de los contenidos se desarrolla de la siguiente manera:



En particular, la Información general de un curso en línea incluye los siguientes elementos:⁴

1. **Presentación del curso:** este texto pretende dar sentido de familiaridad a través de un texto motivador en donde el experto en contenido proporciona al estudiante una breve introducción al curso, destacando la finalidad del mismo de manera global y preferentemente cualitativa, además de utilizar un lenguaje apropiado a la población a la que va dirigido el curso.
2. **Información básica:** brinda al estudiante la información necesaria del curso o experiencia educativa dentro de un plan de estudios, tales como su duración y valor crediticio.
3. **Justificación:** proporciona al estudiante la fundamentación teórica y, en su caso, práctica del curso, explica, además, la importancia de la construcción de determinadas competencias, conocimientos o habilidades promovidas por el curso como parte de un proceso de aprendizaje.
4. **Descripción general:** consiste en una narración breve de las partes que lo constituyen: unidades o módulos, secuencia, temas y las actividades generales que los estudiantes realizarán.
5. **Objetivos:** presentan de manera detallada los conocimientos, habilidades y actitudes que el estudiante desarrollará a lo largo del curso. Esta redacción se debe hacer en función del alumno y no en función del maestro.
6. **Contenidos:** presenta, de manera ordenada, las unidades y temas que integran el curso de acuerdo con la secuencia establecida en el programa de estudio, por lo tanto, los contenidos deberán estar directamente relacionados con los objetivos generales.
7. **Dinámica de trabajo:** debe explicarle al estudiante lo que se espera de él, el tipo de actividades que realizará a lo largo del curso, los principales medios de comunicación que deberá emplear y la forma en la que hará llegar sus actividades al facilitador o compañeros.
8. **Plan de curso:** presenta al estudiante -de manera ordenada y resumida- las unidades y temas que conforman el curso.

⁴ Universidad Veracruzana. Guía para el diseño de cursos en línea. Pag 18



9. Forma de Evaluación: se basa primordialmente en la realización de actividades, documentos escritos, así como en el registro de sus participaciones en los medios de interacción, mismos que sirven para conocer el nivel y calidad del aprendizaje alcanzado. En este punto es importante que el estudiante reciba retroalimentación de los ejercicios de aprendizaje realizados.

10. Referencias bibliográficas: consisten en la identificación de todos los materiales de lectura que el estudiante empleará.

11. Glosario: en esta sección el experto en contenido deberá incluir las definiciones, conceptos, tecnicismos o terminología particular que, a su juicio, sean necesarias para que el estudiante comprenda los contenidos.

Por su parte, el Módulo comprende los siguientes ítems:

1. Presentación: al inicio de cada unidad se debe redactar un texto descriptivo y motivador de los temas que la integran.
2. Objetivos de la Unidad: los objetivos de una Unidad son enunciados que especifican los resultados de aprendizaje particulares que lograrán los estudiantes al concluir las secuencias de aprendizaje de los temas que la integran.
3. Temas: conjunto de temas que constituyen el nivel más desagregado en el que puede dividirse un conocimiento.
4. Actividad Integradora: es deseable que al finalizar una unidad los estudiantes realicen actividades que les permitan integrar los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en cada tema.

Finalmente, los temas se constituyen a partir de la siguiente información:

1. Presentación: la finalidad de este apartado es que el estudiante comprenda la importancia de los conocimientos habilidades y actitudes que deberá aprender así como hacer énfasis en el resultado que se espera obtener cuando finalice cada tema. La redacción deberá despertar el interés del estudiante, por lo que se sugiere emplear diversas estrategias, tales como preguntas de reflexión, anécdotas, metáforas, entre otras.
2. Objetivo específico: en este apartado se establecen los resultados de aprendizaje que el estudiante logrará mediante la realización de las actividades diseñadas en cada tema.



3. Ideas preliminares: las ideas preliminares son una serie de pequeños textos o enunciados que pretenden generar las condiciones propicias para la activación del aprendizaje por medio de la recuperación de conocimientos previos.
4. Actividades de aprendizaje: diseño de las actividades de aprendizaje que el estudiante realizará para lograr los objetivos educativos de cada uno de ellos.
5. Materiales de estudio: son aquellos elementos informativos, proporcionados al estudiante en diferentes formatos para poder desarrollar las actividades de aprendizaje diseñadas.

Evaluación: debe ser formativa a través de la valoración del desempeño de los estudiantes en la realización de las actividades de aprendizaje y evaluación diseñadas

CRITERIOS PARA LA CREACIÓN DE CONTENIDO (INDICACIONES PARA AUTORES)

*El primer paso de la creación de un curso virtual es la elaboración de contenido; allí, el autor plasma, de forma organizada en un documento, la información que considera necesaria para que el estudiante cumpla un objetivo de formación.*⁵

La construcción de contenido debe tener como referente el Modelo Pedagógico Institucional, que basa la enseñanza en la pedagogía crítica y el constructivismo. En otras palabras, significa que «el sujeto que participa en la experiencia de formarse se involucre críticamente en su realidad, en la consecución y valoración de la información, en el planteamiento de soluciones desde los saberes propios, en las lecturas del contexto, en el debate argumentado y en el diseño de propuestas de intervención».

En este orden de ideas, los criterios mínimos que debe tener el documento son:

- *Nombre del autor o autores.*
- *Delegada o dependencia.*
- *Público objetivo: Responde a quién va dirigido el material.*
- *Título: Es una frase que sintetiza el contenido del texto. Con el título se sabe de qué va a tratar el escrito. Extensión: no mayor a una línea.*

⁵ Defensoría del Pueblo. Guía para la construcción de cursos virtuales. Pag 12-14.



- *Objetivo de formación:* Especifica los conocimientos que el estudiante debe tener al finalizar el curso.
- *Resumen:* Es un párrafo que describe el texto. Extensión: 4 o 5 líneas.
- *Palabras clave:* Son aquellas palabras que se repiten o que definen el texto.
- *Glosario:* Palabras con sus definiciones
- *Siglas:* Letras iniciales de las organizaciones, instituciones, empresas, sistemas, asociaciones, nombres propios, entre otros, que se usan para abreviar al referirse a ellos. Ejemplo, ONU (Organización de las Naciones Unidas).
- *Contenido:* Corresponde al conjunto de ideas que conforman el tema que se va a desarrollar. Se debe dividir en capítulos o temáticas así:
 - *Antecedentes:* Circunstancias previas a un asunto.
 - *Contexto actual:* Circunstancias del presente del asunto.
 - *Idea central:* Tesis principal.
 - *Material estadístico.*
 - *Rutas de participación:* Cómo la persona a quien va dirigido el material accede o participa del tema que se está abordando
 - *Conclusiones.*
 - *Extensión:* No mayor a 10 cuartillas por tema.10
- *Ideas maestras o relevantes:* Son frases o párrafos que se pueden destacar en un texto y que son importantes para el objetivo de aprendizaje.
- *Casos prácticos:* Son relatos reales o ficticios que permiten reflexionar al participante alrededor de un tema y tomar decisiones argumentadas con base en los contenidos vistos durante el curso.
- *Evaluación:* preguntas de opción múltiple, falso o verdadero y selección de opciones.
- *Bibliografía:* libros o publicaciones que soportan el contenido: adjuntar los PDF o los enlaces.
- *Jurisprudencia que soporta el tema:* adjuntar los PDF o los enlaces. Libros de profundización del contenido: adjuntar los PDF o los enlaces. Mínimo 2.
- *Videos que profundicen.*

Recomendaciones generales

- *El contenido debe tener enfoque territorial y diferencial.*
- *La bibliografía (material impreso o audiovisual) debe estar respaldada por instituciones con autoridad nacional o internacional (UNICEF, ministerios, entre otros).*

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su publicación en el SIG

- *Todo texto de referencia debe tener un enlace de acceso a internet o anexo.*
- *El material gráfico que soporte el texto debe incluirse como anexo y no dentro del texto.*
- *Las infografías o gráficas deben referenciar la fuente y se deben incluir como anexo y no dentro del texto.*

¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación de la experiencia?

A partir del desarrollo de la experiencia de la Escuela Corporativa se han construido dos documentos:

- Manual para la Construcción de Contenidos cursos virtuales Escuela corporativa
- Actualización del Manual de Conocimiento
- Presentaciones de referenciación de la experiencia a entidades adscritas y vinculadas al sector educativo y a entidades mdel orden nacional.
- Curcula programación cursos Escuela Corporativa

¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollar la experiencia?

Para plantear e reenfoque de la Escuela Corporativa, se contó con el acompañamiento permanente del Departamento Administrativo de la Función Pública en la alineación de la estrategia , con lineamientos de la política de gestión del conocimiento y la innovación.



La educación
es de todos

Mineducación

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG

¿Cuáles fueron las fuentes y montos totales de financiación de la experiencia?

El apoyo financiero que ha apoyado el desarrollo de la Escuela Corporativa es el siguiente:

Nombre del Contratista	Número del Contrato	Valor
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	266 del 2019	\$ 545.000.000
ITO SOFTWARE SAS	CO1.PCCNTR.1842641 del 2020	\$ 419.959.905
DIDÁCTICA Y SISTEMAS S A S	CO1.PCCNTR.2475074 del 2021	\$ 353.011.761
G&D GERENCIA Y DIRECCIÓN DE PROYECTOS S.A.S	CO1.PCCNTR.3760431 del 2022	\$ 351.380.000
	Total	\$ 1.669.351.66

¿La experiencia ha sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?

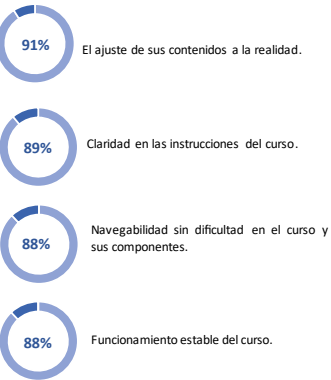
Los cursos dela Escuela Corporativa generan unas encuestas de satisfacción que reflejan la siguiente información:



Encuesta de satisfacción

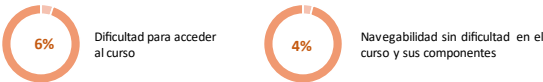
Curso Gestión de la información

El curso de Gestión de la Información presenta un 87,63% de favorabilidad por parte de los encuestados, quienes evaluaron positivamente los siguientes criterios:



Pregunta	Respuestas								Total respuestas
¿Accediste sin dificultad al curso?	Muy en desacuerdo	2%	En desacuerdo	4%	Neutral	De acuerdo	33%	Muy de acuerdo	52%
	5		10		30	92		146	283
¿Navegaste el curso y sus componentes sin dificultad?	Muy en desacuerdo	2%	En desacuerdo	2%	Neutral	De acuerdo	37%	Muy de acuerdo	51%
	5		7		23	104		144	283
¿El curso es estable en su funcionamiento?	Muy en desacuerdo	1%	En desacuerdo	2%	Neutral	De acuerdo	39%	Muy de acuerdo	49%
	3		5		26	110		139	283
¿Las instrucciones del curso son claras?	Muy en desacuerdo	1%	En desacuerdo	1%	Neutral	De acuerdo	36%	Muy de acuerdo	51%
	3		3		25	107		145	283
¿Los contenidos son ajustados a la realidad?	Muy en desacuerdo	1%	En desacuerdo	0%	Neutral	De acuerdo	39%	Muy de acuerdo	52%
	3		0		23	109		148	283
¿Los contenidos del curso son fáciles de entender?	Muy en desacuerdo	1%	En desacuerdo	2%	Neutral	De acuerdo	37%	Muy de acuerdo	49%
	3		6		30	106		138	283

De los aspectos evaluados con mayor oportunidad de mejora se encuentran:





La educación
es de todos

Mineducación

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG



Encuesta de satisfacción

Curso Gestión ambiental



La educación
es de todos

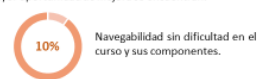
Mineducación

El curso de Gestión ambiental presenta un 81,34% de favorabilidad por parte de los encuestados, quienes evaluaron positivamente los siguientes criterios:



Pregunta	Respuestas						Total respuestas
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo		
¿Accediste sin dificultad al curso?	21	44	72	198	259	46%	594
¿Navegaste el curso y sus componentes sin dificultad?	19	38	72	231	234	39%	594
¿El curso es estable en su funcionamiento?	16	32	55	247	244	41%	594
¿Las instrucciones del curso son claras?	19	25	63	255	232	39%	594
¿Los contenidos son aptados a la realidad?	19	10	47	262	256	43%	594
¿Los contenidos del curso son fáciles de entender?	19	24	70	241	240	40%	594

De los aspectos evaluados con mayor oportunidad de mejora se encuentran:



Encuesta de satisfacción

Curso Formación de formadores



La educación
es de todos

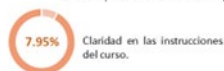
Mineducación

El curso de Formación de formadores presenta un 86,75% de favorabilidad por parte de los encuestados, quienes evaluaron positivamente los siguientes criterios:



Pregunta	Respuestas						Total respuestas
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo		
¿Accediste sin dificultad al curso?	8	3	8	64	68	45%	151
¿Navegaste el curso y sus componentes sin dificultad?	6	6	6	64	69	46%	151
¿El curso es estable en su funcionamiento?	7	2	9	66	67	44%	151
¿Las instrucciones del curso son claras?	6	4	13	59	67	44%	151
¿Los contenidos son aptados a la realidad?	5	1	10	66	69	46%	151
¿Los contenidos del curso son fáciles de entender?	5	4	15	62	65	43%	151

De los aspectos evaluados con mayor oportunidad de mejora se encuentran:





Encuesta de satisfacción
Curso gestión de calidad - SIG



La educación
es de todos
Mineducación

El curso de Formación de formadores presenta un 85,97% de favorabilidad por parte de los encuestados, quienes evaluaron positivamente los siguientes criterios:



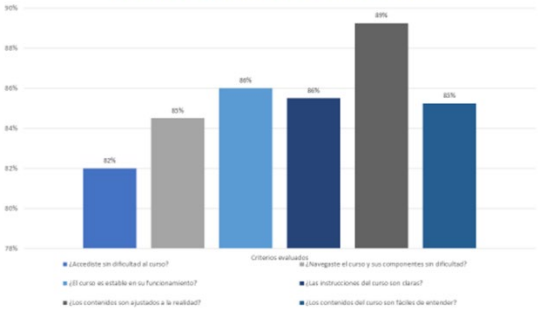
Pregunta	May en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	May de acuerdo	Total respuestas
¿Accediste sin dificultad al curso?	24	34	52	192	348	550
¿Navegaste el curso y sus componentes sin dificultad?	14	30	46	213	247	550
¿El curso es estable en su funcionamiento?	16	20	45	229	240	550
¿Las instrucciones del curso son claras?	15	7	46	226	256	550
¿Los contenidos son equitativos a la realidad?	13	8	35	232	262	550
¿Los contenidos del curso son fáciles de entender?	12	9	37	238	254	550

De los aspectos evaluados con mayor oportunidad de mejora se encuentran:

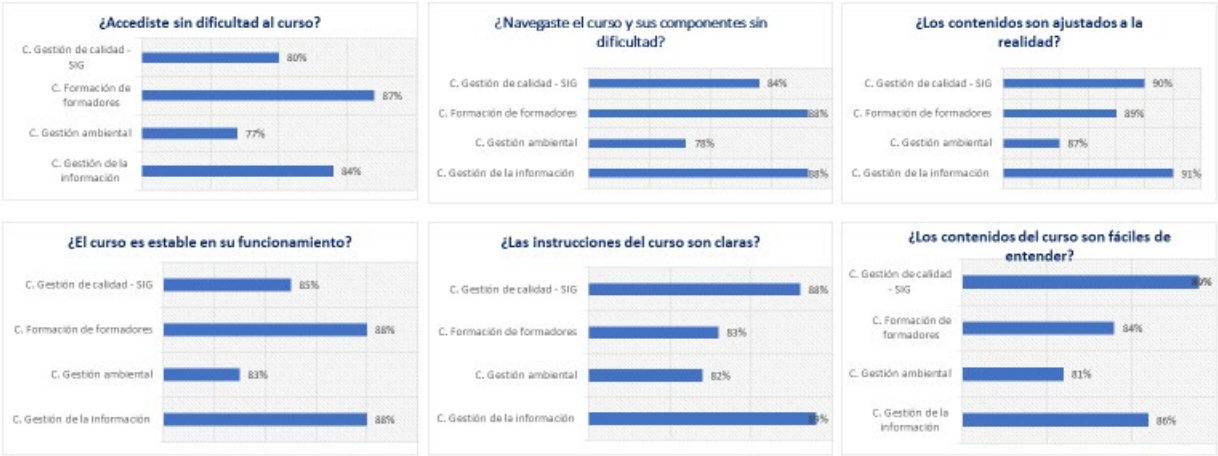


La educación
es de todos
Mineducación

Promedio de favorabilidad en los criterios evaluados



Favorabilidad en los criterios evaluados por curso.



¿La experiencia ha recibido algún tipo de reconocimiento nacional o internacional? (pregunta opcional)

La experiencia no ha recibido ningún tipo de reconocimiento



La educación
es de todos

Mineducación

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03

Versión: 03

Rige a partir de su
publicación en el SIG

¿Por qué su experiencia puede considerarse innovadora⁶?

La experiencia puede considerarse innovadora por cuanto se capitaliza el conocimiento de los servidores del Ministerio y de las entidades del sector para ponerlo al servicio del fortalecimiento de competencias de los servidores del Ministerio y del sector, con un acompañamiento metodológico orientado a la virtualización de los contenidos, en cada una de sus fases.

¿Cuál fue la utilidad de la experiencia?

La utilidad de la experiencia se refleja en que los cursos de la Escuela se constituyen en una herramienta no solo para movilizar la política de gestión del conocimiento y la innovación, sino para fortalecer la implementación de las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y gestión, priorizando los temas desde la identificación de necesidades de la estrategia institucional.

⁶ La innovación se entiende como la creación o adaptación de conocimientos en los procesos de gestión institucional, para dar respuestas novedosas a las necesidades o problemas de la ciudadanía y/o de la entidad. Tomado del Premio Nacional de Alta Gerencia, *Manual de postulación*, Versión N° 2 Junio 04 de 2020.



¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?

Los resultados de la Escuela son los siguientes:

- En términos de egresados a 30 de septiembre la Escuela cuenta con los siguientes:

Nombre del Curso	Fecha de lanzamiento	Total Graduados (corte a septiembre 2022)
Gestión del Cambio	jul-20	516
Plan Nacional de Desarrollo	jul-20	1.150
Gestión de la Transparencia	jul-20	910
Formulación de políticas públicas en educación	jul-20	260
Gestión ambiental	abr-21	703
Gestión de la información	abr-21	384
Gestión de calidad – Sistema Integrado de Gestión	abr-21	657
Formación de formadores	abr-21	269
Metodologías ágiles	mar-22	1.129
Atención a poblaciones diversas	mar-22	
Analítica institucional	mar-22	1.017
Seguridad de la información	mar-22	541

- Los conocimientos han sido aplicados en el marco de las funciones realizadas por los servidores en sus dependencias.
- Se ha posibilitado una mayor cobertura al plan de capacitación a través de la estrategia virtual.
- Los cursos se diseñan a la medida de las necesidades del Ministerio.



¿Qué desafíos se presentaron en esta experiencia? ¿Cómo fueron abordados?

Los principales desafíos encontrados fueron los siguientes:

- Realizar la definición de temáticas orientadas a responder a necesidades de la estrategia, para lo cual desde la planeación y con el conocimiento de temas de actualidad o de conocimiento estratégico para la entidad se capitalizó el conocimiento y la experiencia de los servidores del MEN.
- Realizar cursos a la medida de las necesidades del Ministerio para lo cual se generan los contenidos con un contexto en los fines misionales de la educación adaptándolos a las funciones que le son propias.
- Ser eficiente *en el uso de los recursos para lo cual se contrata solamente el componente de virtualización de contenidos.*
- *Contar con una oferta llamativa de acuerdo con los intereses de los servidores.*

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas para la entidad?

Las lecciones aprendidas durante el proceso son:

- Capacitar a los servidores en la construcción de contenidos virtuales, al inicio del proceso con el fin de garantizar criterios mínimos de calidad.
- Generar momentos de validación en cada una de las etapas con el fin de no realizar reprocesos y poner generar los ajustes con oportunidad.
- Garantizar que los contenidos de los cursos efectivamente sean útiles para los servidores con el fin de que aporten a la mejora de la gestión institucional
- Realizar una evaluación de los cursos ofertados durante la vigencia a través de encuestas de satisfacción con el fin de a partir de la percepción de los usuarios mejorar e proceso.
- Planear con una vigencia de anterioridad los cursos de la oferta educativa de la siguiente vigencia con el fin de garantizar la calidad,
- Contar con la Circular de programación anual de los cursos con el fin de hacer seguimiento a través de indicadores sobre el avance en los mismos y potenciar los cursos de la Escuela.

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS


Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG

- Generar incentivos por la participación en los cursos de la Escuela Corporativa
- Hacer seguimiento a la disponibilidad del acceso permanente a los cursos y solucionar los temas tecnológicos que se presenten para evitar la deserción

Registre información adicional que considere relevante sobre la experiencia


Si la implementación en su área/entidad se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.) es de gran valor adjuntarlos con el formato, de ser posible

Escuela Corporativa



Escuela Corporativa


Es una estrategia de Gestión de Conocimiento que permite potencializar la experiencia y el expertise de los colaboradores del Ministerio fortaleciendo sus habilidades y competencias técnicas y humanas a través de compartir aprendizajes, experiencias y dar capacitación.




La educación es de todos

Mineducación


Objetivos



Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.




Reconocer la experiencia y expertise de los colaboradores como una fuente importante de conocimiento y un referente de la forma como el MEN se ha venido adaptando a los retos del contexto.




Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento, para contribuir al mejoramiento del quehacer del Ministerio.

Dependencias que se articulan




Subdirección de Desarrollo Organizacional

Lidera la Escuela Corporativa




Oficina de Innovación

Gestiona el Portal Colombia Aprende, donde se alojan los cursos




Oficina de Tecnología y Sistemas de Información

Soporta, desde el punto de vista tecnológico, la plataforma



Subdirección Talento Humano


Articula los contenidos con el Plan Institucional de Capacitación



Oficina Asesora de Comunicaciones


Apoya el proceso de expectativa, divulgación y comunicación para promover la participación

Roles que intervienen




Gestor

Profesionales de la SDO que se encargan de articular las áreas que soportan la Escuela Corporativa




Expertos temáticos

Se encargan de orientar los contenidos, líneas temáticas, objetivos y secuencias didácticas adecuadas a cada programa de aprendizaje




Diseñadores instruccionales

Se encargan de adecuar los contenidos definidos por los expertos de acuerdo con las necesidades de interactividad




Participantes

Colaboradores del Ministerio de Educación Nacional




Diseñador gráfico

Se encargan de proponer y desarrollar la propuesta gráfica de cada programa de aprendizaje



Desarrollador web


Se encargan de generar los recursos educativos digitales



Tutor


Se encargan de apoyar el desarrollo de cada programa de aprendizaje y los procesos de aprendizaje de los participantes

Escuela Corporativa




Objetivo de la estrategia

Aportar al desarrollo de competencias de servidores y contratistas del MEN, personal vinculado al sector educación y terceros, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.




Oferta 2021

- Plan Nacional de Desarrollo
- Formulación de políticas públicas en educación
- Gestión de la Transparencia
- Gestión del cambio
- Gestión de la información
- Sistema Integrado de Gestión
- Formación de formadores




Estudiantes certificados

A continuación se relacionan los egresados a partir del último corte emitido el 6 de diciembre de 2021:




MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL




Marco normativo

Circular No. 13 del 13 de mayo de 2021 que estableció el cronograma para el desarrollo de los cursos.



Oferta 2022

- Seguridad de la información
- Atención a poblaciones diversas
- Análítica institucional
- Metodologías ágiles



Colombia aprende

La red del conocimiento

Plan Nacional de Desarrollo	Formulación de políticas públicas en educación	Gestión de la Transparencia	Gestión del cambio	Gestión de la información	Sistema Integrado de Gestión	Formación de formadores	Seguridad de la información	Atención a poblaciones diversas	Análítica institucional	Metodologías ágiles	
1.150	260	910	516	703	384	657	269	1.129	1.556	1.017	541



La educación
es de todos

Mineducación

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03

Versión: 03

Rige a partir de su
publicación en el SIG

¿Como área/entidad autoriza que la información contenida en este formato pueda ser difundida con otras áreas y/o entidades?

☐ Sí ☐ No

Si desea conocer buenas prácticas en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), indique el (los) tema(s) en particular

N/A

Fuente: adaptación hecha por la Dirección de Gestión del Conocimiento del formulario de postulación al Premio Nacional de Alta Gerencia de Función Pública

Nota: Los datos recolectados en esta ficha serán tratados bajo lo dispuesto en la ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".

FECHA DILIGENCIAMIENTO		
15	09	2022

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
 Rige a partir de su
 publicación en el SIG

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS AL INTERIOR DE LA ENTIDAD

Una buena práctica es una experiencia que se ha implementado con resultados positivos, es eficaz y útil en un contexto concreto¹. En la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública estamos interesados en conocer sus buenas prácticas.

Por lo anterior, agradecemos registrar los datos generales y características específicas de una de las experiencias más relevantes que hayan sido identificadas en su área y/o entidad como buena práctica:

Nombre del área y/o entidad	Ministerio de Educación Nacional – Subdirección de Desarrollo Organizacional	Persona responsable de la experiencia	Paola Andrea Guzmán Vanegas
Correo electrónico institucional	pguzman@mineducacion.gov.co	Cargo	Contratista
Numero de contacto celular/fijo	3202746084	Fecha de diligenciamiento	28/06/2022

Por favor responder de forma concreta y usando el lenguaje más claro posible

¿Qué nombre describe mejor la experiencia?	Buenas prácticas en la implementación de la política de Talento Humano en el MEN
¿Cuál es la entidad líder de la experiencia?	Ministerio de Educación Nacional
¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó la entidad?	Asistencia técnica para las entidades adscritas y vinculadas del Ministerio de Educación Nacional
¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad que originó la experiencia?	

A partir de la identificación de las necesidades de asistencia técnica que hacen parte de las estrategias de acompañamiento del Ministerio con las entidades del sector, la entidad busca apoyar el fortalecimiento de la gestión de las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio para lograr resultados de alto impacto y cuya medición se evalúa anualmente a través del Índice de Desempeño Institucional. En este

¹ Comunidad de prácticas en APS Nodo Chile. (2016). ¿Qué es una buena práctica?: <https://bit.ly/3cKMwSU>

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
 Rige a partir de su
 publicación en el SIG

sentido, y partir de los resultados 2021, la política de Talento Humano sigue siendo una de las políticas a seguir impulsando por medio de estrategias que agregen valor al interior de las mismas. Así, con el apoyo de la Subdirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo Organizacional, se diseñaron cuatro sesiones de capacitación con el objetivo de compartir las buenas prácticas del MEN en la ejecución de la política en mención.

¿En qué departamento y municipio se llevó a cabo la buena práctica?	La buena práctica se ejecutó de manera virtual a través de la plataforma TEAMS; el equipo del Ministerio se conectó desde la ciudad de Bogotá.
¿En qué periodo se implementó la experiencia?	La experiencia se desarrolló en cuatro escenarios: 14, 15 y 29 de junio, y 1 de julio de 2022.
¿A quién o quiénes va dirigida la experiencia?	Entidades adscritas y vinculadas del Ministerio de Educación: INCI, INSOR, ITFIP, INFOTEP SAN JUAN, INFOTEP SAN ANDRÉS, ITC, ICFES, UAPA, FODESEP, INTENALCO.
¿Cuál es el objetivo de la experiencia?	
Compartir las buenas prácticas del Ministerio de Educación en la implementación de la política de Talento Humano para impulsar el desempeño institucional del sector educación.	
¿Qué beneficios generó la experiencia?	
<p>A través de la socialización de las buenas prácticas se moviliza al sector en torno a la gestión y desempeño institucional. En este sentido, compartir las estrategias que el Ministerio ha implementado para fortalecer la política de Talento Humano, permitirá a las entidades adscritas y vinculadas, apropiarse de nuevas estrategias que impulsarán la gestión y de igual forma impactará la calificación de la medición del índice de Desempeño Institucional 2022.</p> <p>De otra parte, gracias a la consolidación de estos espacios de asistencia técnica el Ministerio mantiene su compromiso con la <i>cultura de compartir y difundir información</i>, lo que fortalece la implementación de la política de Gestión del conocimiento.</p>	
¿A cuántos y a quiénes benefició la experiencia?	

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03

Versión: 03

Rige a partir de su publicación en el SIG

Los espacios de asistencia técnica fueron dirigidos a los equipos de talento humano de las siguientes entidades: NCI, INSOR, ITFIP, INFOTEP SAN JUAN, INFOTEP SAN ANDRÉS, ITC, ICFES, UAPA, FODESEP, INTENALCO.

¿Qué metodología se usó para desarrollar la experiencia?

Para compartir las buenas prácticas se agedaron cinco sesiones para desarrollar los temas relacionados con la política de Talento Humano. De otra parte, el Ministerio diseñó las infografías de las buenas prácticas que se han convertido en puntos de referencia para las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio de Educación Nacional. Así, el espacio de formación facilita la transferencia de conocimiento entre la entidad y sus grupos de valor.

¿Cuáles fueron las etapas o fases para el desarrollo de la experiencia?

Identificación de las necesidades: en esta fase se consolida en una matriz general las necesidades de asistencia técnica de las entidades, en relación a la implementación de las políticas que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Asignación asistencia técnica a través del CRM: el CRM es la plataforma que permite crear una base de conocimiento con toda la información que resulta de las interacciones (momentos de verdad) entre las entidades y partes interesadas (grupos de valor y de interés), ayuda a gestionar los datos de manera eficaz, mejorar la comunicación y ofrecer un servicio de calidad.A través de este aplicativo se creó la solicitud de asistencia técnica para las entidades en relación con las buenas prácticas implementadas por el Ministerio en la política de talento humano.

Reunión equipo líder de la política en el MEN: desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional se extendió la solicitud a la Subdcirección de Talento Humano. A partir de la reunión sostenida entre ambos equipos se organizó la agenda para cada una de las sesiones programadas.

Citación y desarrollo de las sesiones: a partir de la agenda establecida, se procedió con la convocatoria a los equipos responsables de movilizar la política de talenti humano.

Evaluación:finalizadas las sesiones de asistencia técnica, se remite a las dependencias el enlace de evaluación de los espacios realizados, de manera que se logre el proceso de retrolaimentación de las sesiones.



FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG

¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación de la experiencia?
La información del ejercicio de socialización de las buenas prácticas quedaron consignadas en las respectivas actas, que se constituyen en insumo fundamental para la toma de decisiones e impacta la gestión institucional.
¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollar la experiencia?
El apoyo de la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Educación Nacional fue clave para el desarrollo del proceso de socialización de las buenas prácticas. Lo anterior, teniendo en cuenta que esta subdirección lidera las estrategias implementadas y que han obtenido una exponencial calificación en las recientes mediciones del Índice de Desempeño Institucional.
¿Cuáles fueron las fuentes y montos totales de financiación de la experiencia?
Para el ejercicio de socialización no se recurrió a fuentes o montos de financiación.
¿La experiencia ha sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?
A través de la evaluación de las asistencias técnicas se consolida la percepción y calificación de los usuarios beneficiarios finales, encontrando un importante grado de satisfacción frente a los temas presentados y las estrategias que se implementan al interior del Ministerio de Educación Nacional.
¿La experiencia ha recibido algún tipo de reconocimiento nacional o internacional? (pregunta opcional)
La experiencia no cuenta con reconocimiento de ningún tipo.
¿Por qué su experiencia puede considerarse innovadora²?

² La innovación se entiende como la creación o adaptación de conocimientos en los procesos de gestión institucional, para dar respuestas novedosas a las necesidades o problemas de la ciudadanía y/o de la entidad. Tomado del Premio Nacional de Alta Gerencia, *Manual de postulación*, Versión N° 2 Junio 04 de 2020.

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
 Rige a partir de su
 publicación en el SIG

Los espacios de asistencia técnica le permiten al Ministerio impulsar temas transversales al sector educación en relación a la gestión institucional. En este sentido, las asistencias facilitan el proceso de transferencia de conocimiento siendo este un componente fundamental para lograr impulsar la memoria institucional; gracias a la documentación de sus buenas prácticas hoy el MEN es una entidad líder en el sector y referente en la realización de actividades que benefician a sus grupos de interés.

¿Cuál fue la utilidad de la experiencia?

¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?

- Participación de las 11 entidades adscritas y vinculadas.
- Referenciación de los temas estratégicos de la política de Talento Humano.
- Creación de una comunidad de práctica que aportará al apalancamiento de la política en el sector educativo.
- Intercambio de saberes y experiencias de las diferentes entidades frente a la implementación de la política de talento humano.

¿Qué desafíos se presentaron en esta experiencia? ¿Cómo fueron abordados?

Dentro de las limitaciones propias del desarrollo de un espacio de socialización, se presentaron ajustes en algunas de las convocatorias debido al proceso de auditoría interna que adelanta el Ministerio. Lo anterior, implicó nuevos espacios de concertación con el equipo de la Subdirección de Talento Humano para garantizar la reprogramación de las sesiones que debieron ajustarse en términos de tiempo y fecha.

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas para la entidad?

Es importante gestionar más espacios de socialización y encontrar metodologías dinámicas que faciliten la comprensión de algunos de los temas que por lo complejos pueden afectar el proceso de formación de los asistentes a las sesiones de asistencia técnica.

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG

Registre información adicional que considere relevante sobre la experiencia

Si la implementación en su área/entidad se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.) es de gran valor adjuntarlos con el formato, de ser posible

¿Como área/entidad autoriza que la información contenida en este formato pueda ser difundida con otras áreas y/o entidades?
☒ Sí ☐ No

Si desea conocer buenas prácticas en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), indique el (los) tema(s) en particular

Fuente: adaptación hecha por la Dirección de Gestión del Conocimiento del formulario de postulación al Premio Nacional de Alta Gerencia de Función Pública

Nota: Los datos recolectados en esta ficha serán tratados bajo lo dispuesto en la ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".

FECHA DILIGENCIAMIENTO

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
 Rige a partir de su
 publicación en el SIG

28	06	2022
DD	MM	AAAA

Control de Cambios		
Versión	Fecha de vigencia	Naturaleza del cambio
01	25/05/2019	Se incorpora el formato dentro del proceso de gestión del conocimiento
02	A partir de su publicación en el SIG	Se ajusta redacción en algunos apartes del documento y se incluye tabla de control de cambios.
03	A partir de su publicación en el SIG	Se incorpora el formato propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública

Registro de aprobación					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Martha Ortiz Paola Guzmán	Nombre	Lina Durán	Nombre	Edna del Pilar Paez
Cargo	Profesional Especializado de la	Cargo	Coordinadora Grupo de	Cargo	Subdirectora de Desarrollo Organizacional.



La educación
es de todos

Mineducación

FORMATO BUENAS PRÁCTICAS

Código: CI-FT-03
Versión: 03
Rige a partir de su
publicación en el SIG

	Subdirección de Desarrollo Organizacional		Fortalecimiento al SIG		
--	---	--	---------------------------	--	--



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL**



Mineduccion



@Mineduccion



@Mineduccion



mineducacioncol



Ministerio de Educación Nacional