



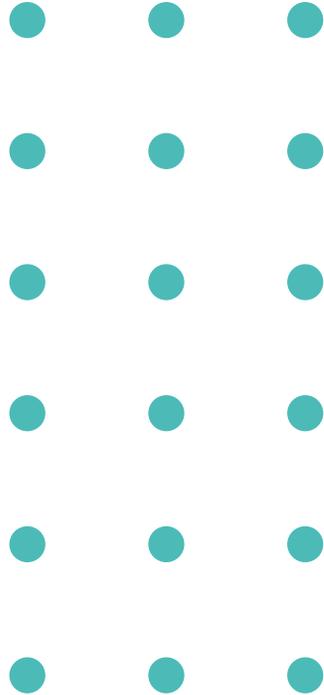
99.8 RAZONES PARA SEGUIR MEJORANDO

Cómo logró el Ministerio de Educación Nacional ser la cartera con mejor Índice de Desempeño Institucional durante cuatro años

Contenido

Introducción	3
Capítulo 1 - Implementación del modelo integrado de planeación y gestión en el MEN	6
Capítulo 2 - Dimensión / Talento humano	17
Capítulo 3 - Dimensión / Direccionamiento estratégico y planeación	25
Capítulo 4 - Dimensión / Gestión con valores para resultados	31
Capítulo 5 - Dimensión / Evaluación de resultados	51
Capítulo 6 - Dimensión / Información y comunicación	54
Capítulo 7 - Dimensión / Gestión del conocimiento y la innovación	63
Capítulo 8 - Dimensión / Control interno	68
Capítulo 9 - Implementación del modelo integrado de planeación y Gestión en el sector administrativo	72
Encuentro naranja	76
Encuentro deportivo	77
Showroom	78

INTRODUCCIÓN



El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- diseñado y promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha sido implementado en el Ministerio de Educación Nacional como una herramienta que facilita la gestión institucional y agrega valor a la prestación del servicio, facilitando la articulación de los distintos aspectos y frentes que deben atenderse en la función pública, en el marco de su Sistema Integrado de Gestión, certificado bajo las Normas ISO 9001: 2015 e ISO 14001:2015.

Con la integración de MIPG al modelo de operación, la Entidad ha logrado **transmitir propósito y sentido** al cumplimiento de los requisitos normativos y de calidad y aplicarlos a los procesos y procedimientos, garantizando una mayor eficiencia, transparencia y efectividad en nuestros procesos. Como resultado, **durante cuatro vigencias consecutivas, el Ministerio de Educación Nacional obtuvo el puntaje más alto entre todas las carteras en el Índice de Desempeño Institucional** con el que se mide anualmente el avance de todas las entidades en las políticas de Gestión que hacen parte del Modelo.



El presente E-BOOK **explica las buenas prácticas que se adoptaron entre 2018 y 2022 en las siete dimensiones de MIPG**, con el objetivo de brindar información y contexto necesarios que permitan mantener la dinámica de mejora continua y llevar a niveles cada vez más altos el compromiso institucional con la eficacia y la eficiencia, honrando la confianza que el país depositó en el sector, al asignarle la partida más alta del Presupuesto General de la Nación.

Inicialmente se explica cómo está conformado el Modelo, cuáles son sus objetivos y cómo opera el andamiaje institucional que permite la implementación de cada una de las políticas (capítulo 2). Entre los capítulos 2 y 8 se desarrollan algunas de las buenas prácticas más relevantes en las siete dimensiones del MIPG. Finalmente, el capítulo 9 hace referencia al trabajo realizado al nivel sectorial para que las entidades adscritas y vinculadas logran la mejora sostenida de su Índice de Desempeño Institucional (IDI) hasta lograr el primer puesto como sector en la medición de la gestión 2021.

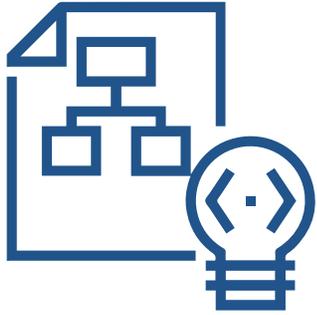


AGRADECIMIENTOS

Este documento es posible gracias al trabajo decidido y constante de los equipos del Ministerio de Educación, en especial, del personal de la Subdirección de Desarrollo Organizacional que impulsa, desde la Secretaría General, el desempeño sostenible de la gestión institucional y de las Entidades Adscritas y Vinculadas, por medio de modelos, estrategias, metodologías y prácticas innovadoras que garanticen la efectividad en la prestación del servicio, generando valor y construyendo confianza.

Los resultados de las buenas prácticas implementadas también son fruto del acompañamiento recibido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las entidades líderes de política, en particular el Departamento Nacional de Planeación y la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

Y no podemos dejar de expresar total gratitud a los directivos del Ministerio y de las Entidades Adscritas y Vinculadas que creyeron, estudiaron y lideraron la aplicación de las 19 políticas de gestión y desempeño con determinación, encontrando en ellas una herramienta fundamental para **asegurar que la toma decisiones articule la línea técnica para la consecución de bienes, servicios o políticas con la observancia de los principios de la planeación y la gestión, en favor de la mejora continua en la atención de las expectativas y/o necesidades de los grupos de valor.**



CAPÍTULO 1

IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EN EL MEN

1.1. QUÉ ES EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – (Decreto 1499 de 2017) es una herramienta que **simplifica e integra** los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad, para facilitar la función de dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión Institucional en términos de calidad e integridad del servicio. En otras palabras, es una manera de poner orden a un sin número de disposiciones frente a los diferentes requisitos que deben cumplirse en las entidades públicas, **generando una mejor articulación y creando mecanismos para valorar su efectividad de manera sistemática y sistémica.**

1.2. PARA QUÉ SIRVE O QUÉ IMPACTO TIENE EN LA GESTIÓN

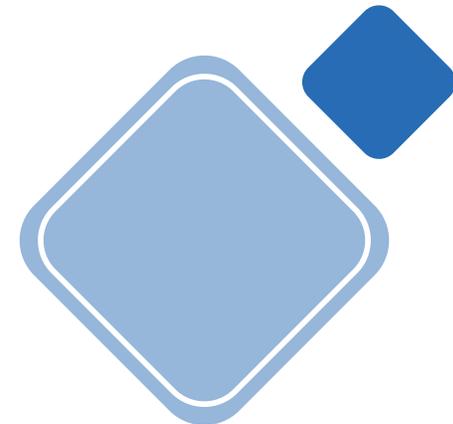
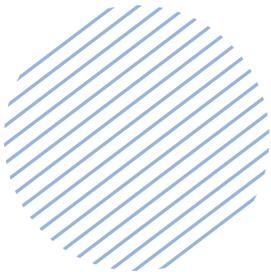
Uno de los aspectos más relevantes de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- es que le permite a la entidad pública verse como un todo. MIPG toma como punto de partida la identificación de las interdependencias de la entidad frente al ecosistema en el que opera y para comprender los cambios que sufren las dinámicas de relacionamiento en función del grado de poder, interés, impacto e influencia de los diferentes actores interinstitucionales y sectoriales con los que debe dialogar, concertar y accionar para lograr resultados significativos, superando vicios de la vieja administración pública atrapada en el trabajo por silos y en los reprocesos.

Este nuevo paradigma se orienta hacia la creación de valor público con relación a bienes y servicios que produce cada entidad y que satisfacen las necesidades y demandas de los ciudadanos, velando por el cumplimiento de sus derechos.

1.3. CUÁL ES LA ESTRUCTURA DEL MODELO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG está compuesto por 7 dimensiones que funcionan de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan 19 políticas de gestión y desempeño institucional que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil. Estas dimensiones deben ser implementadas por las entidades del orden nacional y territorial, las cuales son monitoreadas cada año, a través del Formulario Único de Avances en la Gestión – FURAG.

Con base en la información que cada entidad reporta en el FURAG, el Departamento Administrativo de la Función Pública determina el Índice de Desempeño Institucional (IDI) y entrega un informe a nivel nacional, sectorial e institucional. Para las entidades públicas, los resultados del IDI constituyen un diagnóstico de las fortalezas y de las oportunidades de mejora en materia de gestión, que permiten realizar un ejercicio de retroalimentación y llevar el registro año a año de sus avances.



Para comprender el funcionamiento del Modelo, es importante conocer la estructura de las dimensiones y las políticas, así como las entidades que las lideran:

Dimensiones	Políticas	Líderes de la Política
1. Talento Humano	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP
	Política de Integridad	
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	Política de Planeación Institucional	Departamento Nacional de Planeación – DNP
	Política de gestión presupuestal	Ministerio de hacienda y Crédito Público
	Política de compras y contratación pública	Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente
3. Gestión con Valores para resultados	Política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	
	Política de gestión presupuestal	Ministerio de hacienda y Crédito Público
	Políticas de Gobierno Digital	Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC
	Política de seguridad digital	Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC
	Política de defensa jurídica	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado – ANDJE
	Política mejora normativa	Ministerio de Justicia y del Derecho y, el Departamento Nacional de Planeación
	Política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Secretaría de Transparencia de Presidencia de la República
	Política de servicio al ciudadano	Departamento Nacional de Planeación – DNP
	Política de racionalización de trámites	Departamento Administrativo de la Función Pública
	Política de participación ciudadana en la gestión pública	Departamento Administrativo de la Función Pública
4. Evaluación de Resultados	Política de Seguimiento y Evaluación de Desempeño Institucional	Departamento Nacional de Planeación - DNP
5. Información y Comunicación	Política de gestión documental	Archivo General de la Nación
	Política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Secretaría de Transparencia de Presidencia de la República
	Política de Gestión de la información estadística	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE
6. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Política de gestión del conocimiento	Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
7. Control interno	Política de control interno	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y, Contaduría General de la Nación

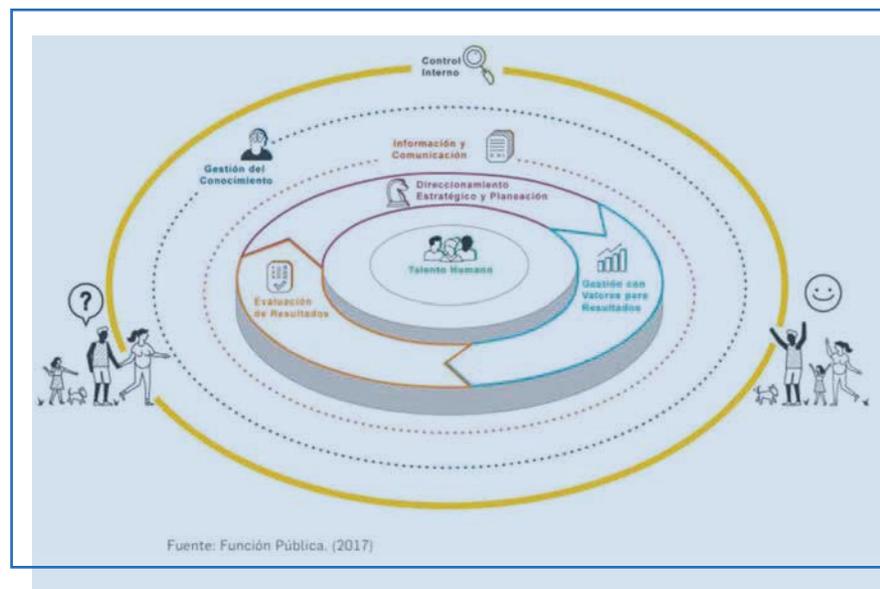


Ver Micrositio de MIPG en el Ministerio de Educación



1.4. CÓMO SE OPERACIONALIZA EN EL MEN

La movilización del desempeño institucional y de las entidades adscritas y vinculadas está a cargo de la Secretaría General, que preside el Comité Institucional de Gestión y Desempeño¹. En esta instancia se definen las líneas de acción para cada política y se hace seguimiento a los avances en los planes asociados a las mismas, así como a las estrategias transversales que desarrollan las capacidades institucionales², apalancan la mejora continua y orientan la cultura organizacional y sectorial hacia una gestión integral, que se adapta a los cambios y alcanza resultados, agregando valor y tejiendo relaciones de confianza, con enfoque de ecosistema.



[Ver Resolución 26051 de 2017](#)– “Por medio de la cual se actualizan los Comités Sectorial e Institucional de Gestión y Desempeño”.

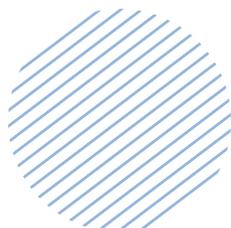
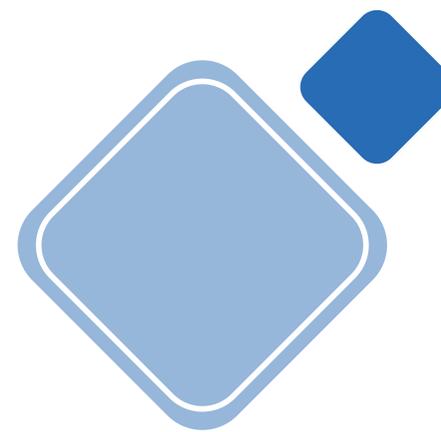
¹ El artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Función Pública, establece que en cada una de las entidades se debe integrar un «Comité Institucional de Gestión y Desempeño» encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el modelo y que no sean obligatorios por mandato legal, y podrá ser presidido por el viceministro o subdirector de departamento administrativo o por los secretarios generales.

² Para apoyar la gestión del Comité e impulsar las políticas de gestión y desempeño, se han conformado siete (7) mesas técnicas encargadas de hacer seguimiento a profundidad a temas específicos relacionados con una o varias de las políticas de gestión y desempeño, y recomendar a la alta dirección decisiones sobre aspectos que impactan la gestión de la entidad. Las mesas técnicas adscritas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño son: Mesa Técnica de Ejecución Presupuestal, Mesa de Transformación Cultural y Mesa Técnica de Mejora de Procesos (creadas el 25 de junio de 2019), Mesa de Información y Gobierno de Datos (creada el 7 de julio de 2020), Mesa de Teletrabajo (creada el 28 de agosto de 2020), Mesa de Seguridad Digital (creada el 15 de septiembre de 2020), Mesa de Gestión del conocimiento (creada el 27 y 28 de julio de 2020).

En el Ministerio de Educación, la adopción y ratificación de las 19 políticas de gestión y desempeño institucional de MIPG y de las políticas de operación se hizo a través de la [Resolución 10491 de 2019](#). A través de la cual se indica cómo se articula cada política con los procesos del Sistema Integrado de Gestión y quiénes son los responsables de liderarlas al interior de la entidad. El alcance de cada política se desarrolla en la Guías de Implementación, que señalan la ruta crítica para mejorar el desempeño en cada política.

 [Ver Guías de Implementación de las Políticas MIPG](#)

Desde el Sistema Integrado de Gestión, los lineamientos para la implementación y seguimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en el marco del proceso de mejora, de conformidad con la normatividad vigente en la materia y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública están documentados en el [PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG EN EL MARCO DEL PROCESO DE MEJORA](#): (PM-PR-12). Desde este procedimiento se indica que el cronograma de reuniones ordinarias del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se establece en la Circular de reportes de cada vigencia, y que el objetivo de las mismas es la toma de decisiones con relación a las reglas, condiciones, políticas y metodologías necesarias para que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión logre sus objetivos.



Política de Gestión y Desempeño Institucional

Planeación Institucional

Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público

Talento humano

Integridad

Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

Servicio al ciudadano

Participación Ciudadana en la gestión pública

Racionalización de trámites

Gestión documental

Gobierno Digital, antes Gobiendo en Línea

Seguridad Digital

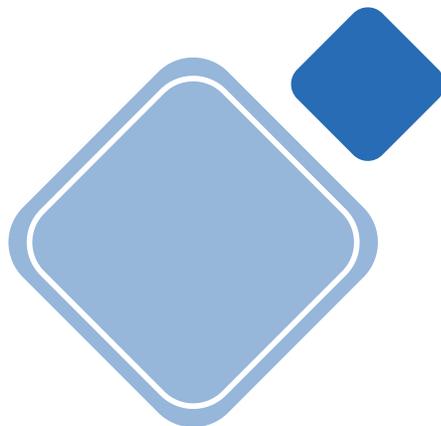
Defensoría jurídica

Gestión del conocimiento y la innovación

Control Interno

Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional

Mejora normativa



Política de Operación

Política de lucha contra la corrupción

Política contable

Política de regulación de seguridad vial

Política para la prevención del acoso laboral

Política para la prevención y atención de emergencias y contingencias

Política para la prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas

Política manejo de conflictos de intereses

Política antisoborno

Política antifraude y antipiratería

Política de administración de riesgo

Política de datos abiertos

Política del sistema integrado de gestión - SIG

Política de uso eficiente del papel

Política de comunicaciones

Política de contratación y supervisión

Política de austeridad en el gasto

Política de efectividad y transparencia en el trámite de comisiones de servicio al interior y exterior del país

Política de rendición de cuentas

Política de documento electrónico

Política de tratamiento y protección de datos personales

Política de manejo editorial y actualización de los medios físicos y electrónicos (política editorial y de actualización de páginas web)

Política de servicios TIC

Política de prevención del daño antijurídico y defensa judicial



a) RESULTADO DEL MINISTERIO EN EL ÍNDICE DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO

Como se mencionó anteriormente, el FURAG es el instrumento a través del cual se captura la información con la que se mide anualmente el Índice de Desempeño Institucional de las entidades públicas nacionales y territoriales con base en los criterios definidos para las 7 dimensiones y 19 políticas de MIPG, así como el avance del Sistema de Control Interno.

El Ministerio de Educación Nacional desde el año 2018 ha obtenido el mayor puntaje entre todos los ministerios en el IDI y desde el 2020 la entidad ha logrado el mejor resultado entre las entidades del orden nacional.

RESULTADOS ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y SECTORIAL 2017 – 2021

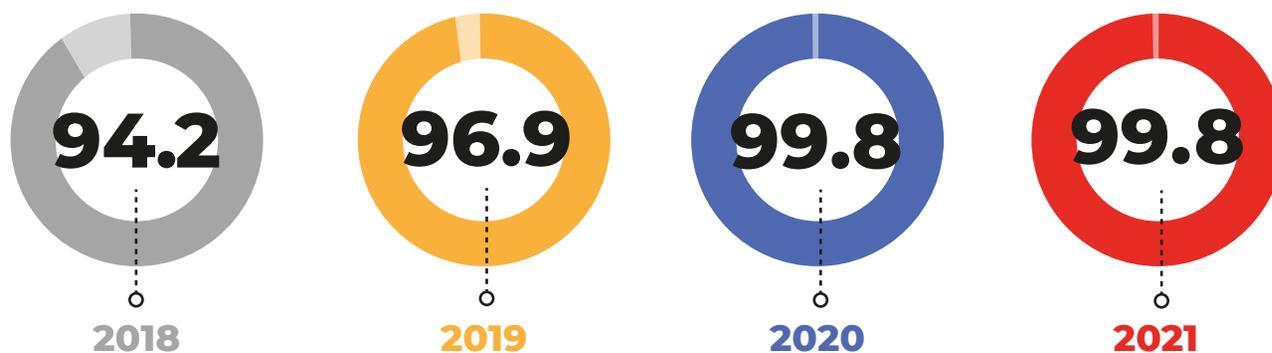
Medición	2017	2018	2019	2020	2021
Índice de Desempeño Institucional	83,4	92,4	96,9	99,8	99,8
Índice de Desempeño sectorial	79,6	80,4	87,4	93,3	95,8

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP



<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Resultados Índice de Desempeño Institucional y Sectorial 2018 - 2021



Noticia: Ministerio de Educación recibe nuevamente el Premio Nacional de Alta Gerencia por obtener el primer puesto entre las entidades del orden nacional en la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) 2021.

Video 1: Ministra María Victoria Angulo: Recibimiento del Premio Nacional de Alta Gerencia.

Desde el enfoque sistémico el Ministerio de Educación Nacional, ha impulsado siete estrategias transversales que constituyen una buena práctica en la medida en la que apalancan la mejora institucional y también sectorial, con perspectiva en gestión del cambio:

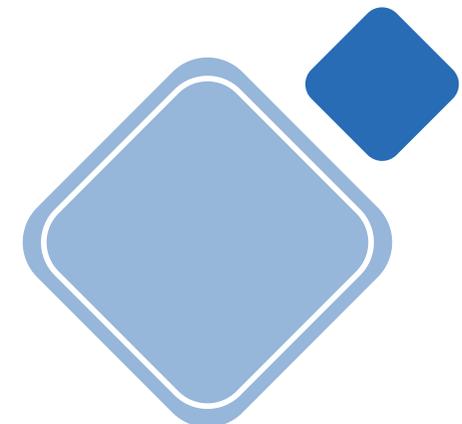
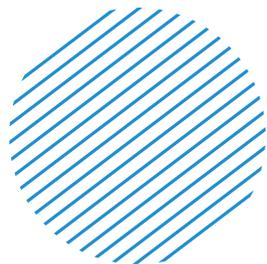
Video 2: Ministra María Victoria Ángulo: Introducción al Cuatrienio y las estrategias logradas.

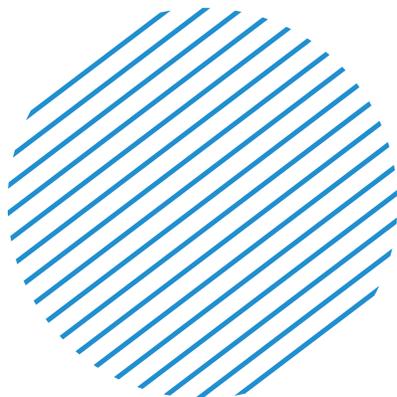
Podcast Radio MEN: Estrategias para el logro del Premio a la Alta Gerencia (2021).



Estrategia	Descripción	Resultados
Escuela Corporativa	<p>Contiene doce (12) programas de aprendizaje virtual alrededor de temas claves para el logro de los objetivos estratégicos del sector, el buen desempeño institucional y la apropiación de las políticas de MIPG:</p> <p>1. Formulación, implementación y evaluación de política pública en educación. 2. Plan Nacional de Desarrollo. 3. Gestión de la Transparencia. 4. Gestión del Cambio. 5. Gestión de Calidad. 6. Gestión Ambiental. 7. Gestión de la información. 8. Seguridad de la Información. 9. Formación de Formadores. 10. Analítica Institucional. 11. Atención de Poblaciones Diversas y 12. Metodologías ágiles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El promedio de egresados por curso es de 420 personas. - En la estructuración y desarrollo de los contenidos de los cursos participan servidores expertos en los diferentes temas. - Anualmente se expide una circular con la programación de cursos para cada dependencia. - En los cursos también participan servidores de las entidades adscritas y vinculadas
Encuentro Deportivo Sectorial	<p>Cada dos años los servidores del Ministerio de Educación Nacional y de las entidades adscritas y vinculadas son convocados a participar en una experiencia de aprendizaje en la que el deporte sirve como metáfora para recrear los retos diarios de las entidades públicas que quieren alcanzar metas, honrando el código de integridad, trabajando en equipo, innovando y cuidando el desarrollo integral a través de la comunicación, la cohesión y la inspiración de los equipos de trabajo, generando aprendizaje, conexión, pertenencia e integración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En los encuentros han participado delegaciones del 80% de las entidades adscritas y vinculadas. - Cada encuentro incluye un espacio de gestión del conocimiento para promover la apropiación de las políticas de MIPG y su aplicación en las actividades diarias. - La mejora en el índice desempeño de las entidades, logrando ser el sector mejor calificado, evidencia una mayor comprensión de la gestión por resultados.
Encuentro Naranja del Sector	<p>Cada año, el Ministerio y sus entidades adscritas y vinculadas conforman sus delegaciones a participar en el Encuentro Naranja para exaltar de manera innovadora la manera en la que se viven los valores del código de integridad, al interior de cada institución. La competencia busca reconocer la expresión artística, el uso de herramientas digitales y la creación de valor simbólico alrededor de la política de integridad de MIPG.</p>	<p>El encuentro ha permitido compartir y reconocer los esfuerzos de las entidades por diseñar e implementar buenas prácticas para la apropiación de la política de integridad como parte de la cultura organizacional desde el lenguaje, el liderazgo, los procesos, las rutinas y los relatos organizacionales.</p>
Comunidades de aprendizaje	<p>Desde el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño se crearon dos mesas que aumentan la sinergia e impulsan acciones en materia de rendición de cuentas y gestión del conocimiento. Las mesas están integradas por los profesionales de las entidades adscritas y vinculadas que lideran estos temas en sus organizaciones y que se comprometen a compartir con sus equipos la información y las herramientas que reciben en los espacios formativos.</p>	<p>Las mesas sectoriales han permitido un despliegue en cascada de buenas prácticas y de herramientas que dinamizan la implementación de las diferentes políticas de MIPG. Como parte de los compromisos del plan de acción anual del sector administrativo, cada entidad reporta el porcentaje de réplicas realizadas de los distintos espacios formativos (12 espacios al año, en promedio), con una meta del 80%.</p>
Asistencia Técnica focalizada	<p>Anualmente, se formula el plan de asistencia técnica para entidades adscritas y vinculadas con base en los resultados obtenidos en el IDI y en la calidad y oportunidad de las evidencias de cumplimiento de los objetivos del plan de acción anual del sector administrativo. La asistencia técnica se hace con expertos de entidades líderes de política, del Ministerio de Educación y de las mismas entidades adscritas y vinculadas.</p>	<p>Incluir en la asistencia técnica a servidores de distintas instituciones ha fortalecido las competencias técnicas de los equipos y ha empoderado a las entidades adscritas y vinculadas con respecto a la corresponsabilidad en los resultados del desempeño sectorial.</p>

Estrategia	Descripción	Resultados
Retos de innovación	<p>Todos los servidores, a través de procesos de co-creación, participaron en el diseño y puesta en funcionamiento del Laboratorio de Innovación del Ministerio de Educación Nacional, MEN territorio creativo, a través del cual se han realizado 13 retos de innovación con funcionarios de la entidad y del sector administrativo, para abordar problemáticas del desempeño institucional, proponiendo estrategias creativas para potenciarlo.</p>	<p>En el laboratorio de innovación se han aplicado las metodologías y herramientas de innovación storytelling, desing thinking y gamificación, para profundizar en temas como: lenguaje claro en PQRSD, accesibilidad, métricas de desempeño, plan anticorrupción, seguridad de la información y mejora normativa, entre otros.</p>
Repositorios de información FURAG	<p>Anualmente, todas las evidencias que soportan las respuestas que se registran en FURAG se consolidan en un micrositio web para garantizar la trazabilidad de la información y permitir la verificación por parte del DAFP y de los entes de control.</p> <p>Repositorio FURAG 2018: https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/FURAG/383008:2-Direccion-estrategica-y-planeacion</p> <p>Repositorio FURAG 2019: https://www.mineduccion.gov.co/1780/w3-propertyvalue-59894.html?_noredirect=1</p> <p>Repositorio FURAG 2020: https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/Furag-2020/</p> <p>Repositorio FURAG 2021: https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/Furag-2021/</p>	<p>Desde 2019, en cada ciclo de diligenciamiento de FURAG se ha mejorado la consistencia, la calidad y la completitud de los documentos que se aportan como evidencia de las respuestas, gracias a que los líderes de proceso disponen de toda la información de la implementación de las políticas de MIPG de los últimos 4 años.</p>





b) ENLACES DEL REPOSITORIO DE LAS RESPUESTAS ENTREGADAS POR EL MEN EN FURAG



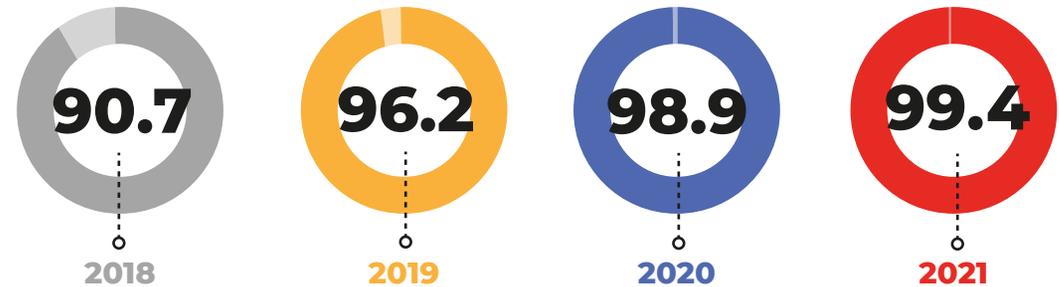
2019: <https://www.mineduacion.gov.co/porta1/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/Furag-2019/>
2020: <https://www.mineduacion.gov.co/porta1/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/Furag-2020/>
2021: <https://www.mineduacion.gov.co/porta1/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/Furag-2021/>



CAPÍTULO 2

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

Resultados Históricos de la Dimensión de Talento Humano



En el Ministerio de Educación, la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Gestión -MIPG- con sus dos políticas de gestión (Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad), estuvo enfocada entre 2018 y 2022 en el desarrollo de una cultura organizacional a partir de un modelo de transformación de la Cultura Organizacional que involucra transversalmente las dimensiones de la persona y los ejes clave de la gestión, desarrollándolos a través de experiencias que conectan a todos los equipos entre sí y con los objetivos estratégicos.





El modelo consta de seis anillos concéntricos (propósito, creencias y emociones, desarrollo organizacional, desempeño institucional, confianza y reputación sectorial) y 22 elementos que se movilizan unos a otros como las ondas que se forman en el agua al lanzar una piedra. De acuerdo con el momento organizacional y el ritmo al que avanza el cumplimiento de las metas, se generan interacciones que activan la energía institucional y los comportamientos individuales y grupales requeridos para impulsar el desempeño, en el marco de un trabajo coordinado y colaborativo.

- •
- •
- •
- •
- •

La clave del modelo está en lograr una fusión entre el desarrollo humano y el organizacional, invirtiendo la ruta de la motivación para que surja de adentro hacia afuera y no al revés; accionando desde el mundo de las emociones y los sentimientos los cambios que se requieren para afrontar los retos de un entorno volátil, incierto, ambiguo y complejo, generando cohesión desde metáforas comprensibles y a la vez profundas; valorando la diversidad e intencionando la comunicación interna y las rutinas institucionales hacia la creación de hábitos de auto- conocimiento (claridad sobre los propios valores, principios y propósito), auto-evaluación (capacidad para juzgar los propios aciertos y desaciertos) auto-regulación (capacidad de ajustar las actitudes y comportamientos en pro de cumplir los compromisos pactados) y auto-gestión (estándares propios para asegurar la contribución al objetivo común).

Para movilizar los anillos del Modelo de Transformación de la Cultura Organizacional se crearon tres rutinas institucionales que son únicas y que han impactado positivamente la comunicación, el trabajo colaborativo y la innovación en la organización.

1. Café para Conversar e Inspirar: es un espacio liderado por la Ministra de Educación, que mensualmente convocaba a toda la entidad, para comunicar los objetivos estratégicos y sus avances a través de una experiencia inspiradora y que generara propuestas que aportaran al bienestar integral y a la mejora del desempeño institucional. Sus siglas significan: Conectarse con la estrategia - Aportar ideas - Focalizar acciones como equipo - Emocionarse con los proyectos. Algunas de las sugerencias que han hecho los servidores en el Café y que se han aplicado son: a. Creación del laboratorio de innovación. b. Institucionalización de un espacio mensual para la integración y la distensión: Hoy es viernes. c. Micrositio MÁS SEGUROS MENOS COVID para informar sobre las medidas relacionadas con la pandemia con relación al trabajo en casa y la alternancia. **d. Concurso 2020 Pequeñas Cosas que marcan la diferencia, Concurso 2021 Actitudes que Engrandecen y Concurso 2022 Juntos creamos oportunidades.**



2. Banco de Experiencias: es un mecanismo para ampliar la cobertura del plan de bienestar asignando estrellas a los servidores por la participación en espacios institucionales. A través de una plataforma virtual los servidores acceden a su cuenta del Banco de Experiencias y redimen las estrellas acumuladas, canjeándolas por bonos para entradas a cine, restaurantes, librerías, entre otros. El Banco ha multiplicado la cobertura del plan de bienestar. Esto permitió que los recursos del plan de bienestar beneficiaran a un mayor número de servidores de la entidad.

3. MEN territorio Creativo: es el laboratorio de innovación co-creado con todos los equipos e inaugurado en diciembre de 2019, para fomentar la innovación en la entidad. A través del laboratorio se incentiva el pensamiento de diseño para generar nuevas ideas, analizar y resolver problemas complejos, para mejorar la gestión.

Desde esa perspectiva, la buena práctica que facilitó obtener cada vez mejores resultados en el IDI fue la conformación, en 2019, de la Mesa de transformación Cultural adscrita al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para articular acciones entre la Subdirección de Talento Humano, la Oficina de Comunicaciones, la Subdirección de Desarrollo Organizacional, la Oficina de Innovación y el Despacho del Ministro. Desde la Mesa se lidera **la estrategia de construcción de significados compartidos y del lenguaje estratégico para promover la narrativa y los comportamientos deseados a nivel macro (institucional), meso (grupal) y micro (individual)**, que inspiren y movilicen la entidad hacia el logro de su misionalidad y el cumplimiento de sus metas, al tiempo que se estimulan los sentimientos de orgullo y compromiso y el sentido de pertenencia en las personas que hacen parte de la organización, y que impactan los indicadores de clima laboral.

2.1. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

a) Objetivo de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano: El propósito de esta Política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

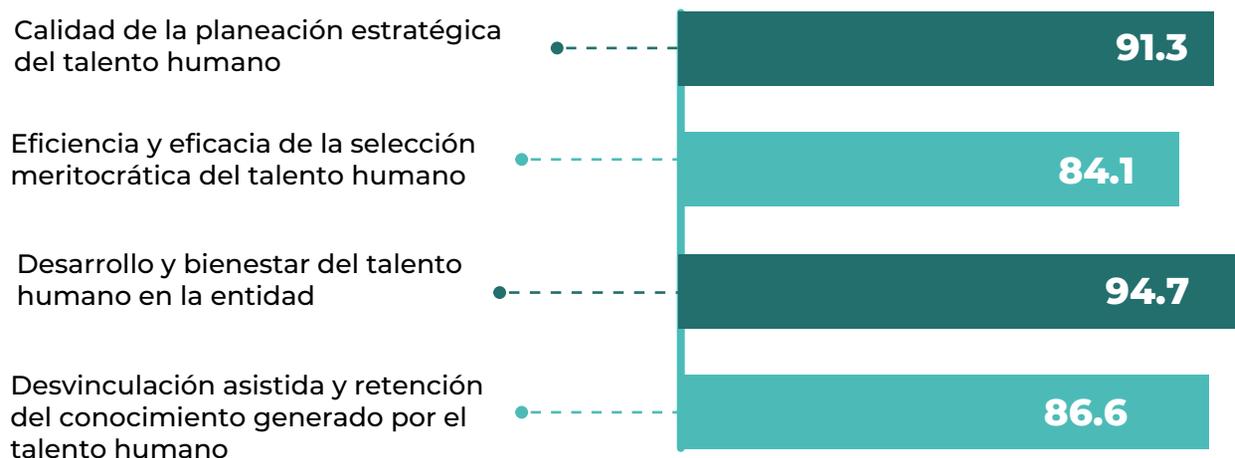
b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: La Entidad líder de la política es el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), así como la dependencia líder de la política es la Subdirección de Talento Humano.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, con relación al índice de desempeño para la política de Gestión Estratégica del Talento Humano equivale en un puntaje **del 90,1**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total **del 94,2**, aumentando en más de 4 puntos. Asimismo, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo un resultado mayor, equivalente a un **98,7**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue **del 99,4** manteniéndose en constante incremento.

Resultados Históricos de la Política de Talento Humano



Resultados por componente 2021 - Talento Humano



Ver Guía de Implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano



d) Buena práctica de la política: La política de Gestión Estratégica del Talento Humano, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- **Capacitación y Divulgación:** a través de formatos innovadores propuestos por distintas áreas, la entidad fortaleció la capacidad institucional formando a los servidores y haciendo pedagogía constante alrededor de temas clave para la mejora del desempeño como: servicio al ciudadano, seguridad digital, participación ciudadana, gobierno de datos, integridad.
- **Bienestar:** banco de experiencias a través del cual se pueden redimir en bonos las estrellas que se reciben por participar en las actividades institucionales, a mayor participación, mayor número de estrellas y mayor acceso a experiencias de bienestar. Diseño e implementación del **modelo para la gestión de la Cultura Organizacional** para movilizar las creencias, las emociones, el lenguaje y el comportamiento hacia una mejor gestión.
- **Integración de equipos:** llevar a cabo encuentros de bienestar los últimos viernes de cada mes para el fomento de la integración de los colaboradores.
- **Gestión del Cambio:** publicación de 28 ediciones del Boletín Más Seguros MENos Covid; teletrabajo, transformación cultural, Plan Anticorrupción, concurso de pequeñas cosas que marcan la diferencia, concurso actitudes que engrandecen, espacios de conexión, entre otras actividades.

En el contexto de la pandemia, la gestión de la cultura organizacional fue determinante para la prevención y la promoción de la salud y seguridad de los servidores y contratistas. La estrategia que se desarrolló tuvo como eje la conexión emocional, la información oportuna y la pedagogía permanente, para ello se creó un micrositio en la intranet denominado: **Más Seguros MENos Covid**. Como resultado, el **93,94%** de los encuestados en la medición del clima 2020 afirmó estar de acuerdo en que la organización se adaptó adecuadamente a los cambios producidos por la pandemia.



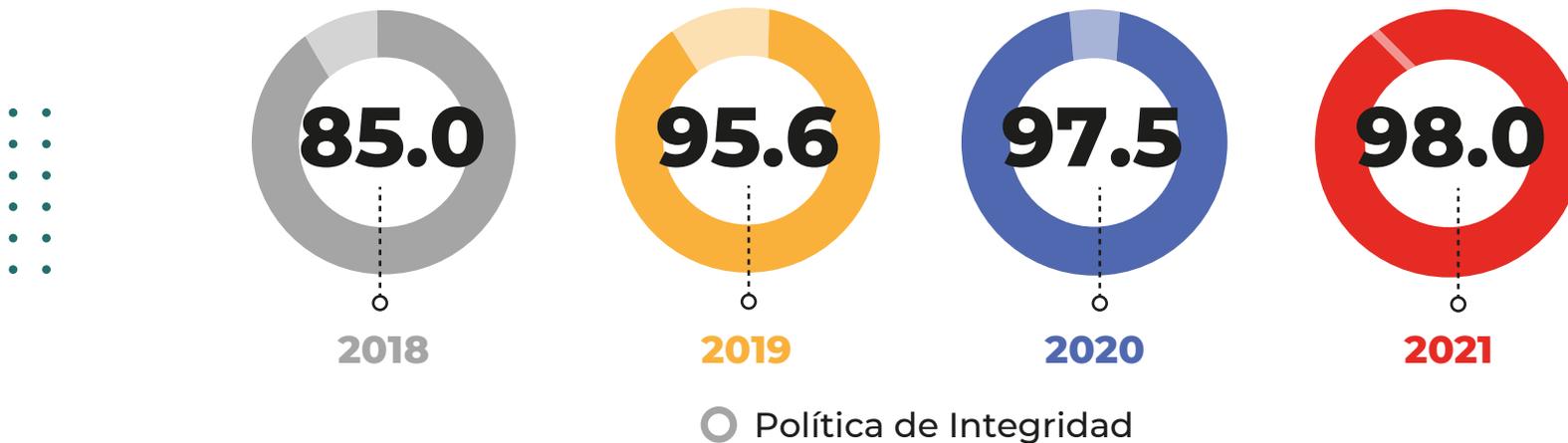
2.2. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

a) Objetivo de la política de Integridad: El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional, la Política de Integridad es liderada por el Departamento Administrativo de la Función pública – DAFP y al interior del Ministerio de educación Nacional la Política está a cargo de la Subdirección de Talento Humano.

c) Resultado histórico de la política desde 2018 - 2021: El resultado para el 2018, con relación al índice de desempeño para la política de Integridad equivale en un puntaje del **85.0**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del **95.6**, aumentando en más de 10 puntos. Asimismo, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo un resultado mayor, equivalente a un **97.5**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **98.0**, con respecto al año 2018 se observa un aumento de 13 puntos en el indicador.

Resultados Históricos de la Política de Integridad



Resultados por componente 2021 - Integridad

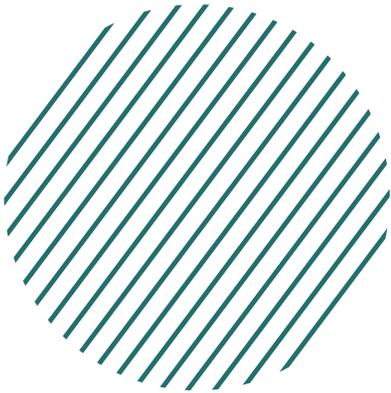




Ver Guía de Implementación de la Política de Integridad.

d) Buena práctica: en la implementación de la política de Integridad las buenas prácticas más relevantes fueron:

- **Pacto por la Transparencia:** compromiso firmado por el Ministerio y sus entidades adscritas y vinculadas para la implementación de buenas prácticas que cierren espacios para cualquier tipo de corrupción. En cumplimiento de estos compromisos, el Ministerio de Educación inició con la implementación del Sistema de Gestión Antisoborno cuyo objetivo es alinear las políticas de transparencia con los procedimientos y las rutinas institucionales, generando mecanismos que operacionalicen la debida diligencia en la entidad y permitan su seguimiento y evaluación.
- **Curso de Gestión de la Transparencia:** se trata de un programa de aprendizaje virtual, con recursos multimedia que permiten una mayor comprensión de todos los aspectos implicados en la gestión de la transparencia de una entidad: apertura de espacios para la participación ciudadana, uso de la plataforma de contratación pública, publicación de información oportuna y pertinente, lenguaje claro, rendición de cuentas permanente y focalizada, canales de denuncia, promoción de la cultura de la integridad.
- **Ruta de Integridad:** un conjunto de acciones para generar mayor apropiación de los comportamientos que reflejan los valores del código de integridad adoptado por la entidad:
 - ◆ Premiación experiencias exitosas en la Noche de los Mejores: se realizó una convocatoria para que los servidores del Ministerio postularan una experiencia positiva aplicando los valores del código de integridad en su rol cotidiano para ser galardonada en la ceremonia de la Noche de los Mejores, a la que anualmente se invita a todos los actores del sector educativo. La ganadora hizo la socialización de la experiencia a través de piezas de comunicación y de una sesión práctica con entidades adscritas y vinculadas.
 - ◆ (I) Encuentro Naranja: estrategia sectorial a través de la cual el Ministerio y cada una de las entidades adscritas y vinculadas conformaron su delegación y concursaron en un reto de expresión creativa en diferentes lenguajes, para crear valor simbólico alrededor de los comportamientos asociados al **código de integridad**. Como resultado se recibieron videos, canciones, fotografías, podcats y pinturas que luego se socializaron a través de campañas de comunicación.



• **Encuentros Deportivos del Sector Educación:** estrategia bienal para apalancar el proceso de transformación cultural en las entidades fomentando la mejora del Índice de Desempeño Institucional (IDI) con el que se mide la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) a nivel institucional y sectorial. Su objetivo es fortalecer en el ecosistema sectorial la cultura de la mejora continua, la integridad, la transparencia y la innovación para impulsar el desempeño personal e institucional.



Los resultados de la experiencia contribuyeron a que el sector pasara del tercer al primer puesto en la medición de IDI entre 2019 y 2020, en razón a que se incrementó el nivel de apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se fortaleció el compromiso con las metas del sector y se estrecharon los vínculos interinstitucionales. Para la vigencia 2021, el Ministerio de Educación Nacional organizó el Segundo Encuentro Deportivo del Sector, adecuó el diseño de las actividades a los protocolos de bioseguridad que permitieran realizar actividades físicas al aire libre y con mínimo contacto físico y en condiciones seguras para los participantes.

Los encuentros combinan actividades físicas individuales con actividades formativas e inspiracionales que activan las dimensiones del saber, el querer y el poder en los participantes con relación a las metas personales, institucionales y sectoriales como medio para:

- ◆ El autorreconocimiento a través de una vivencia experiencial en el marco del cuidado del cuerpo, las relaciones y el medio ambiente.
- ◆ El fomento de la convivencia y el enriquecimiento de las relaciones sociales que desarrollan el espíritu recreativo y deportivo, y la promoción de la diversión, el esparcimiento y la integración y cooperación de las delegaciones.
 - ◆ El manejo inteligente de emociones y el sentido de logro y los aprendizajes a través de la participación.
 - ◆ El desafío de las condiciones físicas y mentales de los participantes.
 - ◆ La integración y cooperación de las delegaciones.
 - ◆ La construcción de la confianza y disciplina en la solución de retos colectivos.
 - ◆ La exaltación de los valores superiores de tolerancia, respeto y aceptación.
 - ◆ El desarrollo de una cultura ciudadana consciente y activa.

- Concursos de Cultura Organizacional: (Pequeñas cosas que marcan la diferencia, Actitudes que engrandecen y #JuntosCreamosOportunidades), estos concursos plantearon cada año, retos mensuales, trimestrales y cuatrimestrales para los equipos de trabajo del Ministerio y premiaron a los que lograron documentar el cumplimiento del reto, aportando evidencias de la participación de todas las personas del área en las actividades, el liderazgo del directivo, y el impacto generado. Todo el material aportado por las áreas en cada reto fue publicado en la intranet, para que las estrategias se puedan replicar o adaptar según las necesidades.

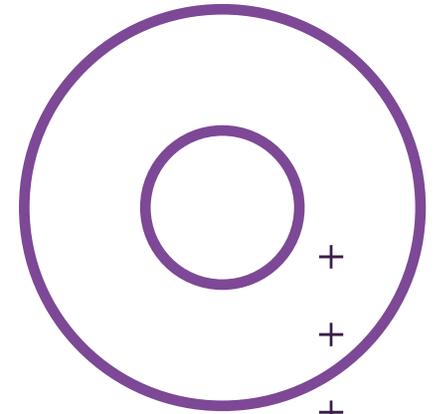
• Documentación: la entidad elaboró un procedimiento para la gestión del conflicto de interés y una guía metodológica y los incorporó al Sistema Integrado de Gestión, para clarificar los roles y responsabilidades.





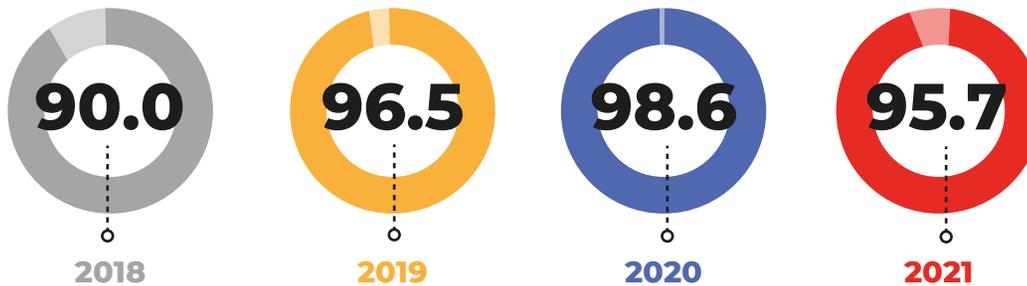
CAPÍTULO 3

DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN



+
+
+
+
+

Resultados Históricos de la Dimensión de Dirección Estratégico y Planeación



En el Ministerio de Educación, la dimensión de Dirección Estratégico y Planeación del Modelo Integrado de Gestión -MIPG- con sus dos políticas de gestión (Planeación y Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público) ³, estuvo enfocada entre 2018 y 2022 en lograr que el equipo directivo alinee su visión técnica y la toma de decisiones con una clara comprensión de las realidades del contexto nacional y regional, incluyendo el conocimiento de las necesidades y expectativas de los grupos de interés y la identificación de los riesgos y oportunidades estratégicas y la implementación de rutas para su tratamiento, a partir del análisis de los cambios tecnológicos, sociales, ambientales, políticos y económicos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales.

³ En 2022 se creó la política de Contratación

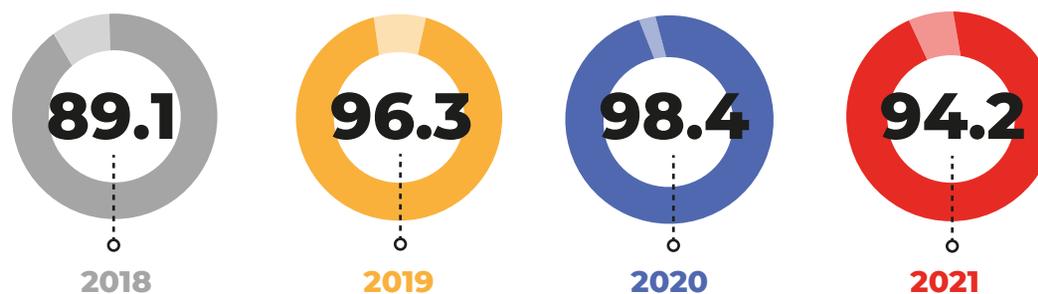


Desde esa perspectiva, la buena práctica que facilitó obtener cada vez mejores resultados en el IDI fue la implementación de un proceso sistemático de recolección, organización, procesamiento, análisis y uso de los datos de las partes interesadas como insumo para la formulación de planes y programas dirigidos a la atención de las necesidades de los diferentes grupos de valor, entre los cuales se destaca, especialmente, la acción institucional para el regreso a la prestación del servicio educativo de manera presencial en los niveles de preescolar, básica y media postpandemia, las estrategia de acceso y permanencia educativa de los diferentes grupos poblacionales en las entidades territoriales y la política de estado de gratuidad para la educación superior pública.

3.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

- a) **Objetivo de la política de Planeación Institucional:** El objetivo de esta política es permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.
- b) **¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?:** La entidad líder de la política es el Departamento Nacional de Planeación (DNP); al interior del Ministerio dicha política está a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas (OAPF).
- c) **Resultado histórico de la política desde 2018-2021:** El resultado para el 2018, con relación al Índice de desempeño para la política de Planeación Institucional fue **89,1**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento de más de 7 puntos con un total de **96,3**. Así mismo, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo un resultado mayor, equivalente a un **98,4**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **94,2** evidenciándose una disminución de 4 puntos con relación a los años anteriores, ya que a partir del año 2018 hasta el 2020 el puntaje se mantuvo en una escala más plausible.

Resultados Históricos de la Política de Planeación Institucional



○ Política de Planeación Institucional

Resultados por componente 2021 - Planeación Institucional



Ver Guía de Implementación de la Política de Planeación Institucional.

d) **Buena práctica:** en la implementación de la política de Planeación Institucional, se pueden resaltar las siguientes estrategias:

- **Jornadas de planeación estratégica** dos veces al año con el equipo directivo, con incentivos para los avances en el cumplimiento de metas y en la implementación de buenas prácticas de gestión, en el marco de MIPG.
- **Análisis de contexto** actualizado de manera permanente y publicado en el enlace de transparencia.
- Alineación de la planeación sectorial e institucional con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el Plan Decenal de Educación y con los compromisos de Plan Marco para la Implementación del Acuerdo de Paz, y con las dimensiones de MIPG y los objetivos del Sistema Integrado de Gestión.
- **Curso Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022** programa de aprendizaje virtual, en la Escuela Corporativa, para que los servidores y contratistas conocieran los objetivos y metas estratégicas en materia de educación con sus respectivas estrategias.



Enlace al Curso de la escuela corporativa: “Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 y panorama en educación.”

- **Curso de Gestión del cambio:** programa de aprendizaje virtual, en la Escuela Corporativa, con recursos multimedia que permiten una mayor comprensión de todos los aspectos implicados en la gestión del cambio en una organización para lograr un objetivo común.
- **Matriz de Riesgos:** actualización anual y seguimiento trimestral de la matriz de riesgos operacionales por cada proceso e incorporación al tablero de indicadores de desempeño de la entidad.
- **Documentación:** la entidad elaboró una metodología para la caracterización de grupos de valor y para la medición de la percepción y la satisfacción y las incorporó al Sistema Integrado de Gestión, para clarificar los roles y responsabilidades.



Micrositio de Planes Institucionales del Ministerio de Educación Nacional.



3.2. POLÍTICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO

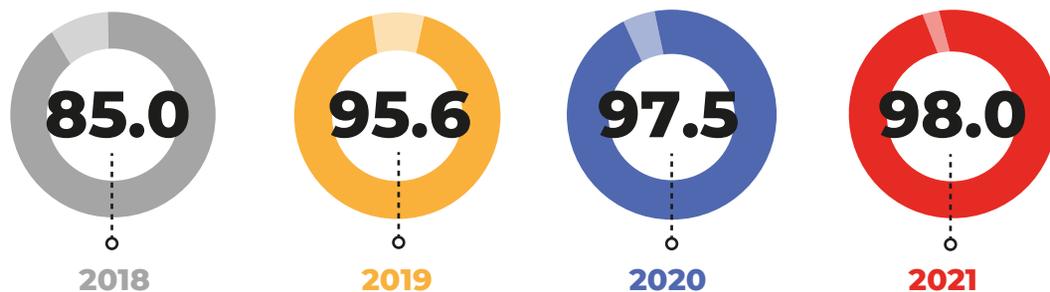
a) Objetivo de la política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público: En la dimensión de direccionamiento estratégico, el propósito de esta política es permitir que las entidades utilicen los recursos presupuestales que disponen de manera apropiada y coherente con el logro de metas y objetivos institucionales, ejecutar su presupuesto de manera eficiente, austera y transparente y llevar un adecuado control y seguimiento. En la dimensión de gestión para resultados con valores, el propósito de la política es permitirle a la entidad que ejecute su presupuesto acorde con las metas previstas en la programación presupuestal y/o en los acuerdos de desempeño suscritos con las autoridades competentes.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, es liderada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y al interior del Ministerio de Educación Nacional la política está a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas - OAPF.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, con relación al índice de desempeño para la política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público equivale en un puntaje del **79.1**. Para el año 2019 obtuvo un puntaje de **75.7**, evidenciándose una disminución porcentual de 4 puntos con relación al año anterior. En tanto al año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo aumento equivalente a un **78.9**. Finalmente, para el año 2021, al haber una reducción significativa del número de preguntas para esta política, la calificación general de todas las entidades disminuyó. El puntaje del Ministerio fue de **78.6**, siendo esta la calificación más alta entre todas las demás entidades.

Uno de los aspectos más impactantes con respecto a este puntaje, es la dificultad con la metodología que utiliza el Ministerio de Hacienda para calcular el cumplimiento de las políticas de austeridad, ya que ésta incluye en la medición los gastos del presupuesto de inversión en el rubro de papelería y el Ministerio de Educación ha incrementado este rubro para poder llevar material pedagógico a la ruralidad, especialmente para las zonas en las que no hay conectividad. Si se excluyeran estos gastos el Ministerio de Educación Nacional cumpliría al 100% con las medidas de austeridad establecidas anualmente y subiría en el puntaje general de la política, ya que la ejecución del presupuesto anual es de 99,9% y el porcentaje de reservas disminuye año a año.

Resultados Históricos de la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público



○ Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público



Ver Guía de Implementación de la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.

d) Buena práctica de la política: La política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- Acompañamiento al sector: se realizan rondas de seguimiento a la ejecución presupuestal de las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio, con el fin de establecer propuestas gerenciales para la eficiente ejecución de los recursos y honrar todas las obligaciones adquiridas y avanzar en el cumplimiento de las metas.
- Uso de SECOP II y tienda virtual para toda la contratación de la entidad
- Seguimientos semanales con la alta dirección para monitorear el avance en la gestión de las dependencias para la obligación de los recursos asignados.

3.3. POLÍTICA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

a) Objetivo de la política de Compras y Contratación Pública: Permitir que las entidades estatales gestionen adecuadamente sus compras y contrataciones públicas a través de plataformas electrónicas, lineamientos normativos, documentos estándar, instrumentos de agregación de demanda y técnicas de aprovisionamiento estratégico que, como proceso continuo, estructurado y sistemático de generación de valor, les permita mejorar consistentemente los niveles de calidad, servicio y satisfacción de las necesidades en sus procesos de adquisición.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política y Cuál es la dependencia líder de la política ?: A nivel nacional la Política de Compras y Contratación Pública, es liderada por la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente y al interior del Ministerio de Educación Nacional la Política está a cargo de la Subdirección de Contratación.

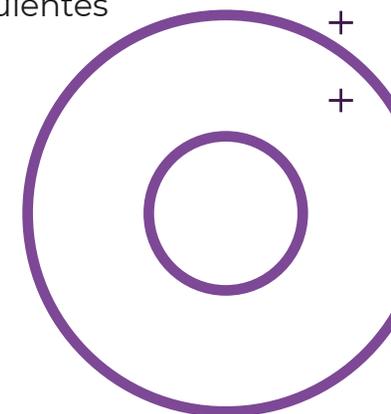
c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: Para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 la política de Compras y Contratación Pública estaba unida a la política de gestión presupuestal y eficiencia en el gasto público.



Ver Guía de Implementación de la Política de Compras y Contratación Pública.

d) Buena práctica de la política: La política de Compras y Contratación Pública, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- ◆ Implementación de lineamientos del portal Colombia Compra Eficiente.
- ◆ Incorporación de buenas prácticas de análisis de datos y abastecimiento estratégico.
- ◆ Uso de instrumentos de agregación de demanda de la Tienda Virtual del Estado Colombiano.
- ◆ Empleo de la plataforma transaccional SECOP II
- ◆ Plan Anual de Adquisiciones socializado con la ciudadanía.
- ◆ Promoción de la competencia entre oferentes.
- ◆ Procesos de contratación por convocatoria pública.
- ◆ Alineación de la contratación en función de la planeación estratégica.

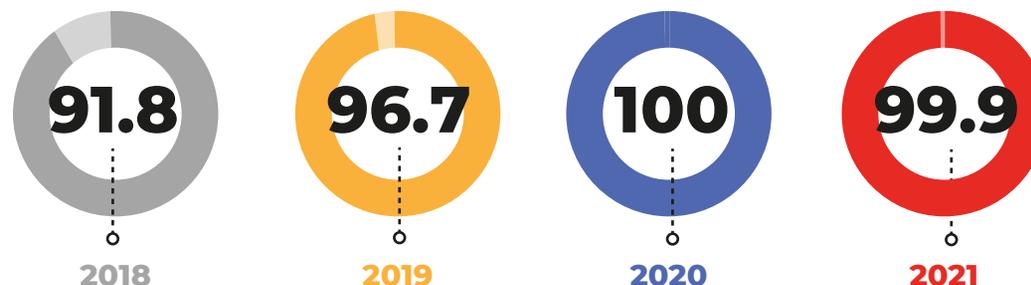




CAPÍTULO 4

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

Resultados Históricos de la Dimensión Gestión con Valores para Resultados



En el Ministerio de Educación, la dimensión de Gestión con Valores para Resultados del Modelo Integrado de Gestión -MIPG- con sus ocho políticas de gestión, estuvo enfocada entre 2018 y 2022 hacia la mejora de la satisfacción de los grupos de valor con el diseño e implementación de la ESTRATEGIA INTEGRAL DE SERVICIO, en la que se articularon:

- La escucha sistemática de las necesidades de los grupos de valor fortaleciendo e innovando en los mecanismos de participación ciudadana: encuestas, grupos focales, análisis de quejas y reclamos y revisión de recursos y tutelas (racionalización de trámites, participación ciudadana, servicio al ciudadano y defensa jurídica).
- La mejora funcional del procedimiento interno para los trámites de mayor impacto, a partir de la retroalimentación de los usuarios internos y externos y con el uso de metodologías ágiles como service blueprint, desing thinking y scrum, entre otras (participación ciudadana, servicio al ciudadano, racionalización de trámites, fortalecimiento institucional, gestión del conocimiento y la innovación).
- La incorporación de tecnología para mejorar la trazabilidad, la transparencia y la agilidad de los trámites de mayor impacto, así como la interoperabilidad con otras entidades (racionalización de trámites, gobierno digital y seguridad de la información).

- El rediseño del espacio de atención de atención presencial para convertirlo en un centro de experiencia que comunique estratégicamente la oferta de valor institucional (servicio al ciudadano y gestión del conocimiento y la innovación).
- Los desarrollos normativos necesarios para la racionalización de los requisitos en los trámites de mayor impacto: convalidaciones, legalizaciones y registro calificados (racionalización de trámites, mejora normativa).

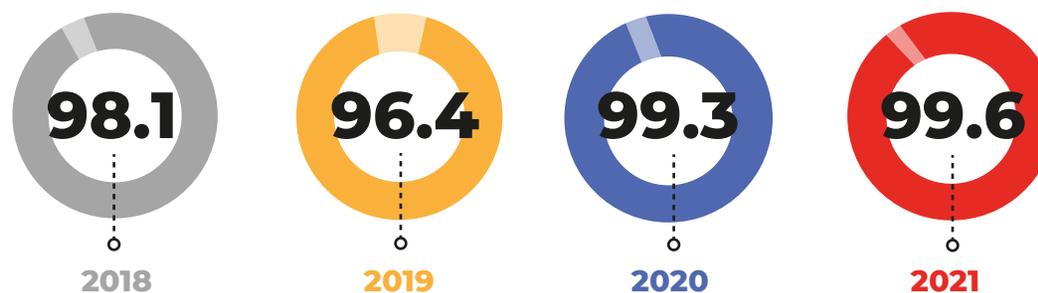
4.1. POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

a) Objetivo de la política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública: Esta política tiene como propósito permitir que las entidades garanticen la incidencia efectiva de los ciudadanos y sus organizaciones en los procesos de planeación, ejecución, evaluación incluyendo la rendición de cuentas de su gestión, a través de diversos espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana.

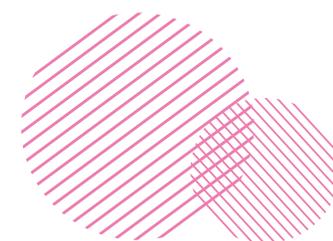
b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: La Entidad líder de la política es el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Así como la Dependencia líder de la política en el Ministerio es la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas – OAPF.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018 fue **98,1**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo una disminución el cual se vio reflejado en un total del **96,4**. Sin embargo, para el año 2020 el índice de desempeño aumentó, dando un resultado en un **99,3**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **99,6** manteniéndose el resultado del año anterior.

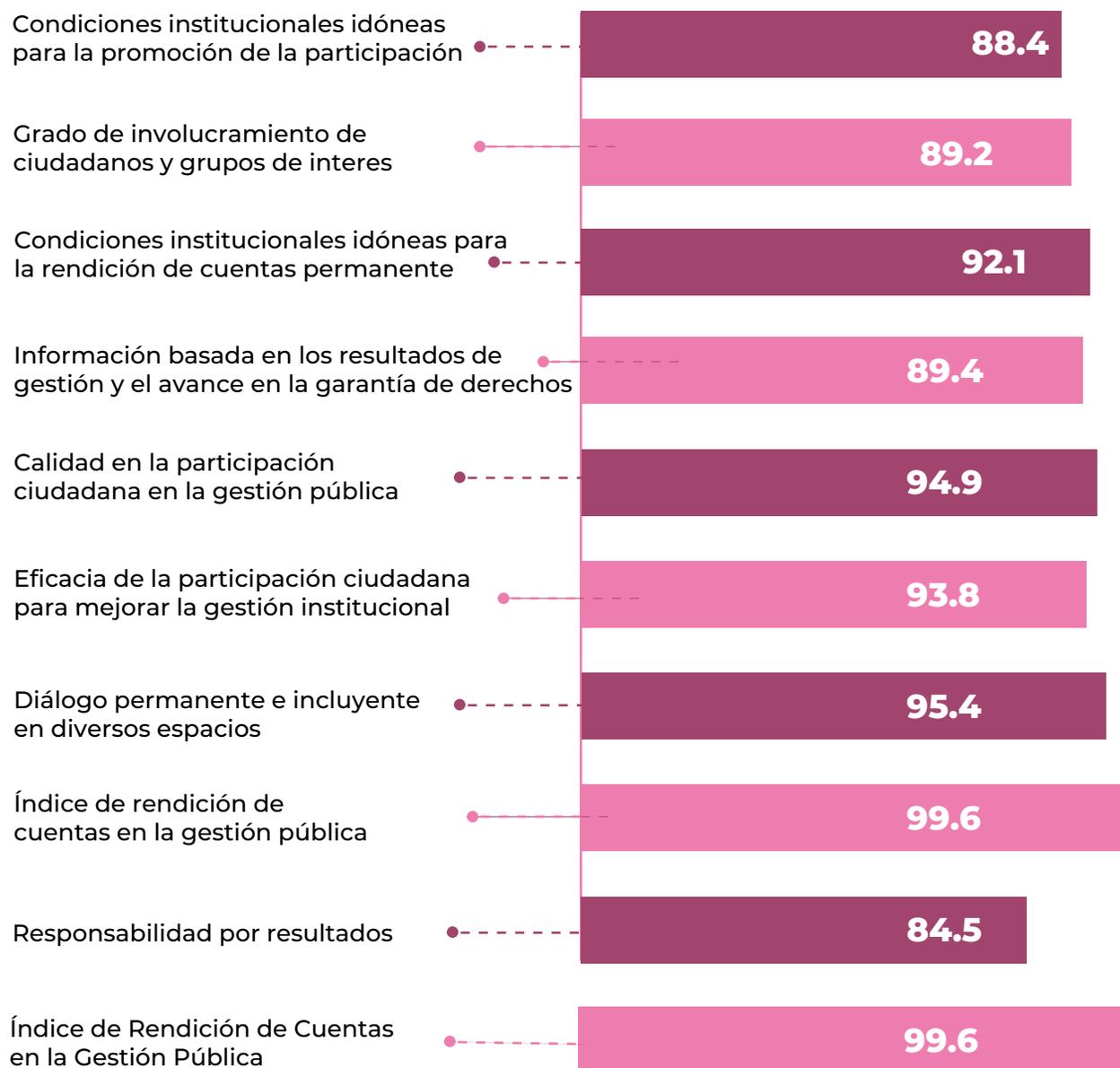
Resultados Históricos de la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública



○ Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública



Resultados por componente 2021 - Participación Ciudadana



d) Buena práctica de la política: La política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- Creación de un Portal Educacionrindecuentas.gov.co., en el que el Ministerio de Educación y sus entidades adscritas y vinculadas publican en lenguaje claro, con historias de los beneficiarios, los avances cuantitativos y cualitativos de su gestión, mostrando el cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.



Portal Educación rinde cuentas (rendición de cuentas permanente).



- Institucionalización de grupos focales anuales con actores internos y externos para la identificación de oportunidades de mejora en la experiencia con los trámites institucionales de mayor impacto.
- Implementación del Laboratorio de innovación MEN y EAV, con estrategias de divulgación y apropiación para propuestas de solución a retos de gestión pública.
- Capacitación y sensibilización anual sobre metodologías innovadoras aplicadas a participación ciudadana.
- Actualización anual de la Caracterización de grupos de valor incluyendo información recopilada en espacios de participación.
- Documentación: actualización permanente del procedimiento de participación ciudadana y su guía metodológica en el marco del Sistema Integrado de Gestión.

 **Video de Audiencia de rendición de cuentas 2018 – 2022.**

 **Video de Audiencia de rendición de cuentas 2018 – 2022: Presentación documentos técnicos para la Política Educativa.**

4.2. POLÍTICA DE GOBIERNO DIGITAL

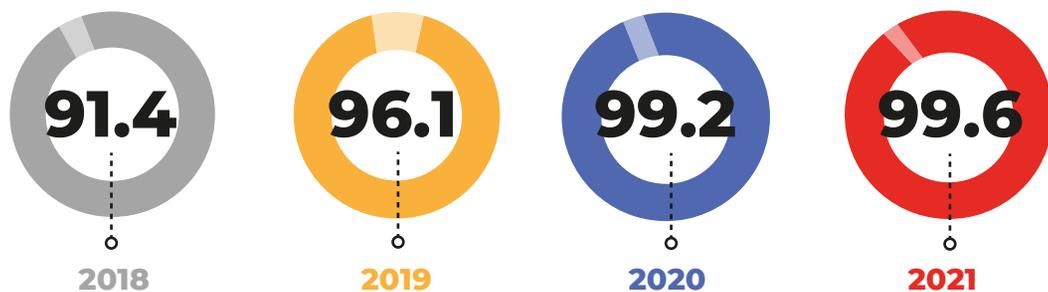
a) Objetivo de la política de Gobierno Digital: El propósito de esta Política es promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos comprometidos, proactivos e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: La Entidad líder de la política es el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MinTIC, así como la Dependencia líder de la política es la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información -OTSI?

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, fue **91,4**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del **96,1**. Así mismo, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo un resultado mayor entre todas las entidades, equivalente a un **99,2**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **99,6** manteniéndose en constante incremento.

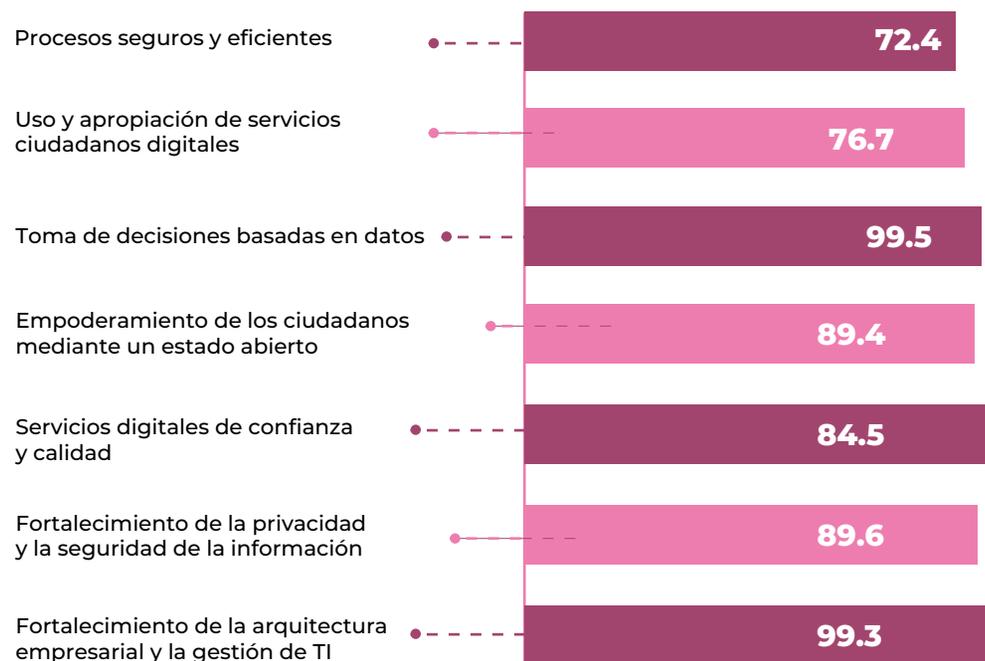


Resultados Históricos de la Política de Gobierno Digital



○ Política de Gobierno Digital

Resultados por componente 2021 - Gobierno Digital



d) Buena práctica de la política: La política de Gobierno Digital, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- Estrategia de transformación Digital para el Ministerio, sus entidades adscritas y vinculadas y las secretarías de educación.
- Adopción de un modelo de Gobierno de Datos.
- Generación de interoperabilidad con la Cancillería para el trámite de legalizaciones.
- Generación y capacitación en herramientas de Analítica Institucional.
- Asignación de recursos para la financiación de soluciones de Inteligencia Artificial.
- Incorporación de criterios de Accesibilidad en la web.
- Inclusión del trámite de legalizaciones en la Carpeta Digital del Portal Único del Estado Colombiano para la mejora de la experiencia del ciudadano.

4.3. POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO



Video del Jingle de Atención al Ciudadano del Ministerio de Educación.

a) Objetivo de la política de Servicio al ciudadano: LEI propósito de esta política es facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos, mediante los servicios de la entidad, en todas sus sedes y a través de los distintos canales.

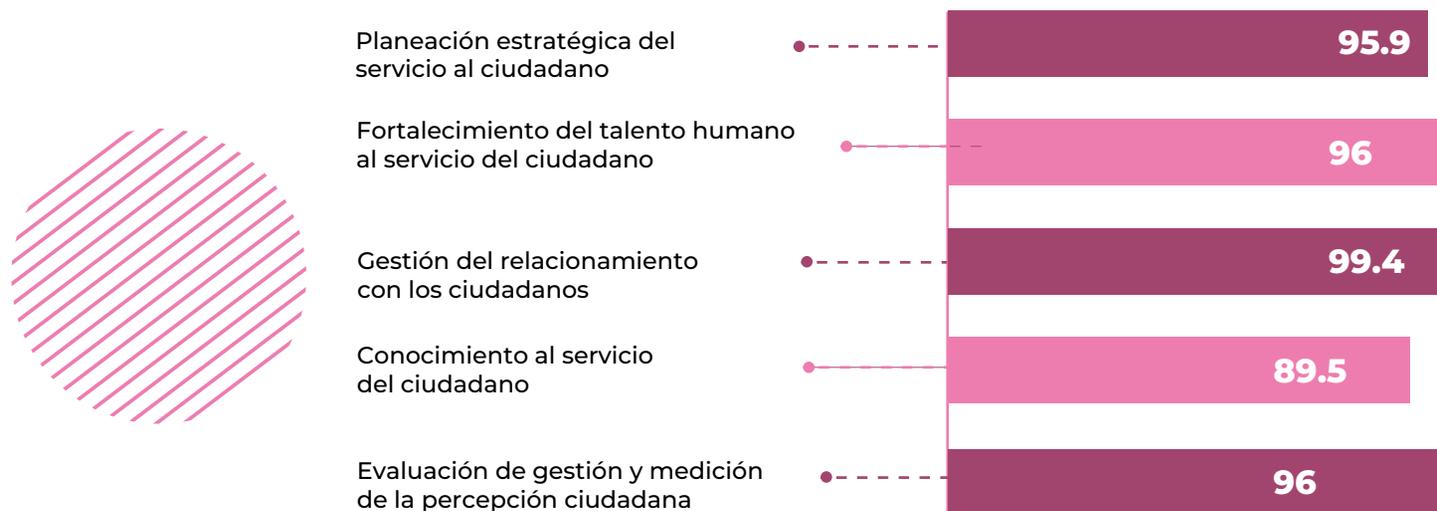
b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: La Entidad líder de la política es el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como la Dependencia líder de la política es la Unidad de Atención al Ciudadano con el apoyo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, con relación al índice de desempeño para la Política de Servicio al Ciudadano fue de **93,7**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del **96,4**. Así mismo, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo un resultado mayor, equivalente a un **99,1**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **99,5** manteniéndose en constante incremento.

Resultados Históricos de la Política de Servicio al Ciudadano



Resultados por componente 2021 - Servicio al Ciudadano



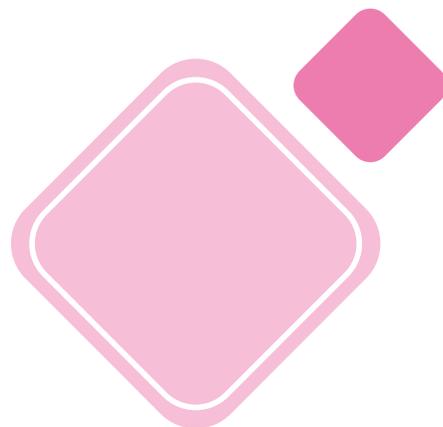
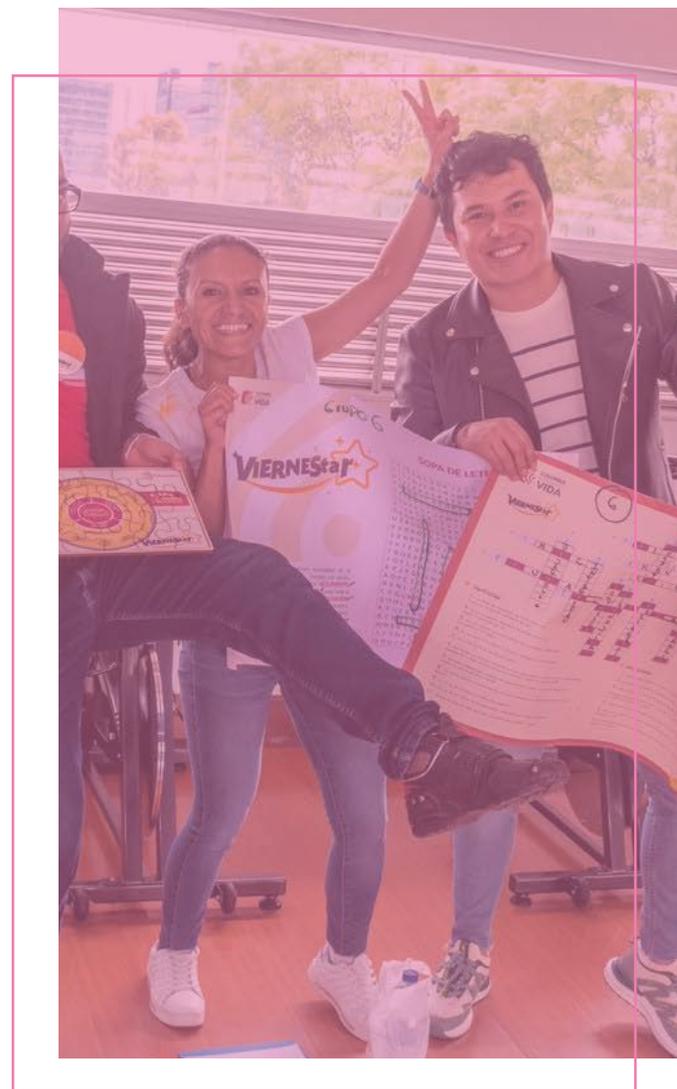
Ver Guía de Implementación de la Política de Servicio al Ciudadano.

d) Buena práctica: en la implementación de la política de Servicio al Ciudadano sobresalen las siguientes estrategias:

- Promoción a nivel institucional de Laboratorios de simplicidad para la traducción a lenguaje claro de documentos de alto impacto.
- Implementación de criterios de accesibilidad en el Sistema para gestión de PQRS.
- Traducción de documentos estratégicos a lenguas nativas.
- Puesta en funcionamiento de los primeros módulos de una solución de CRM.
- Realización de capacitaciones para el fortalecimiento de la cultura del servicio.
- Realización de cuatro retos de innovación con el laboratorio MEN Territorio Creativo orientados al uso de la información que generan en las PQRS.
- Implementación de una encuesta en la que los ciudadanos califiquen la satisfacción con las repuestas que reciben a sus PQRS.
- Implementación del nuevo canal de atención (citas virtuales).
- Documentación y actualización del procedimiento de Servicio al Ciudadano SC-PR-02 y de atención de PQRS de grupos con términos de respuesta específicos: entes de control, Congreso de la República.



Video de Presentación de la estrategia integral de servicio al ciudadano del Ministerio de Educación Nacional.



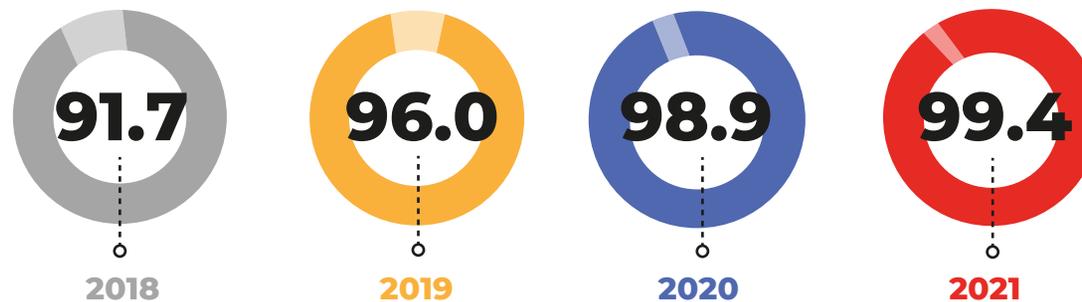
4.4. POLÍTICA DE SEGURIDAD DIGITAL

a) Objetivo de la Política de Seguridad Digital: El propósito de esta Política es fortalecer las capacidades de las múltiples partes interesadas para identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital. Con el fin de contribuir al crecimiento de la economía digital nacional.

b) ¿Cuál es la entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: La Entidad líder de la política es el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MinTIC), así como la Dependencia líder de la política es la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información - OTSI.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, fue de **91,7**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del **96,0**, aumentando en más de 4 puntos. Así mismo, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo un resultado mayor, equivalente a un **98,9**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **99,4** manteniéndose en constante incremento.

Resultados Históricos de la Política de Seguridad Digital



○ Política de Seguridad Digital



Ver Guía de Implementación de la Política de Seguridad Digital.



d) Buena práctica de la política: La política de Seguridad Digital, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- Curso de Seguridad de la Información: programa de aprendizaje virtual, en la Escuela Corporativa, con recursos multimedia que permiten una mayor comprensión de todos los requisitos de seguridad de la información.



Enlace al Curso de la Escuela Corporativa en Seguridad de la Información.

- Sensibilización y estrategia de comunicaciones para promover el cumplimiento de los protocolos de seguridad de la información.
- Conformación del CSIRT del sector educación para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de ataques cibernéticos.
- Inclusión de Documentación en el Sistema Integrado de Gestión.
- Actualización anual de la matriz de riesgos de seguridad y seguimiento trimestral al cumplimiento de las acciones de mitigación que correspondan.

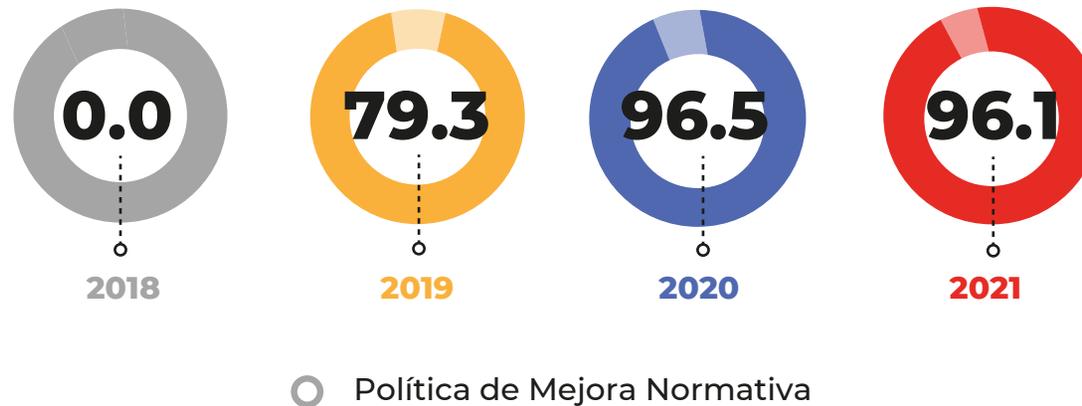
4.5. POLÍTICA DE MEJORA NORMATIVA

a) Objetivo de la política de Mejora Normativa: La política de Mejora Normativa tiene como objetivo promover el uso de herramientas y buenas prácticas regulatorias, a fin de lograr que las normas expedidas por la Rama Ejecutiva del Poder Público, en los órdenes nacional y territorial, revistan los parámetros de calidad técnica y jurídica y resulten eficaces, eficientes, transparentes, coherentes y simples, en aras de fortalecer la seguridad jurídica y un marco regulatorio y reglamentario que facilite el emprendimiento, la competencia, la productividad, el desarrollo económico y el bienestar social.

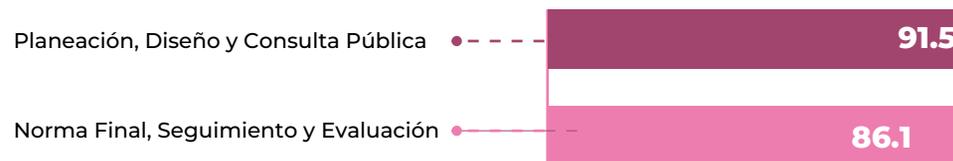
b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional la Política de Mejora Normativa es liderada por el Ministerio de Justicia y del Derecho y el Departamento Nacional de Planeación y al interior del Ministerio de Educación Nacional la Política está a cargo de la Oficina Asesora Jurídica - OAJ.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: La Política de Gestión de la Información para el año 2018 no estuvo incluida en el Índice. En el año 2019 el puntaje fue de **79.3**. Para el año 2020 el puntaje incrementó a **96.5** puntos. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **96.1**.

Resultados Históricos de la Política de Mejora Normativa



Resultados por componente 2021 - Mejora Normativa



Ver Guía de Implementación de la Política en Mejora Normativa.

d) Buena práctica de la política: La política de Mejora Normativa, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- **Lineamientos:** desarrollo de un plan de trabajo con el Departamento Nacional de Planeación para fortalecer la gobernanza regulatoria en el Ministerio de Educación. Entre 2018 y junio 2022 se expidieron 124 decretos, 108 resoluciones, 32 directivas y 131 circulares; siendo 2020 y 2021 los años en los cuales se concentró la agenda regulatoria.
- **Realización de un reto de innovación con tres sesiones para cualificar personal de las áreas misionales en gobernanza regulatoria.**
- **Documentación:** actualización del procedimiento de gobernanza regulatoria en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio.



Caso de Éxito: “Adopción Institucional de la Política”

- ▶ **Video: Resultados Primer Concurso de Buenas Prácticas Regulatorias.**
- ▶ **Video: Te Cuento: Primer Concurso de Buenas Prácticas Regulatorias CAF - DNP (Colombia).**

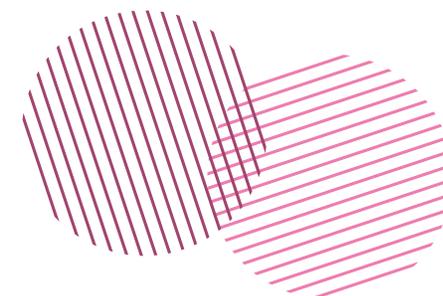
4.6. POLÍTICA DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

a) Objetivo de la política Racionalización de Trámites: Esta política tiene como propósito reducir los costos de transacción en la interacción de los ciudadanos con el Estado, a través de la racionalización, simplificación y automatización de los trámites; de modo que los ciudadanos accedan a sus derechos, cumplan obligaciones y desarrollen actividades comerciales o económicas de manera ágil y efectiva frente al Estado.

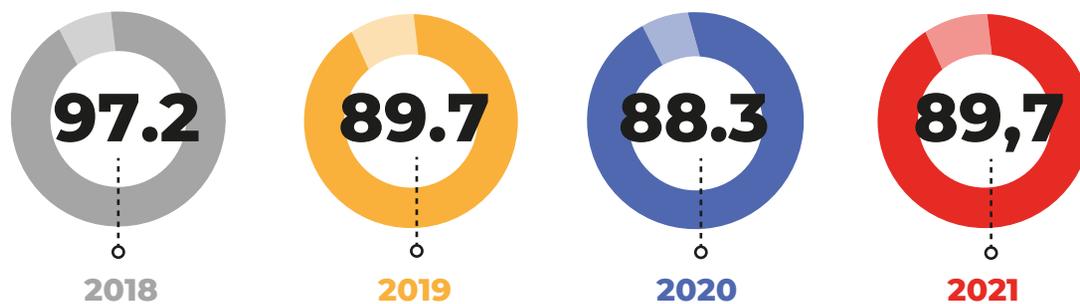
b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política y cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional la Política de Racionalización de Trámites es liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y al interior del Ministerio de Educación Nacional la Política está a cargo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, fue **97.2**. Para el año 2019 obtuvo un puntaje de **89.7**, evidenciándose una disminución de **7.5** puntos con relación al año anterior. Así mismo, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo una declinación equivalente a un **88.3**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del **89.7**.

Uno de los aspectos que genera mayor impacto sobre el resultado de esta política es el peso que tiene en la calificación la reducción de requisitos y de costos de los trámites de cara a la ciudadanía, lo cual impide mejorar todos los años por cuanto la mayoría de los trámites del Ministerio de Educación son gratuitos. Los trámites que sí se cobran (convalidaciones y registro calificado) no pueden bajar tarifas porque los recursos financian el pago de las salas de expertos académicos que evalúan las solicitudes, de acuerdo con cada tipología, así como las visitas de los pares académicos a las instituciones de educación superior para verificar las condiciones institucionales o de programa.

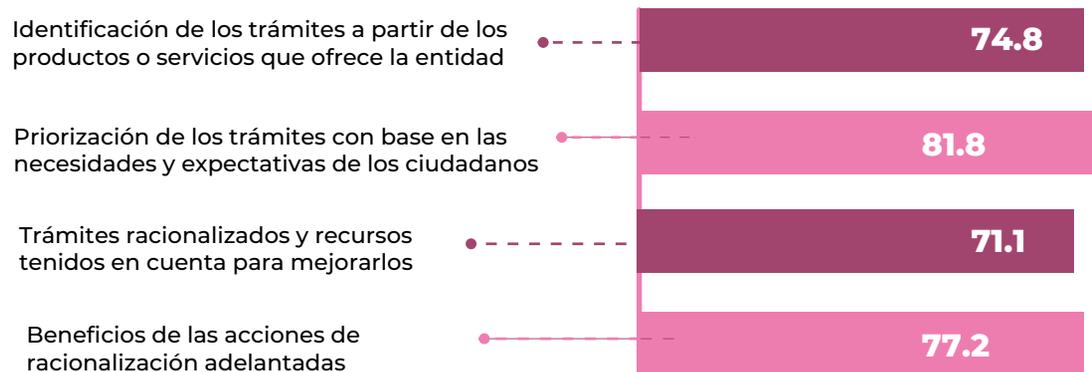


Resultados Históricos de la Política de Racionalización de Trámites



○ Política de Racionalización de Tramites

Resultados por componente 2021 - Racionalización de Trámites



Ver Guía de Implementación de la Política de Racionalización de Trámites.

d) Buena práctica de la política: La política de Racionalización de Trámites, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- Institucionalización de grupos focales para la identificación de oportunidades de mejora en la experiencia de los usuarios internos y externos de los trámites.
- Documentación del service blueprint mostrando el mapa de experiencia de cada trámite para facilitar su intervención.
- Incorporación de metodologías ágiles para poder avanzar en la implementación progresiva de mejoras en los trámites.
- Ajuste de la metodología de medición de la satisfacción para ampliar la muestra de las personas encuestadas cada año, por cada trámite.
- Registro del Portal Colombia Aprende como OPA por los servicios que ofrece a toda la comunidad educativa.
- Cualificación de servidores y contratistas en temas de experiencia de usuarios para sensibilizarlos en la importancia de cumplir la promesa de servicio de cada trámite.
- Realización de pruebas de concepto para la automatización en los trámites de mayor impacto.
- Actualización permanente de la información de los trámites y de la OPA del Ministerio en el Sistema Único de Información de Trámites – SUIT.

 **Video Caso de éxito “Trabajamos por ti – Simplificación de trámites”.**

 **Documento Caso de éxito “Trabajamos por ti – Simplificación de trámites”.**

 **Video - Estrategia Integral de Servicio al Ciudadano del Ministerio de Educación para la mejora de trámites.**



4.7. POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

a) Objetivo de la política Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos: El propósito de esta política es fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional la Política es liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en el Ministerio la lidera la Subdirección de Desarrollo Organizacional.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, con relación al índice de desempeño para la política de Fortalecimiento Institucional y simplificación fue **82.9**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del **88.9**, aumentando en más de 6 puntos. En 2020 la calificación fue **85.0**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje subió a **87.5**, con respecto al año 2018 se observa un incremento de 4.6 puntos en el indicador.

Resultados Históricos de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos



Resultados por componente 2021 - Fortalecimiento de Procesos





Ver Guía de Implementación de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos.

d) Buena práctica de la política: en la implementación de la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, sobresalen las siguientes estrategias:

- Realización de un **diagnóstico integral de la organización** para analizar el nivel de madurez en las distintas variables operacionales: estrategia, personas, políticas, procesos, datos, tecnologías, riesgos y gestión del desempeño.
- Levantamiento de **volumetrías y cargas laborales** en todas las áreas de la entidad para los análisis de capacidades que se requieren en los estudios de rediseño organizacional.
- Implementación de un **tablero de desempeño institucional** en BI para el seguimiento trimestral al cumplimiento de las metas y tareas previstas en: los indicadores de proceso, el plan de acción, el plan de adquisiciones, el plan anual de caja, los planes de mejora, la matriz de riesgos, la gestión de PQRSD y la gestión de oportunidades.
- Desarrollo de nuevos módulos en la plataforma tecnológica que soporta el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y su integración al modelo operacional:
 - o Módulo para reportar avance en el cierre de brechas de cada una de las políticas de MIPG.
 - o Módulo para reportar avances en los programas de Gestión Ambiental.
 - o Módulo para reportar avances en los programas de Salud y Seguridad en el Trabajo.
 - o Módulo para la gestión de riesgos bajo la versión 5.0 de metodología de administración del riesgo del DAFP
- **Curso del Sistema Integrado de Gestión:** programa de aprendizaje virtual, en la Escuela Corporativa, con recursos multimedia que permiten una mayor comprensión de todos los requisitos de la norma ISO 9001:2015 y su aplicación en la Gestión de Calidad de los procesos del Ministerio de Educación Nacional.



Enlace de la Escuela Corporativa del Curso del SIG.

- **Curso de Gestión Ambiental:** programa de aprendizaje virtual, en la Escuela Corporativa, con recursos multimedia que permiten una mayor comprensión de todos los requisitos de la norma ISO 14001:2015 y su aplicación en la Gestión Ambiental del Ministerio de Educación Nacional.



Enlace de la Escuela Corporativa del Curso de Gestión Ambiental.

- **Curso Metodologías Ágiles:** programa de aprendizaje virtual, en la Escuela Corporativa, con recursos multimedia que permiten una mayor comprensión de la mejora de procesos con el uso de herramientas de trabajo propias de las metodologías ágiles.



Enlace de la Escuela Corporativa del Curso de Metodologías Ágiles.

- **Recertificación** por tres años, del sistema de Gestión de Calidad y del Sistema de Gestión Ambiental, sin NO CONFORMIDADES.
- Ruta de monitoreo de trámites: estructuración del esquema para el seguimiento de las variables de calidad para el trámite de convalidaciones: inducción, capacitaciones, controles.
- **Documentación del conocimiento crítico** de la entidad en procedimientos, guías, manuales, protocolos e instructivos.
- Implementación de **espacios interactivos** para socializar trimestralmente las novedades en los procedimientos de la entidad.
- Creación del **Índice de mejora continua** para impulsar iniciativas que permitan elevar la satisfacción de los grupos de valor.
- Documentación del **procedimiento de toma de conciencia** para articular las estrategias de uso y apropiación de los modelos referenciales que conforman el Sistema Integrado de Gestión (SIG).
- Documentación del procedimiento de **diagnóstico integral** para darle contexto a las intervenciones estratégicas a procesos, proyectos o dependencias en el marco del Sistema Integrado de Gestión (SIG).
- Expedición anual de la **circular de reportes** con el cronograma de seguimiento trimestral, semestral y anual de la gestión: planes de acción, riesgos, oportunidades, indicadores, auditorías internas, revisión por la dirección, comités institucionales, comités sectoriales, capacitación de enlaces, auditorías de ICONTEC e informes para el botón de transparencia.
- Elaboración de una metodología para **priorizar procedimientos susceptibles de automatización**.
- Modelamiento de todos los procedimientos del Sistema Integrado de Gestión **en lenguaje de BPMN** para la identificación de las oportunidades de sistematización, simplificación o automatización.
- Creación de una estrategia anual de Incentivos para las áreas con mejores resultados en las variables de gestión del desempeño.
- Modelamiento e implementación de los primeros módulos del CRM para la trazabilidad del servicio de asistencia técnica de toda la entidad de cara a la mejora continua en eficacia y eficiencia.
- Capacitación trimestral de los enlaces de reporte, para desarrollo de competencias.
- Actualización y monitoreo trimestral de la matriz de riesgos operacionales.
- Documentación y aplicación de la metodología para gestión integral del cambio en la entidad, en el marco del Sistema Integrado de Gestión.

🔊 **Audio de la Divulgación procedimiento “Toma de Conciencia” en Radio MEN.**



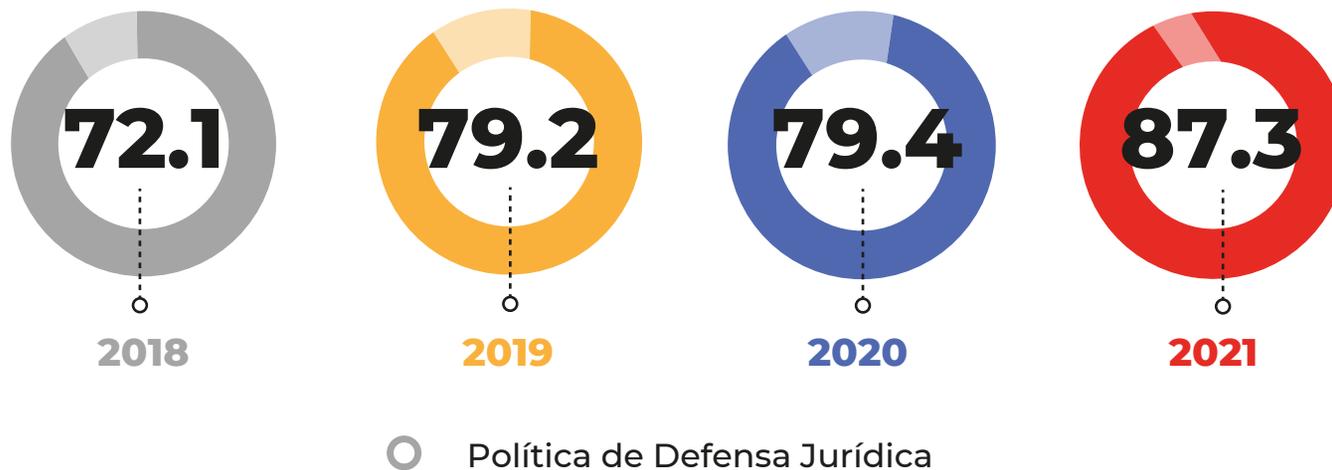
4.8. POLÍTICA DE DEFENSA JURÍDICA

a) Objetivo de la política de Mejora Normativa: La política busca que las entidades orienten sus actividades en el marco de un modelo de Gerencia Jurídica Pública eficiente y eficaz que permita lograr, de manera sostenible, una disminución del número de demandas en su contra y del valor de las condenas a su cargo. Lo anterior, aunado a un mejoramiento de su desempeño en la etapa judicial y en la recuperación por vía de la acción de repetición o del llamamiento en garantía con fines de repetición de las sumas pagadas por sentencias, conciliaciones o laudos arbitrales cuando a ello haya lugar.

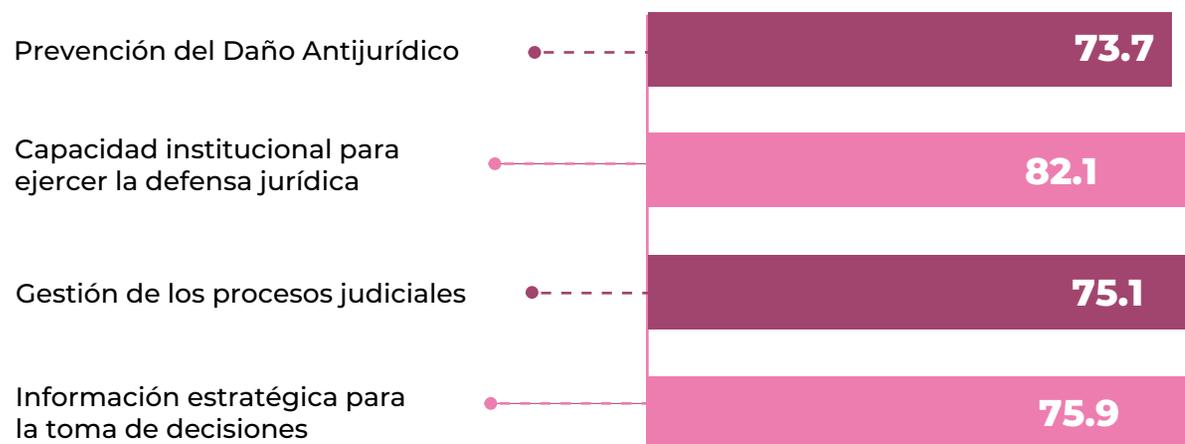
b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional la Política de Defensa Jurídica es liderada por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado – ANDJE y al interior del Ministerio de Educación Nacional la Política está a cargo de la Oficina Asesora Jurídica.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, fue **72.1**. Para el año 2019 obtuvo un puntaje de **79.2**, evidenciándose un aumento de 7.1 puntos con relación al año anterior. Para el año 2020 un puntaje de **79.4**. Así mismo, para el año 2021 el Índice de la calificación fue de **87.3**, con respecto al año 2018 se observa un aumento de 15.2 puntos en el indicador siendo la política que más subió en la entidad.

Resultados Históricos de la Política de Defensa Jurídica



Resultados por componente 2021 - Gobierno Jurídico



Ver Guía de Implementación de la Política de Defensa Jurídica.

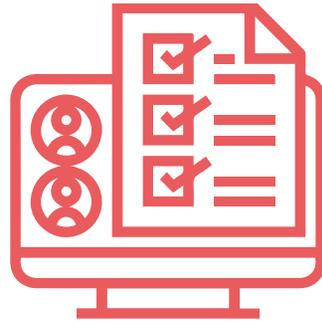
d) Buena práctica de la política: en la implementación de la política de Defensa Jurídica, sobresalen las siguientes estrategias:

- **Documentación de Procesos:** definición de procesos, formatos y guías para estandarizar la defensa jurídica en la entidad.
- Implementación del **Modelo Óptimo de Gestión para la gerencia jurídica (MOG)** de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica (ANDJ). En junio de 2021 la ANDJ exaltó a tres de las entidades del sector educación por el Modelo Óptimo de Gestión para la gerencia jurídica.
- Documentación de dos políticas de daño antijurídico aprobadas por la ANDJ.
- Actualización del Normograma de la entidad.
- **Reducción de las condenas con origen en la sanción por mora:** en el marco de la expedición del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, el Ministerio de Educación Nacional gestionó lo pertinente para incluir dentro de esta ley el contenido normativo que permitiera, de un lado la financiación de la sanción moratoria y, de otro, las competencias de las Entidades Territoriales y la sociedad fiduciaria que administra el FOMAG. Como resultado, se incorporó en la Ley 1955 de 2019, el artículo 57 que trata de la “Eficiencia en la administración de los recursos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio”. Dentro de las modificaciones realizadas por esta norma, se resaltan las siguientes:

- Se dispuso que las cesantías de los docentes sean reconocidas y liquidadas por la Secretaría de Educación de la entidad territorial.
- Se derogó el artículo 56 de la Ley 962 de 2005, el cual preveía la intervención del administrador del FOMAG en punto de aprobar el acto administrativo de reconocimiento de las cesantías. Este requisito generaba reprocesos en el trámite de reconocimiento y pago de la prestación.
- Se prohibió el pago de indemnizaciones económicas por vía judicial o administrativa con cargo a los recursos del FOMAG, que serán únicamente para el pago de las prestaciones sociales de los docentes.
- Se estableció que la entidad territorial será la responsable del pago de la sanción por mora en el pago tardío de las cesantías cuando el retraso sea por su causa.
- Se facultó al Ministerio de Hacienda para emitir Títulos (TES) para pagar la mora en las cesantías de las prestaciones causadas hasta diciembre de 2019.

Por lo anterior, se expidió el Decreto 942 de 2022 que busca mayor eficiencia en el procedimiento de reconocimiento y pago de las cesantías de los docentes, para dar claridad respecto a las responsabilidades del peticionario, la entidad territorial y la sociedad fiduciaria.

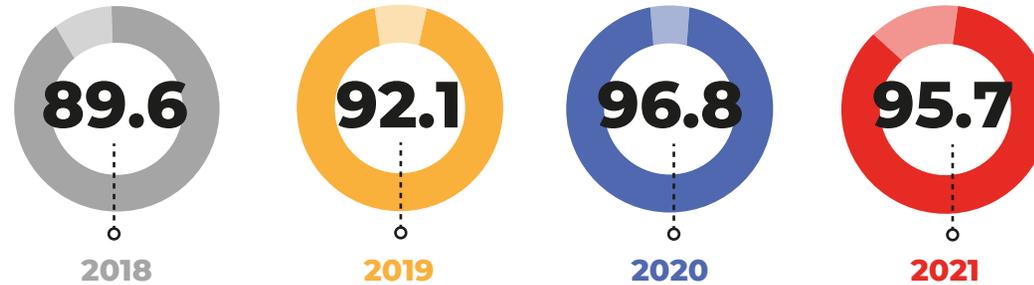
Con la reglamentación se establece un único sistema de información que agiliza el trámite, evita reprocesos, dispone la trazabilidad, realiza la notificación electrónica y permite al usuario conocer el estado de su prestación, el cual debe ser usado por todas las entidades territoriales y por la Fiduprevisora S.A. Igualmente, se organizan los términos para tramitar las cesantías para todos los actores involucrados, optimizando las etapas que traía la reglamentación anterior, en especial, eliminando el paso previo por la sociedad fiduciaria.



CAPÍTULO 5

DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Resultados Históricos de la Dimensión Evaluación de Resultados



En el Ministerio de Educación, la dimensión de Evaluación de Resultados del Modelo Integrado de Gestión -MIPG- con su Política de Seguimiento y Evaluación, entre 2018 y 2022 se enfocó hacia la definición de los indicadores clave del desempeño institucional y su seguimiento sistemático desde la alta dirección, creando esquemas innovadores para incentivar la orientación al resultado, y generando rutinas institucionales, como el **Café para Conversar e Inspirar, para celebrar los avances y los logros.**

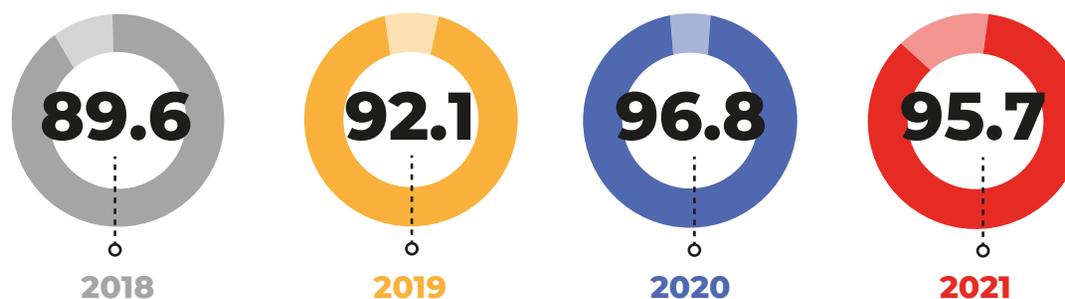
5.1. POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

a) Objetivo de la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional: Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades. Estos indicadores se diseñan en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos derivados de ésta.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional es liderada por el Departamento Nacional de Planeación – DNP y al interior del Ministerio de Educación Nacional la Política está a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas – OAPF, con corresponsabilidad de todas las dependencias del Ministerio.

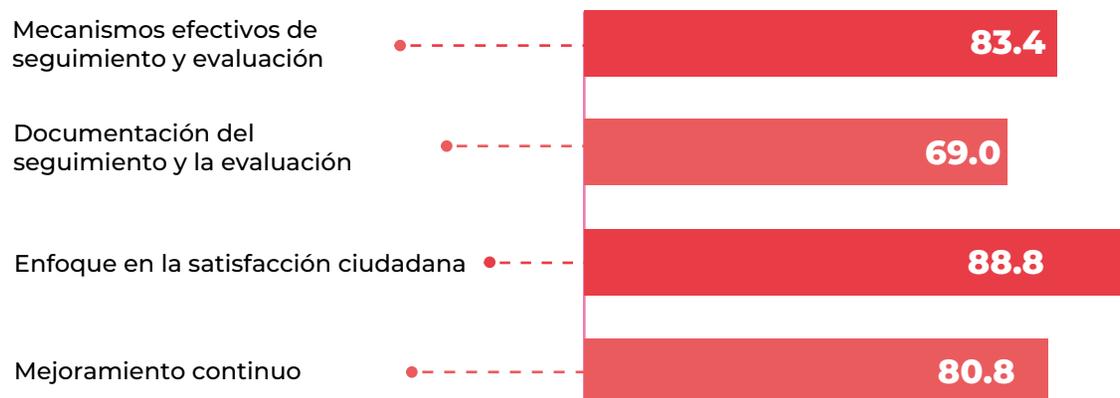
c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018 fue de **89.6**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del **92.1**, aumentando en más de 2 puntos. Así mismo, para el año 2020 el puntaje fue de **96.8** con un incremento porcentual de 4.7 puntos. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **95.7**.

Resultados Históricos de la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional



○ Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

Resultados por componente 2021 - Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional



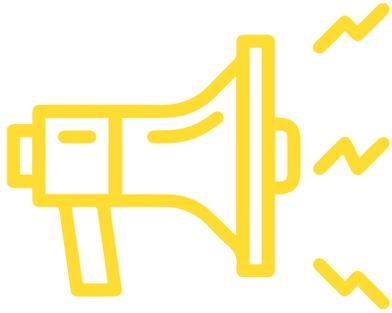
 **Ver Guía de Implementación de la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.**

d) Buena práctica : en la implementación de la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, se resaltan las siguientes estrategias:

- Implementación de los tableros de control BI para seguimiento de la información de diferentes planes, programas y proyectos.
- Realización de auditorías internas con firmas especializadas.
- Análisis de los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI) en los espacios de la revisión por la dirección.
- Elaboración de informes cualitativos y cuantitativos con los resultados trimestrales de los reportes de riesgos, indicadores, servicio no conforme y gestión de oportunidades y publicación en la Intranet para consulta de toda la entidad.
- Actualización de los procedimientos que conforman los procesos de diseño, formulación y evaluación de política pública.
- Creación en la intranet de una sección de Desempeño Institucional con los informes de las diferentes mediciones externas que se hacen a la gestión de la entidad.
- Curso de Analítica Institucional: programa de aprendizaje virtual, en la Escuela Corporativa, con recursos multimedia que permiten un mayor uso de los datos para la toma de decisiones.

 **Documento Informes de Evaluación de la Satisfacción.**  **Documento de la Revisión por la Dirección 2021-2022.**

 **Documento Informes de Evaluación de la Satisfacción.**

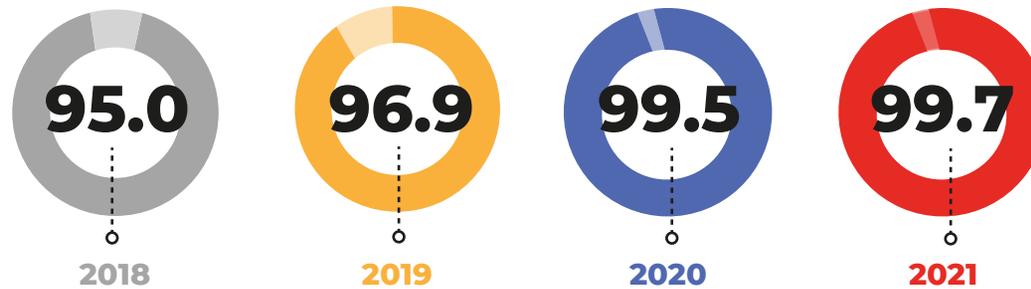


CAPÍTULO 6

DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN



Resultados Históricos de la Dimensión Información y Comunicación



En el Ministerio de Educación, la dimensión de Información y Comunicación del Modelo Integrado de Gestión -MIPG- con sus políticas de Transparencia y Acceso a la Información, Gestión Documental e Información Estadística estuvo enfocada entre 2018 y 2022 en incrementar el acceso, y el uso de la información institucional por parte de los grupos de valor.

Desde esa perspectiva, la buena práctica que facilitó obtener cada vez mejores resultados en el IDI fue la implementación de rutinas de seguimiento a la actualización mensual del botón de transparencia, en cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 con sus respectivas matrices de verificación para cada capítulo.



6.1. POLÍTICA DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

 **Video – Transparencia en la Educación del País.**

 **Video – Pacto por la Transparencia.**



Noticia- Firma del Pacto por la Transparencia.



a) Objetivo de la política de Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: El propósito de esta Política es permitirle a la entidad articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos en los procesos de la gestión administrativa y misional de las entidades públicas.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional la Política es liderada por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República y al interior del Ministerio de Educación Nacional las Dependencias Líderes de la política son la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Subdirección de Desarrollo Organizacional.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, fue de **95,1**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del **96,9**. Igualmente, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo un resultado mayor, equivalente a un **99,5**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **99,7** superando al resultado del año anterior.

Resultados Históricos de la Política de Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción



- Política de Transparencia, Acceso a la información y lucha contra la Corrupción



Resultados por componente 2021 - Transparencia





Ver Guía de Implementación de la Política de Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción.

d) Buena práctica : en la implementación de la política de Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción, sobresalen las siguientes estrategias:

- Uso de metodologías ágiles para la Construcción colaborativa del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Publicación de un plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano con acciones articuladas para la movilización de la mejora en canales de atención, en trámites, en los controles para la mitigación de los riesgos de corrupción, con una estrategia permanente y focalizada de rendición de cuentas y con verificaciones mensuales de la publicación de información en el botón de transparencia.
- Adopción y pedagogía sectorial de los lineamientos de MinTIC en la Resolución 1519 de 2020 sobre la estructura de los contenidos del botón de transparencia.
- Traducción a Lenguaje claro de varios de los contenidos del Link de transparencia.
- Elaboración de piezas comunicativas para explicar la utilidad de los contenidos del Link de transparencia.
- Incorporación de una encuesta en el Link de transparencia para medir la claridad y la utilidad de la información.
- Medición anual de la percepción de los grupos de valor sobre la transparencia en la gestión, la claridad de la información y la apertura al diálogo.



Curso de la Escuela Corporativa de Gestión de la Transparencia.

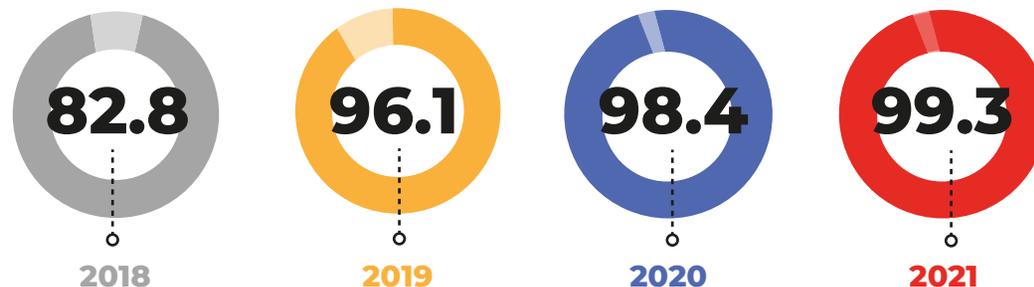
6.2. POLÍTICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL

a) Objetivo de la política de Gestión Documental: Esta política tiene como propósito buscar una mayor eficiencia administrativa en la función archivística; fortaleciendo la gestión documental; la defensa de los derechos la ciudadanía; la promoción de la transparencia y acceso a la información pública; la seguridad de la información y atención de contingencias; la participación de la ciudadanía en la gestión y a través del control social; el gobierno electrónico; así como la protección del patrimonio documental del país.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional la Política es liderada por el Archivo General de la Nación y al interior del Ministerio de Educación Nacional la Política está a cargo de la Unidad de Atención al Ciudadano.

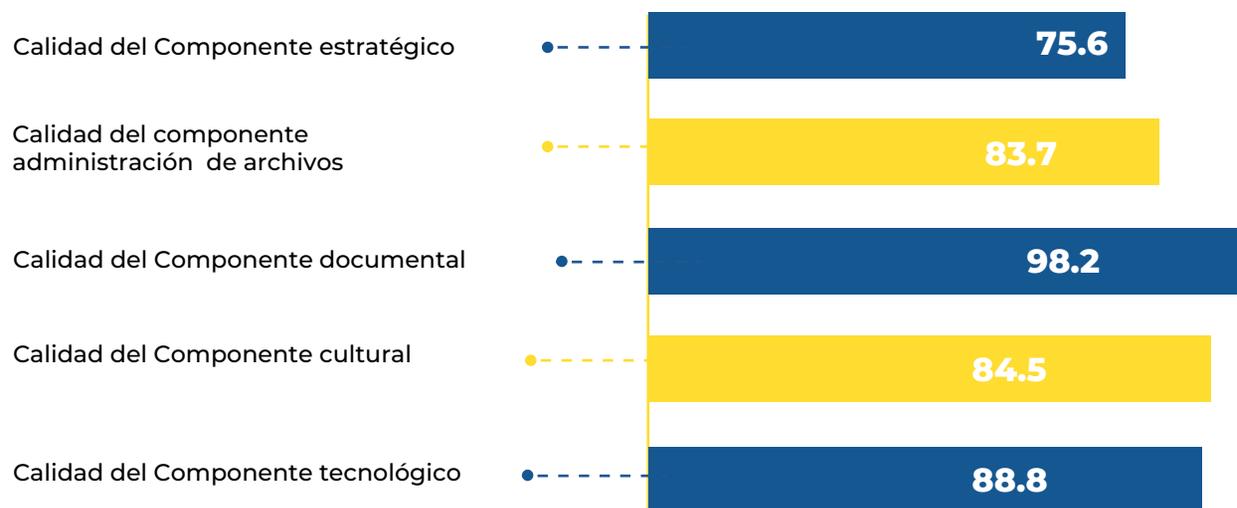
c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, con relación al índice de desempeño para la política de Gestión Documental fue **82,8**. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del **96,1**. Asimismo, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo un resultado mayor, equivalente a un **98,4**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **99,3**.

Resultados Históricos de la Política de Gestión Documental



○ Política de Gestión Documental

Resultados por componente 2021 - Gestión Documental

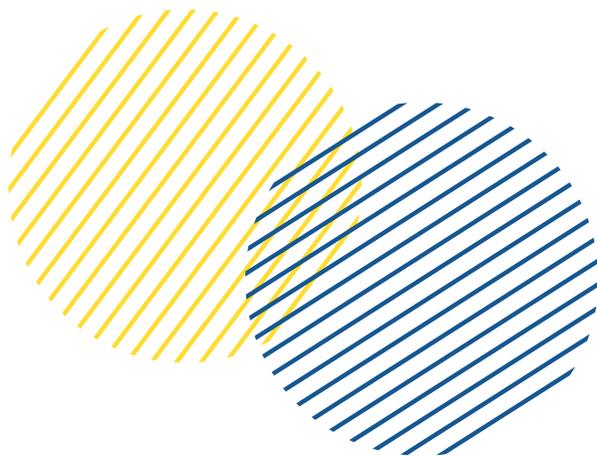


Ver Guía de Implementación de la Política de Gestión Documental

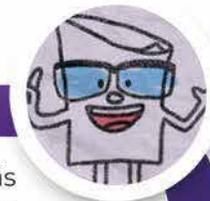
d) Buena práctica de la política: La política de Gestión Documental, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- Implementación de una solución tecnológica para soportar el Sistema de Gestión Documental.
- Documentación y seguimiento periódico al Plan Institucional de Archivos - PINAR.
- Campañas de sensibilización para el uso y apropiación de los lineamientos para una buena gestión documental y preservación digital.
- Incorporación de servicios especializados y buenas prácticas de gestión documental.
- Acompañamiento del Archivo General de la Nación.

🔊 **Audio de la Importancia de la Integridad de Documentos en Radio MEN**



2010



Creamos a Don Folio para hacer más divertidas las jornadas de sensibilización en temas relacionados con gestión documental.

2014 - 2018



Construimos los instrumentos archivísticos pilares de la gestión documental (política, plan institucional de archivos, programa de gestión documental, entre otros)

2020



Reforzamos nuestros planes de comunicación e incluimos a Doña Carpeta.

Ingreso por dominio

2021

Empezamos a operar con el SGDEA, sistema que permite el almacenamiento electrónico de todos los archivos de la entidad.

Por primera vez, el Archivo General de la Nación nos aprueba las tablas de retención documental que contemplan archivos electrónicos y físicos.



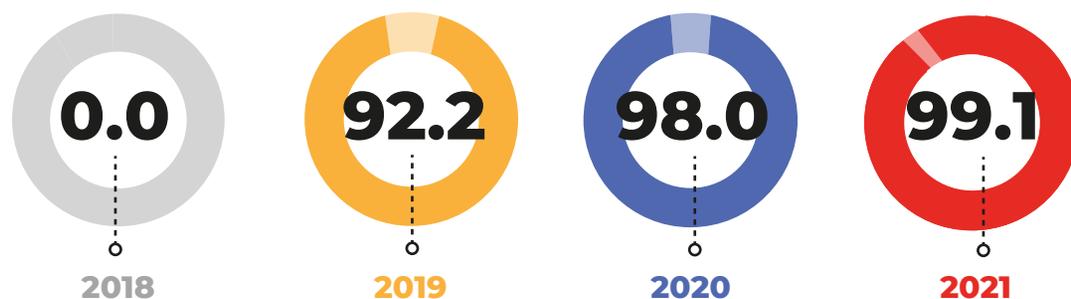
6.3. POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

a) Objetivo de la política Gestión de la Información Estadística: Esta política busca que las entidades generen y dispongan la información estadística, así como la de sus registros administrativos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el líder de Política, para mejorar la efectividad de su gestión y planeación basada en evidencias; garantizando una continua disponibilidad de información de calidad a lo largo del ciclo de la política pública; fomentando el diálogo social con la ciudadanía y los grupos de interés, en el marco de la construcción participativa de las soluciones sociales, y generando una herramienta de control político y social que permita la transparencia de las actuaciones del Estado.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: A nivel nacional la Política de Gestión de la información es liderada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE y al interior del Ministerio de Educación Nacional la Política está a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas - OAPF.

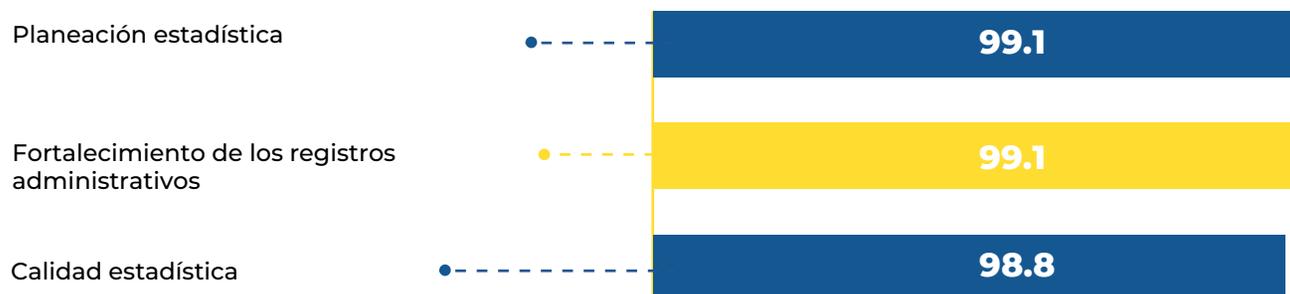
c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: Para el año 2018 no se midió esta política. En la gestión del año 2019 el resultado fue **92.2**. Para el año 2020 el puntaje subió a **98.0**, aumentando en más de 6 puntos. Finalmente, para el año 2021 el Índice de desempeño siguió obteniendo un resultado favorable, equivalente a un **99.1**, con respecto al año 2019 se observa un aumento de 6.9 puntos en el indicador.

Resultados Históricos de la Política de Gestión de la Información Estadística



○ Gestión de la Información Estadística

Resultados por componente 2021 - Gestión de la Información Estadística



Ver Guía de Implementación de la Política de Gestión de la Información Estadística

d) Buena práctica de la política: La política de Gestión de la Información Estadística, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- **Curso Gestión de la Información:** programa de aprendizaje virtual, en la Escuela Corporativa, con recursos multimedia que permiten una mayor comprensión de los componentes de la norma PE 1000 y el uso de las operaciones estadísticas que el Ministerio ha certificado ante el DANE.
- Documentación: Inclusión de procesos para la gestión estadística en el Sistema Integrado de Gestión (SIG).
- Cualificación de servidores y contratista en la Norma PE 1000.
- Documentación y adopción del Modelo de Gobierno de Datos en el marco del Sistema Integrado de Gestión (SIG).
- Evaluación de la satisfacción de los usuarios de la información de datos abiertos.



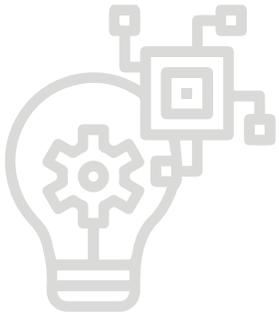
Enlace a Curso de la Escuela Corporativa en Gestión de la Información



Enlace a Curso de la Escuela Corporativa en Analítica Institucional



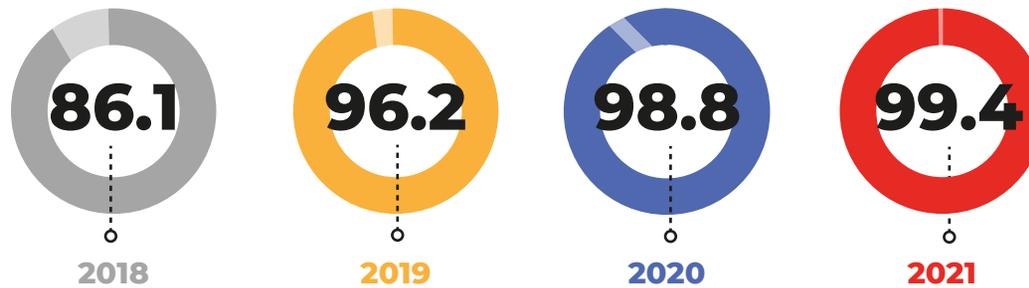
Enlace al Sistema de Operaciones Estadísticas del MEN



CAPÍTULO 7

DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Resultados Históricos de la Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación



En el Ministerio de Educación, la dimensión de Gestión del Conocimiento del Modelo Integrado de Gestión -MIPG- estuvo enfocada entre 2018 y 2022 en fortalecer las capacidades institucionales, transformando el conocimiento explícito en conocimiento tácito con la creación o fortalecimiento de repositorios de información y herramientas de aprendizaje como la Escuela Corporativa, el Sistema Integrado de Gestión, los repositorios de evidencias FURAG, el Portal Colombia Aprende, la página web y el Portal Educación Rinde Cuentas.

Desde esa perspectiva, la buena práctica que facilitó obtener cada vez mejores resultados en el IDI fue la consolidación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación dentro de cada valor de la entidad, como proceso estratégico del Sistema Integrado de Gestión cuyos servicios principales son: la Escuela Corporativa y el Portal Colombia Aprende.

7.1. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

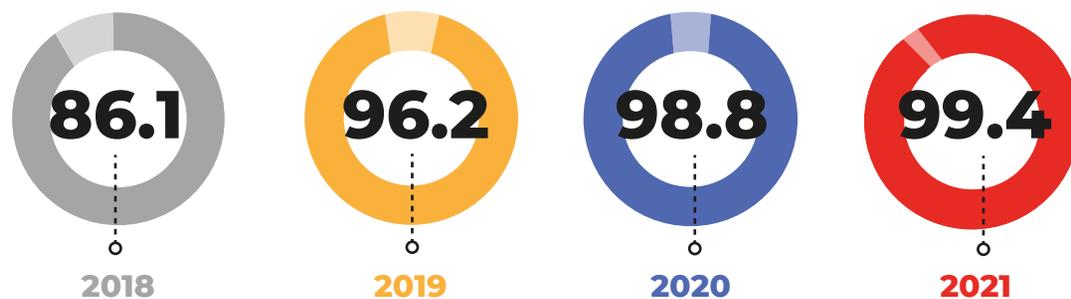
 Video del MEN Territorio Creativo – Perfiles.

a) Objetivo de la política Gestión del Conocimiento y la Innovación: El propósito de esta Política es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones de MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento; de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión.

b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: La Entidad líder de la política es el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como las Dependencias líderes de la política en el Ministerio son la Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnologías - OIE y la Subdirección de Desarrollo Organizacional – SDO.

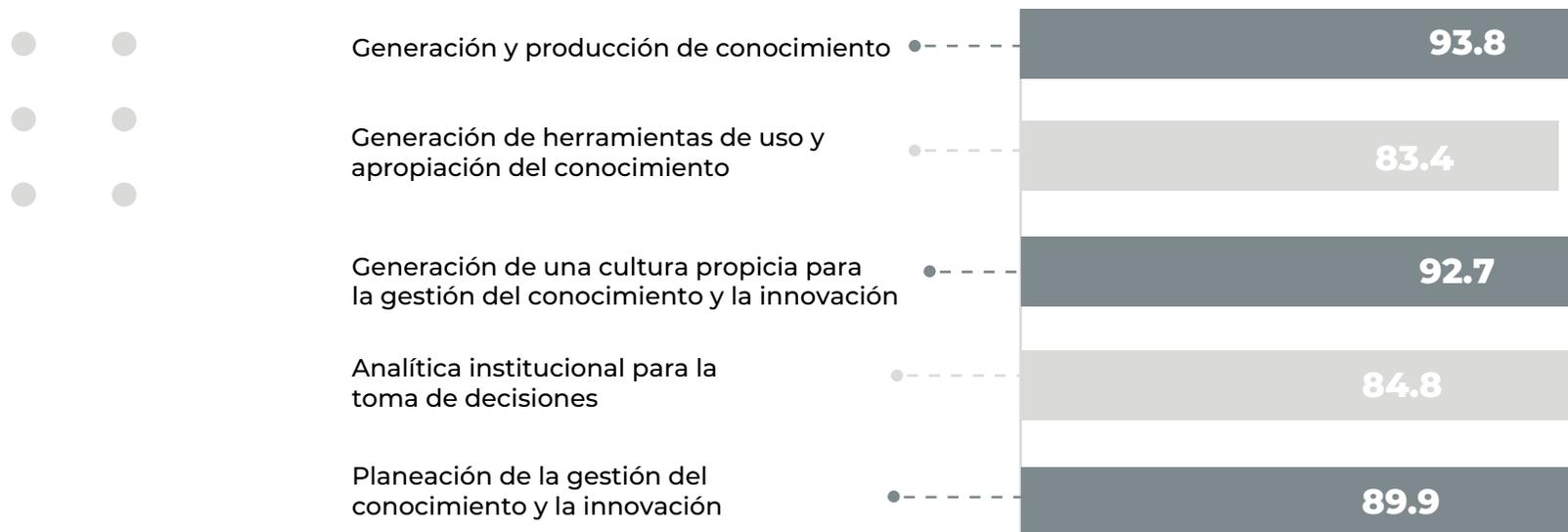
c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018 fue **86,1**. Para el año 2019 el puntaje subió a **96,2**, aumentando en más de 10 puntos. Asimismo, para el año 2020 el índice de desempeño tuvo calificación de **98,8**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **99,4** manteniéndose en constante incremento

Resultados Históricos de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación



 Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Resultados por componente 2021 - Gestión del Conocimiento y la Innovación



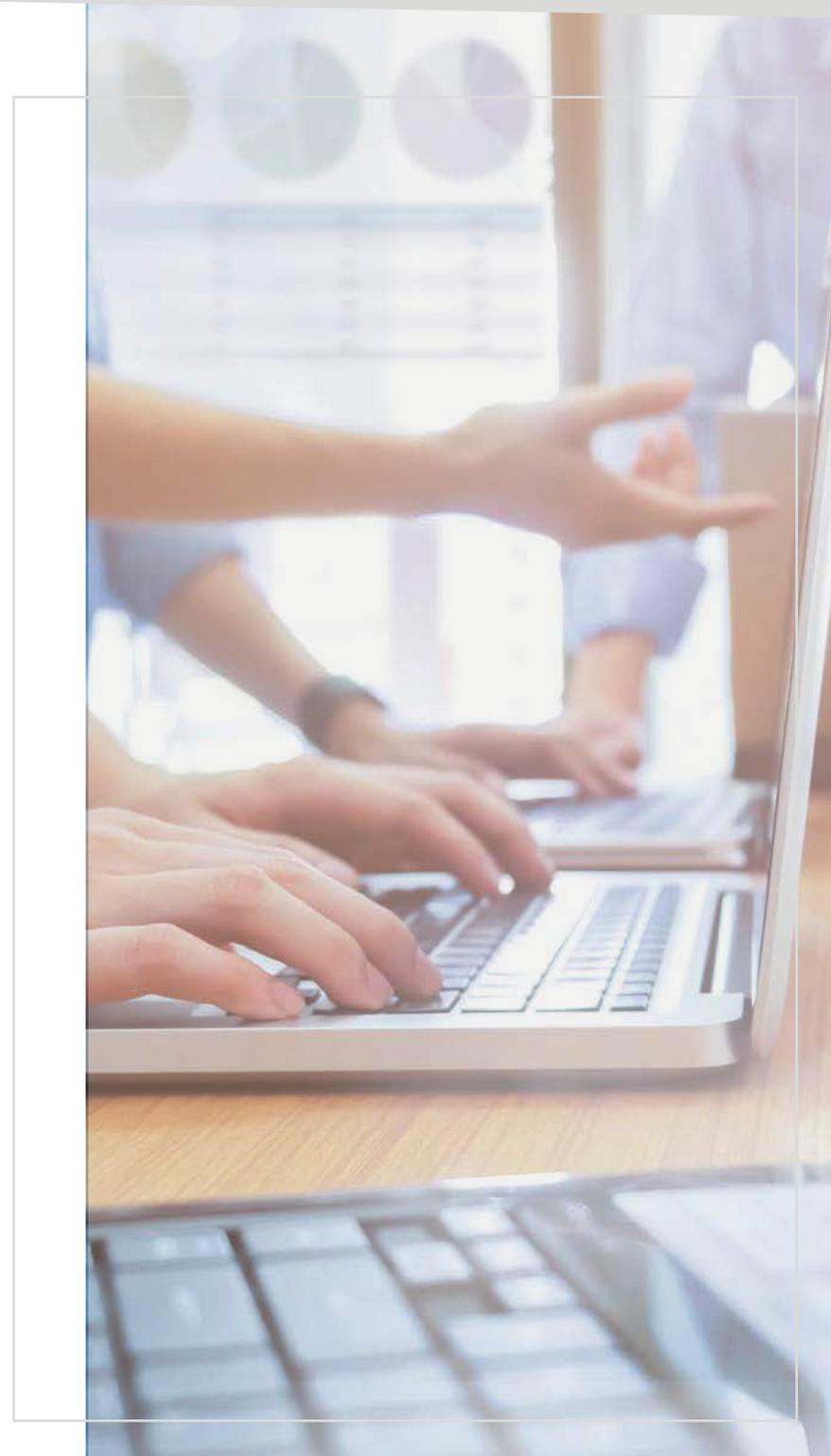
Ver Guía de Implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación



d) Buena práctica de la política: La política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- La Escuela Corporativa amplió la oferta de programas de aprendizaje virtual para el fortalecimiento de las capacidades organizacionales a la luz de los objetivos estratégicos, pasando de tres (3) programas a doce (12).
- El proceso de Gestión del Conocimiento y la Innovación se fortaleció con la actualización y creación de formatos y manuales y con la implementación de laboratorios de innovación sobre problemáticas de la gestión pública.
- Como parte de los actores del Sistema Integrado de Gestión se creó el rol de los gestores de conocimiento con quienes se divulgan las novedades y cambios cada dos meses y ellos a su vez replican la información en los distintos equipos de trabajo.
- Implementación de controles para mitigar el riesgo de fuga del conocimiento crítico para la entidad, asegurando que la información a cargo de funcionarios y contratistas pueda ser conservada y transferida de manera adecuada.
- Documentación de trece (13) buenas prácticas:

1. Café para Conversar.
2. Laboratorio de Innovación MEN Territorio Creativo.
3. Encuentro Deportivo del Sector.
4. Gestión del conocimiento de conductores de la Subdirección de Gestión Administrativa.
5. Encuentro Naranja del Sector.
6. Política de Gratuidad.
7. Mejora Integral del Servicio.
8. Modelo E, de Cultura Organizacional.
9. Portal Educación Rinde Cuentas.
10. Estrategia más seguros menos Covid.
11. Concurso pequeñas cosas que marca la diferencia.
12. Concurso actitudes que engrandecen.
13. Implementación de políticas de MIPG.



- Definición de la ruta para la conformación del semillero de investigadores.
- Realización de un Show Room anual por dimensión para la transferencia de conocimiento y la socialización de buenas prácticas en las políticas de MIPG.
- Implementación de Aprendizajes colaborativos para intercambiar conocimientos al interior de los equipos de trabajo.
- Documentación del Mapa de Conocimiento.
- Elaboración y publicación de guías, metodologías y memorias sobre temas transversales.
- Uso de metodologías ágiles para resolver retos de innovación para mejorar la gestión.
- Fortalecimiento de la intranet.
- Desarrollo de un Ecosistema digital con recursos para toda la comunidad educativa.
- Creación del Laboratorio de innovación MEN territorio Creativo en las instalaciones el Ministerio para desarrollar pensamiento de diseño.

 **Video del Lanzamiento del Laboratorio de Innovación Educativa para la Educación Superior Co-Lab**



Enlace de la Escuela Corporativa del MEN



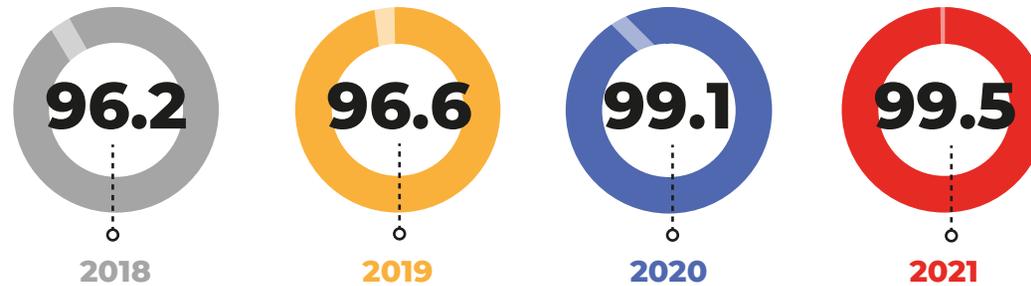
Audio de invitación a inscribirse a los cursos de la Escuela Corporativa del MEN



CAPÍTULO 8

DIMENSIÓN CONTROL INTERNO

Resultados Históricos de la Dimensión de Control Interno



En el Ministerio de Educación, la dimensión de Control Interno del Modelo Integrado de Gestión -MIPG- estuvo enfocada entre 2018 y 2022 en fortalecer los roles de cada línea de defensa para el autocontrol. Desde esa perspectiva, la buena práctica que facilitó obtener cada vez mejores resultados en el IDI fue la actualización de la resolución que reglamenta el Comité de Coordinación de Control Interno y el trabajo articulado y proactivo entre el equipo de la Oficina de Control Interno y la Subdirección de Desarrollo Organizacional, con perspectiva sistémica.



8.1. POLÍTICA DE CONTROL INTERNO

a) Objetivo de la política de Control Interno: El propósito de esta Política es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno.

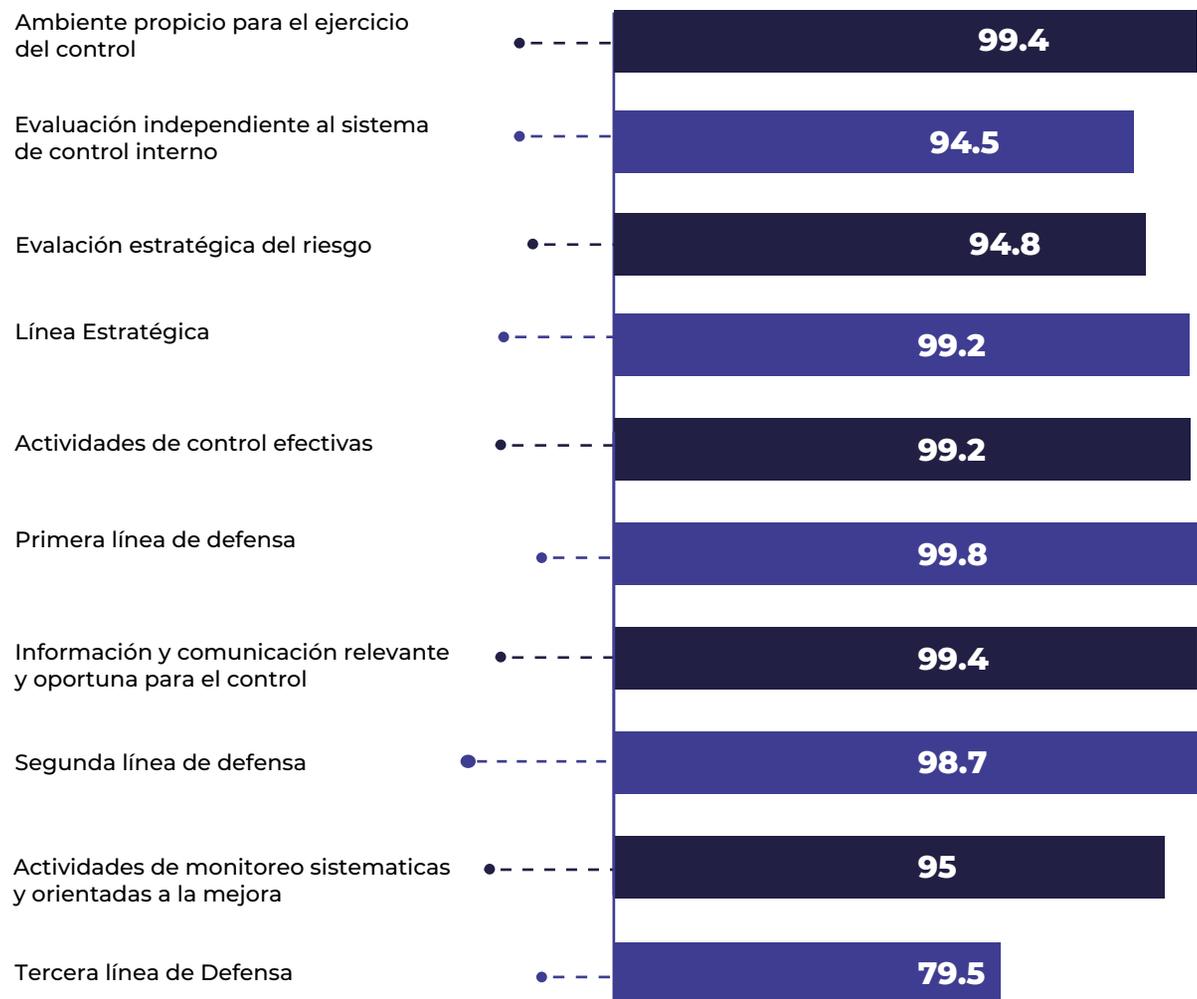
b) ¿Cuál es la Entidad líder de la política? y ¿Cuál es la dependencia líder de la política?: La Entidad líder de la política es el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y la Contaduría General de la Nación, así como las Dependencias líderes en el Ministerio son la Oficina de Control Interno – OCI y la Subdirección de Desarrollo Organizacional – SDO.

c) Resultado histórico de la política desde 2018-2021: El resultado para el 2018, fue **96,2**. Para el año 2019 el puntaje pasó a **96,6**. Para el año 2020 el resultado subió a **99,1**. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del **99,5** manteniéndose en constante incremento.

Resultados Históricos de la Política de Control Interno



Resultados por componente 2021 - Control Interno



Ver Guía de Implementación de la Política de Control Interno

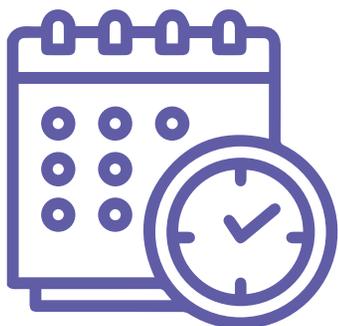


d) Buena práctica de la política: La política de Control Interno, determinó las siguientes estrategias, las cuales han facilitado su implementación:

- Campañas de Sensibilización para fortalecer la cultura de la autoevaluación.
- Realización de auditorías internas con firmas especializadas, y de auditorías especiales.
- Mejora en los tiempos de respuesta a los entes de control.
- Coaching para mejorar el relacionamiento entre los equipos de control interno y de planeación al interior del Ministerio y de las entidades adscritas y vinculadas.
- Encuentros sectoriales de equipos de control interno para compartir buenas prácticas

🔊 **Audio de Estrategia Campaña Cultura Autocontrol “Lupita” en Radio MEN.**





CAPÍTULO 9

IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTIÓN EN EL SECTOR ADMINISTRATIVO

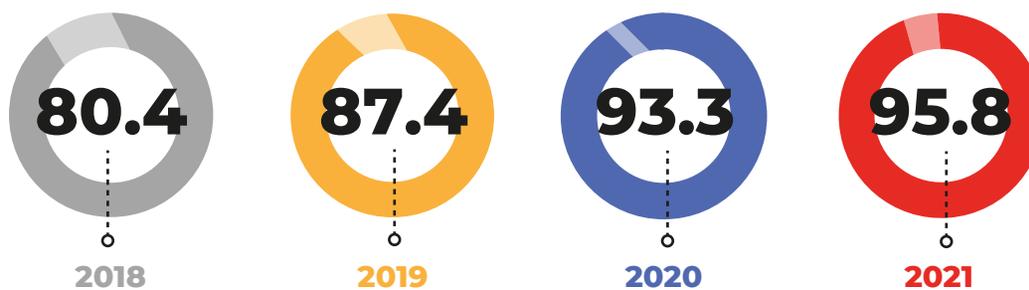
(ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL)

9.1. RESULTADO Y PUESTO DEL SECTOR ENTRE 2018-2021

El resultado para el año 2018, con relación al Índice de desempeño para el Sector de Educación equivale a un puntaje de 80.4. Para el año 2019 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total del 87.4. Así mismo, para el año 2020 el índice de desempeño siguió obteniendo un resultado de 93.3. Finalmente, para el año 2021 el puntaje fue del 95.8. Con respecto al año 2018 se observa un aumento de 15.4 puntos en el indicador.

Es importante resaltar que en 2021 el Sector Educación alcanzó la meta del plan sectorial de ocupar el primer lugar en la medición del Índice de Desempeño Institucional.

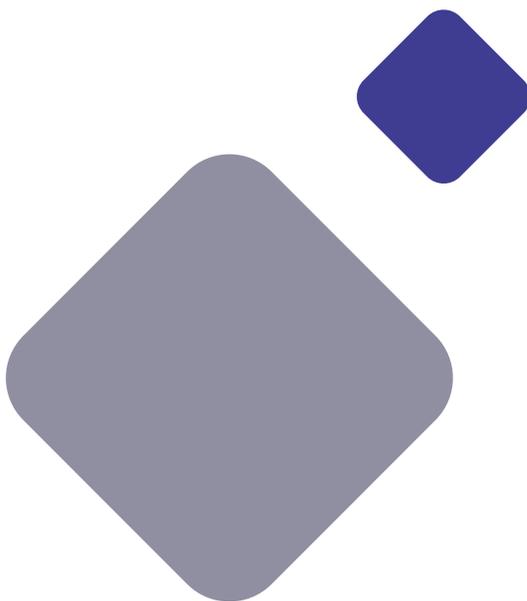
Resultado IDI del Sector Educación



9.2. RESULTADOS DE LAS ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS.

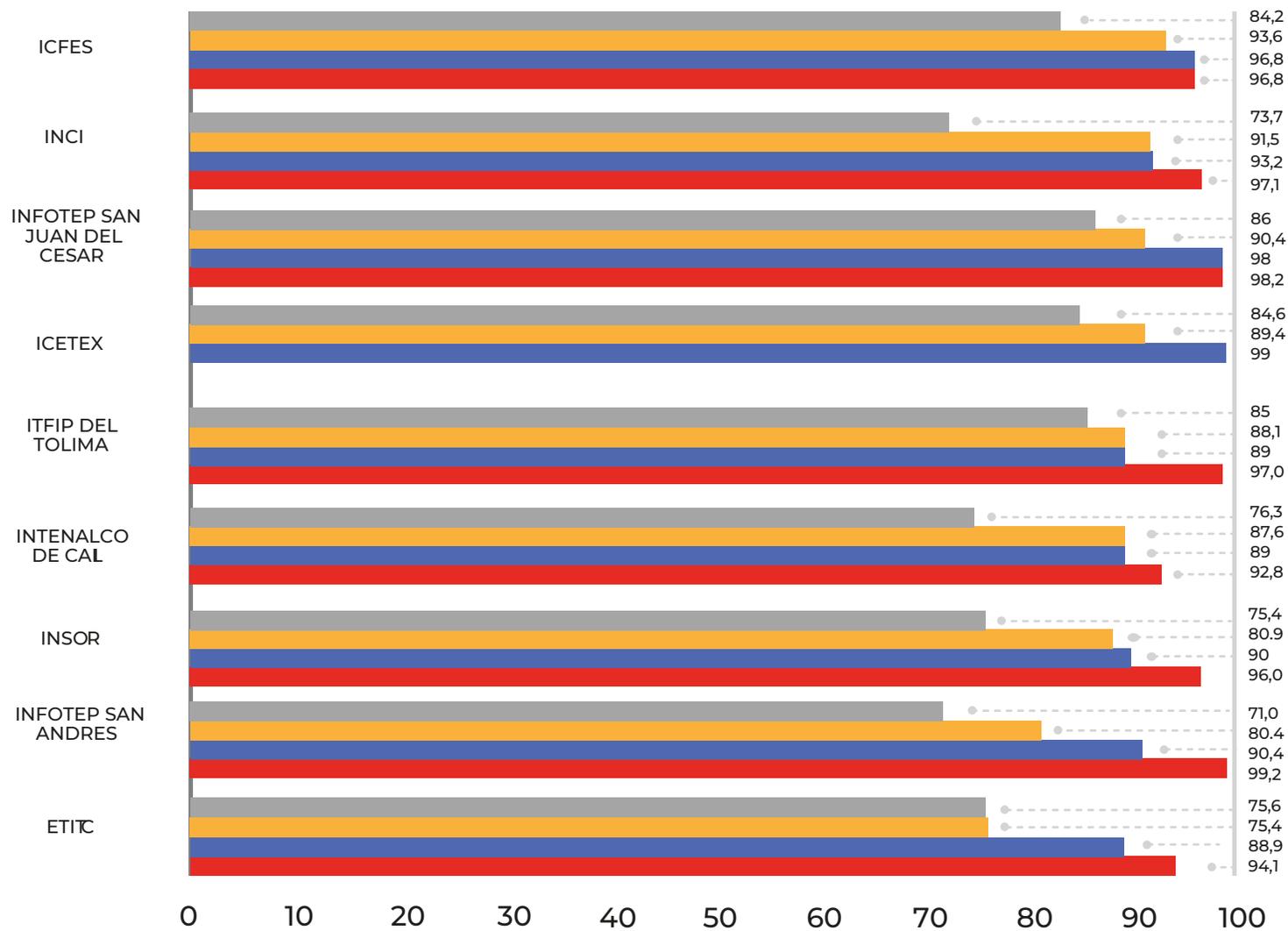
A continuación, se evidencian los resultados históricos desde el año 2018 al año 2021 del Índice de Desempeño Institucional de las Entidades Adscritas y Vinculadas con el Ministerio de Educación Nacional. Para el año 2018 las entidades que presentaron mayor desempeño fueron: **INFOTEP SAN JUAN con un puntaje de 86 e ITFIP TOLIMA con un equivalente al 85**. En tanto al año 2019 se destacaron las entidades: **ICFES con un puntaje de 93.6 e INCI equivalente a 91.5**. Para el año 2020 las entidades con los puntajes más altos en el indicador fueron: **ICETEX con 98.5 e INFOTEP SAN JUAN DEL CESAR con 98.2**. Finalmente, para el año 2021 las entidades con mayor desempeño fueron: **ICETEX con 99.3 e INFOTEP SAN JUAN DEL CESAR con un puntaje equivalente a 99.2**.

Se destaca que todas las entidades han tenido un constante incremento desde el año 2018 al 2019 en este indicador, destacan las entidades INFOTEP SAN ANDRÉS ya que para el año 2018 presentó un puntaje de 71 y para el 2021 el puntaje obtuvo un incremento el cual se vio reflejado en un total de 94.1, aumentando en más de 23.1 puntos. Así mismo, otra entidad destacada fue INCI ya que para el 2018 obtuvo una puntuación de 73.7 y para el 2021 obtuvo un incremento de 97.1 con un considerable aumento de 23.4 puntos porcentuales.



ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS

2021 2020 2019 2018



BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS EN EL SECTOR

Para impulsar el desempeño sectorial desde el Ministerio de Educación Nacional, el punto de partida fue la definición conjunta del Plan Estratégico del Sector Administrativo 2018-2022, con la meta de ocupar el primer puesto en el Índice de Desempeño, con estrategias diferenciales de acuerdo con el contexto organizacional de cada entidad y a los resultados de años anteriores.

Todo ello, producto de un trabajo articulado con miras a implementar el modelo de manera estratégica y ser referentes para otras entidades, por lo cual, se formularon acciones transversales para movilización de las políticas, reemplazando la cultura sectorial de trabajo aislado de cada entidad por una cultura de trabajo en equipo, con aprendizaje permanente, transferencia de conocimiento, sinergia y cohesión como sector.

Con apoyo de los programas de aprendizaje de la Escuela Corporativa y del procedimiento de asistencia técnica se fortalecieron las capacidades de los directivos del sector y sus equipos y todos apropiaron la meta de buscar la mejora continua en la gestión, con la implementación de MIPG. Con ese propósito se fijaron metas para cada vigencia y se acordaron las evidencias que cada entidad debía aportar como parte del reporte trimestral de avance del plan sectorial que se publica trimestralmente en el link de transparencia. Toda la información se publicó en un sitio web para el seguimiento por parte de la Subdirección de Desarrollo Organizacional.

Otro aspecto de gran importancia para alcanzar los resultados fue el tener un frente sectorial en los espacios de rendición de cuentas y de reconocimiento (Noche de los Mejores en Educación), en los cuales las entidades adscritas y vinculadas fueron visibilizadas como un mismo equipo con el Ministerio. En el Portal Educación Rinde Cuentas se asignó un espacio a cada entidad con información relevante que se actualizaba trimestralmente. En las audiencias públicas anuales cada directivo presentó sus logros y desafíos. El manejo de contingencias y la consolidación de información sectorial se hizo más dinámica y efectiva gracias a los canales de comunicación abierta y permanente que se establecieron con los representantes legales de cada entidad y sus jefes de planeación y a los lazos de confianza, respeto y compromiso que surgieron en la búsqueda de ser cada vez mejores.

ESPACIOS DE APROPIACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN –MIPG- EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS

I Encuentro naranja

Con el objetivo de promover el intercambio de experiencias para la apropiación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en especial las asociadas a las políticas de Integridad y de Gestión del conocimiento y la innovación, el Ministerio de Educación Nacional organizó el primer Encuentro Naranja cuyo propósito fue incentivar la expresión creativa del sector educación como agente de cambio, para contribuir a la construcción de significados compartidos que se preservan a través de diversos lenguajes y que aporten al bien ser, bien hacer y bien en el ejercicio de crear, emprender, conectar y transformar.



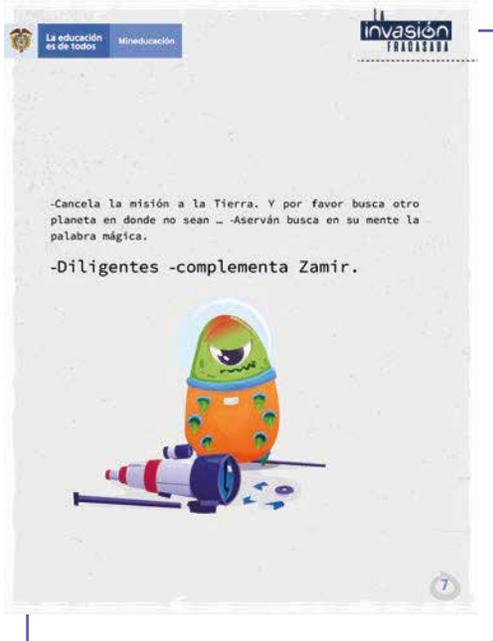
La información anteriormente descrita quedó registrada en el documento **Memoria** que fue compartido con las Entidades Adscritas y Vinculadas, y por supuesto con los servidores del Ministerio de Educación Nacional. A continuación, se relaciona cada uno de los apuntes que dan cuenta de las actividades que se desarrollaron en el marco del Encuentro Naranja.

Objetivo:
Reconocer el talento creativo de las entidades adscritas y vinculadas del sector educación para la creación de valor simbólico alrededor de los valores del código de integridad del servidor público, a través de productos tangibles, contenidos digitales, servicios y experiencias, que fortalezcan el sentido de identidad y la cultura organizacional.

- Modalidad y fecha:**
- Encuentro a desarrollarse de manera virtual.
 - Fecha de realización: viernes 3 de diciembre de 2021.
 - Premiación: jueves 9 de diciembre de 2021.

Categorías:

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	ESPECIFICACIONES
El escrito debe tener una extensión de 1.000 palabras.		
El escrito debe reflejar de una manera creativa cómo se vive en la entidad el valor del Código de Integridad: Diligencia.		Las creaciones literarias deberán ser inéditas. Esto significa no haber sido publicadas por ningún medio impreso, electrónico, ni en redes sociales. El texto inscrito no debe estar concursando ni haber sido premiado en otras convocatorias. El escrito debe estar diligenciado.



HASTA EN BURRO
Autores: Adriana Moreno Roa y Javier Juyar Rojas
Diagramación: Natalia Andrea Gutiérrez Anchiute

Un día más para la mayoría de los colombianos, un día más de aquella pandemia que azotaba al mundo ese atípico 2020. La vida se había transformado de un día para otro. Sin embargo, había que continuar y cumplir con las responsabilidades, porque el país, de una u otra forma tenía que seguir adelante.

Era hora de mostrar de qué estábamos hechos y de lo que éramos capaces para afrontar de la mejor manera esta "nueva realidad", era hora de cumplirle al país una vez más y despertar en 350 servidores públicos el deseo de continuar. El reto era grande, debíamos aplicar las pruebas de Estado desde la virtualidad, donde históricamente se habían hecho en lápiz y papel!



ENCUENTRO DEPORTIVO

El Ministerio de Educación Nacional en el marco del Plan Sectorial del Sector Administrativo de Educación y en cumplimiento del Acuerdo suscrito en 2019 con el Sindicato de Trabajadores SINTRAMEN, realizó en el año 2019 el Primer Encuentro Deportivo del Sector como una estrategia transversal para apalancar el proceso de transformación cultural en las entidades fortaleciendo la mejora del Índice de Desempeño Institucional (IDI) con el que se mide la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) a nivel institucional y sectorial.

Los resultados de la experiencia contribuyeron a que el sector pasara del tercer al primer puesto en la medición del IDI entre 2019 y 2020, en razón a que se incrementó el nivel de apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se fortaleció el compromiso con las metas del sector y se estrecharon los vínculos interinstitucionales.

Para la vigencia 2021, el Ministerio de Educación Nacional organizó el Segundo Encuentro Deportivo del Sector, adecuando el diseño de las actividades a los protocolos de bioseguridad que permitieron realizar actividades físicas al aire libre y con mínimo contacto físico y en condiciones seguras para los participantes. El evento combinó actividades físicas individuales con actividades formativas e inspiracionales que activaron las dimensiones del saber, el querer y el poder en los participantes con relación a las metas personales, institucionales y sectoriales. Con el propósito de promover una cultura fuerte y funcional, se diseñó una experiencia novedosa que permitió a los participantes reconocerse como parte de un ecosistema y cohesionarse alrededor de los valores y de las metas del sector, para seguir encabezando la lista de los mejores por una gestión transparente, efectiva e innovadora.



SHOWROOM

En el marco de lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y la Resolución 26051 de 2017, cuyo propósito es la implementación y fortalecimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional, el Ministerio de Educación Nacional con el apoyo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional realizó trimestralmente una sesión ordinaria del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial.

En las sesiones presenciales se dedicó una franja al SHOW ROOM de MIPG, un circuito con un stand para cada dimensión de MIPG que los representantes de cada entidad visitan recibiendo información y material sobre buenas prácticas para fortalecer las políticas de gestión en sus organizaciones.





MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG