

# Seguimiento Plan de Acción Sectorial - 2019

Seguimiento 2do trimestre 2019

Versión 1.0



La educación  
es de todos

Mineducación

# Plan Sectorial Anual Seguimiento 2do trimestre 2019

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico para las diez Entidades Adscritas y Vinculadas del Ministerio de Educación Nacional tiene carácter indicativo y es producto del análisis del contexto, las mediciones de desempeño del sector, el diálogo con los actores del ecosistema y la reflexión conjunta sobre la manera en que las mejoras asociadas a la implementación de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) pueden impulsar las metas de corto, mediano y largo plazo del sector, a través de objetivos estratégicos, tácticos y transformacionales.

A partir de los objetivos tácticos del Plan Estratégico para el sector administrativo, se formuló el Plan Sectorial Anual para la vigencia 2019, que contiene las actividades en las que el Ministerio de Educación Nacional y las diez (10) entidades adscritas y vinculadas se comprometen a avanzar hacia el logro de los objetivos estratégicos y transformacionales.

Cumplido el segundo trimestre del 2019, desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional, se realizó el análisis a los avances obtenidos por el Ministerio de Educación Nacional y las diez (10) entidades adscritas y vinculadas del sector administrativo de la Educación, presentándose un avance significativo de las entidades en la implementación de sus planes de movilización para el cierre de brechas identificadas en las políticas de gestión y desempeño institucional al inicio de la vigencia.

En este documento les presentamos la retroalimentación sobre lo hallado en cada uno de los planes presentados por las entidades con el objeto que fortalezcan su gestión institucional.

**“El seguimiento es una medida clave para el éxito de un negocio. Su estrategia de negocios de seguimiento pavimentará el camino para su éxito”**

**Jack Welch**

## Contenido

### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** **4**

#### **1. OBJETIVO TÁCTICO 1: MOVILIZAR LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO CLASIFICADAS EN EL GRUPO NO. 1 SEGÚN SUS RESULTADOS, AL GRUPO NO. 2 MEDIANTE PROCESOS DE INTERVENCIÓN INTEGRAL.** **5**

<b>1.1. ANÁLISIS POR ENTIDAD</b>	<b>6</b>
1.1.1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	6
1.1.2. ICETEX	7
1.1.3. INSOR	7
1.1.4. INCI	8
1.1.5. INFOTEP SAN JUAN DEL CESAR – GUAJIRA	9
1.1.6. INTENALCO	9
1.1.7. ITFIP	9
1.1.8. INFOTEP SAN ANDRÉS ISLAS	9
1.1.9. FODESEP	10

#### **2. OBJETIVO TÁCTICO 2: DISEÑAR ESTRATEGIAS TRANSVERSALES PARA EL SECTOR QUE APALANQUEN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y LAS POLÍTICAS DEL GRUPO 2** **11**

<b>2.1. ANÁLISIS POR ENTIDAD</b>	<b>12</b>
2.1.1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	12
2.1.2. ICETEX	14
2.1.3. INSOR	16
2.1.4. INCI	18
2.1.5. INFOTEP SAN JUAN DEL CESAR – GUAJIRA	19
2.1.6. INTENALCO	21
2.1.7. ITFIP	21
2.1.8. INFOTEP SAN ANDRÉS ISLAS	22
2.1.9. FODESEP	25
2.1.10. ETITC	26
2.1.11. ICFES	27

#### **3. OBJETIVO TÁCTICO NO. 3: MOVILIZAR LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO CLASIFICADAS EN EL GRUPO 3 SEGÚN SUS**

**RESULTADOS, AL GRUPO 4 MEDIANTE APLICAN EL CICLO COMPLETO DE LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO.** **29**

<b>3.1. ANÁLISIS POR ENTIDAD</b>	<b>29</b>
3.1.1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	29
3.1.2. ICFES	30
3.1.3. ICETEX	30
3.1.4. INSOR	30
3.1.5. INCI	30
3.1.6. INTENALCO	31
3.1.7. INFOTEP SAN JUAN DEL CESAR – GUAJIRA	31
3.1.8. ITFIP	31
3.1.9. ETITC	31

**4. REPRESENTACIONES GRÁFICAS** **32**

**5. CONCLUSIONES** **33**

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como se recordará el Plan Sectorial Anual del cuatrienio tuvo como base para su formulación, los resultados de la medición del sector administrativo de 2017, la experiencia con los ejercicios de autodiagnóstico y planes de cierre de brechas realizados durante 2018, los cuales permitieron priorizar el plan de movilización del cuatrienio para cada política, estableciendo cuatro grupos de intervención a saber.

**Grupo 1:** Políticas de desempeño que requieren intervención, es decir, que deben tener una planeación, seguimiento y evaluación extraordinario desde el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial. Su puntaje es menor a 76 puntos.

**Grupo 2:** Políticas de desempeño que requieren apalancamiento, es decir, políticas que deben movilizarse a través de acciones que se formulen y articulen desde las políticas de desempeño con mejores resultados en la medición, con el apoyo focalizado de las entidades líderes y con el soporte de estrategias sectoriales. Su puntaje está entre 76 y 80 puntos.

**Grupo 3:** Políticas de desempeño que deben apalancar a las demás, es decir, políticas que por los resultados de las mediciones evidencian buenas prácticas que pueden transferirse y/o articularse con otras políticas más rezagadas de la misma dimensión o de dimensiones afines, para impulsar su desarrollo. Su puntaje está entre 80 y 90 puntos.

**Grupo 4:** Políticas de desempeño maduras, es decir, políticas que han sostenido resultados en mínimo tres mediciones por encima de 90 puntos o que en alguna de las mediciones del cuatrienio 2018-2022 obtenga un puntaje superior a 95.

La división en estos grupos permitió elaborar rutas diferenciadas para cada entidad, considerando sus particulares y potenciando sus fortalezas. En ese sentido, se dinamizó la planeación anual, manteniendo como principio de acción, lograr que cada política desarrolle el mayor nivel de madurez posible.

**1. OBJETIVO TÁCTICO 1: Movilizar las políticas de gestión y desempeño clasificadas en el Grupo No. 1 según sus resultados, al Grupo No. 2 mediante procesos de intervención integral.**

Las Entidades que hacen parte del Grupo No. 1 y que tienen por lo menos una (1) política a intervenir, son las siguientes:

- Ministerio de Educación Nacional
- ICETEX
- INSOR
- INCI
- ETITC
- FODESEP
- INFOTEP de San Juan del Cesar
- INFOTEP de San Andrés Islas
- INTENALCO de Cali
- ITFIP del Espinal

El ICFES es la única entidad del Sector que no tiene políticas en este Grupo.

Para el segundo trimestre de 2019, el Objetivo Táctico No. 1 tenía dos (2) metas a cumplir:

- A. Ejecutar plan de intervención integral de las políticas de gestión y desempeño que se encuentran en el grupo 1**, donde las entidades debían presentar mínimo un avance del 40% en la ejecución del plan de intervención. Realizado el análisis de la información reportada por las entidades se encontró que el promedio de avance en la ejecución del 40%, lo que quiere decir que cumplieron con la meta al 100%.
- B. Presentar ante Comité de Gestión y Desempeño Sectorial, avances del plan de intervención integral de las políticas de gestión y desempeño que se encuentran en el grupo 1**, en este trimestre se debía presentar el primer Informe de avance de plan de intervención integral al Comité, que representaría el 50% del cumplimiento de la meta. En este ítem, aunque formalmente en el Comité no hubo presentación por parte de las Entidades, ellas reportan un avance del 41%, que representa el 82% de cumplimiento.

Consolidadas las cifras de seguimiento del segundo semestre del año, se encuentra que el porcentaje de cumplimiento promedio del Objetivo Táctico No. 1, por parte de las entidades fue del 94%; el análisis de la información cualitativa nos permite inferir el porqué del resultado obtenido.

## 1.1. ANÁLISIS POR ENTIDAD

### 1.1.1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Porcentaje de cumplimiento: 100%

El MEN presenta el siguiente avance en la ejecución del plan de intervención integral de las políticas de gestión y desempeño que se encuentran en el grupo 1:

- **Racionalización de trámites:** La estrategia está registrada en el SUIT. Acorde con la Directiva 02 de 2019 de Presidencia se han realizado mesas de trabajo con OTSI en el que se han entregado diagnósticos que solicita MinTic para la priorización y el envío del diagnóstico de Legalizaciones. En cuanto a la intervención que se está realizando a al tema de convalidaciones y registro calificado, se radico en el DAFP, el oficio para el concepto de aprobación de la modificación estructural, igualmente, se envió para aprobación la modificación para el Decreto de Becas Ser.
- **Servicio al ciudadano:** En el marco de la intervención integral al trámite de convalidaciones, se realizaron diez (16) mesas de trabajo con las áreas técnicas que intervienen en el proyecto (Subdirección de aseguramiento, OTSI, UAC, Comunicaciones). Aunado a lo anterior la SDO realizó la propuesta Formato Concepto CONACES-precendente administrativo, la cual fue validada y ajustada en las mesas de trabajo y entregado al implementador para la inclusión en el sistema. En relación con la intervención integral al trámite de registro calificado, se realizaron 2 mesas de trabajo para la revisión del Impacto Fiscal del Decreto de Registro Calificado a presentar a DAFP y Presidencia y la propuesta de revisión de ajuste de tarifas al trámite de registro calificado, de acuerdo con el nuevo Decreto que regula este proceso. El Proyecto de Decreto obtuvo el visto bueno del DAFP para la correspondiente radicación en Presidencia.

En el marco del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial se presentaron los resultados FURAG obtenidos por las entidades del Sector en el 2018, donde el MEN quedó en el 1er lugar de los ministerios, tercer puesto sector administrativo, cuarto puesto en el orden nacional y quinto dentro de las 4695 entidades medidas. De acuerdo con estos resultados se solicitó a las entidades realizar los

autodiagnósticos del DAFP, de las diferentes políticas para realizar los planes de cierre de brechas y avanzar en su intervención integral.

De igual manera, en el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial, se presentó el seguimiento al cumplimiento de la meta para el segundo trimestre 2019 del objetivo táctico No.1 Grupo 1, donde las entidades que no cumplieron al 100% se debió a la aprobación parcial o total de las políticas en el Plan de Intervención Integral por parte de sus respectivos Comités Institucionales de Gestión y Desempeño.

Con los resultados FURAG 2018 las políticas de gestión y desempeño que se tenían mapeadas en los diferentes grupos de intervención variaron a comparación de FURAG 2017. Las políticas que se encontraban en el grupo 1 o sea por debajo de 76 puntos y que deben tener una planeación, seguimiento y evaluación extraordinarias, cambiaron de 30% a un 35,2%, que a comparación de la medición anterior aumentaron las políticas a las cuales se les debe hacer intervención en cada una de las entidades. De acuerdo al primer Comité Sectorial los planes de intervención se deben mantener, aunque ya esa política haya sido mejor calificada en FURAG 2018, y para las políticas que antes no se tenían en el grupo 1, pero que en la nueva medición deben estarlo, establecer un plan de cierre de brechas para ellas.

### **1.1.2. ICETEX**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

Se realizó el monitoreo de las actividades planteadas en el plan de Racionalización de Trámites, para las cuales se identifican dos que debido a temas relacionados con desarrollos se debe modificar la fecha de finalización de estas. Se programa reunión con el DAFP para realizar esta modificación. Las demás actividades van cumpliendo con el cronograma definido.

El ICETEX informó que presentarán avances del plan de intervención integral de las políticas de gestión y desempeño ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Entidad en Julio, para posteriormente enviarlo al MEN.

### **1.1.3. INSOR**

Porcentaje de cumplimiento: 100%



De acuerdo con el plan de movilización, para el segundo trimestre tenían proyectado un cumplimiento de actividades del 31%, como resultado del seguimiento se obtuvo un avance de las actividades programadas de un 36%, en el plan de movilización de defensa jurídica se tiene un avance del 31% en actividades, en gestión documental se tiene un avance del 22%, un 30% de avance en seguridad digital, 50% de gobierno digital, y un 33% de planeación institucional.

En cuanto al plan de intervención propuesto, la entidad informa que si bien se realizó sobre los criterios de FURAG 2017, se contemplaron los aspectos no abordados o respondidos en el FURAG 2018 (previo a los resultados) y la aplicación se efectuó para todas las políticas independientemente de sus calificación, creando los nuevos grupos con sus respectivos planes de movilización. La información de avance se presentó a Ministerio de Educación la cual fue consolidada por este ente y presentada en el Comité Sectorial de junio. Adicionalmente se participó en el comité sectorial virtual del mes de abril en el que se presentó la primera versión del plan movilización del INSOR, la cual fue elaborada con el acompañamiento de los asesores del Ministerio de Educación.

#### **1.1.4. INCI**

Porcentaje de cumplimiento: 37.5%

El INCI elaboró, presentó en la última semana de marzo en el Comité Institucional de Gestión el plan de intervención integral, el cual incluyó acciones de fortalecimiento en las siguientes políticas: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, incorporación de los criterios de accesibilidad en los documentos del Sistema Integrado de Gestión, Racionalización de trámites, seguimiento y evaluación.

Se revisaron acciones del Plan de Intervención resultados FURAG 2017 y se identificaron las acciones a mejorar por índice de política resultados FURAG 2018, se inició la priorización de acciones del Plan de Intervención.

La Entidad comunica que realizó un informe que presenta los avances del Plan de intervención 2017 y nuevos resultados 2018 los cuales se evidencian en el Acta No. 3 del Comité de Gestión y desempeño Institucional, de reunión desarrollada el 28 de junio 2019.

#### **1.1.5. INFOTEP SAN JUAN DEL CESAR – GUAJIRA**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

El Infotep de San Juan realizó el plan de intervención para la Política de Racionalización de trámites, que de acuerdo con la medición del FURAG 2018, dicha política alcanzo un puntaje 99%. Lo que significa que las acciones de intervención estarían orientada a la sostenibilidad de ese resultado.

De otra parte, en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional se presentó un informe de los resultados del FURAG y en ese informe se incluyó el análisis y evaluación de la política de racionalización de trámites que paso de 75.23% en 2017 a 99 % en el 2018.

#### **1.1.6. INTENALCO**

Porcentaje de cumplimiento: 50%

Las políticas que el INTENALCO tiene para intervenir se encuentra: Talento Humano se inició la actualización del PETH, Racionalización de tramites ya se desarrollaron la inscripción del trámite en SUIT "Inscripción y matricula a programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano". La entidad logró sacar del grupo 1 esta política. En la política del servicio al ciudadano se realizó capacitación en lenguaje claro a 2 funcionarios, se elaboró propuesta de mejora de acuerdo con el análisis de PQRSD.

#### **1.1.7. ITFIP**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

El ITFIP Realizo socialización en el comité sectorial y a nivel institucional se realizó socialización a nivel directivo, está aún pendiente la conformación de la mesa técnica la cual se tiene proyectada para la última semana de julio/19.

#### **1.1.8. INFOTEP SAN ANDRÉS ISLAS**

Porcentaje de cumplimiento: 77.5%

El infotep SAI dentro del Plan de Intervención cuenta con dos (2) políticas priorizadas por la Alta Dirección estas son: Gestión Documental y Seguridad Digital.

Cada una cuenta con un cronograma donde su primera actividad es la aprobación por parte del Consejo Directivo, actualmente una de las dos políticas priorizadas ha sido aprobada. De las 17 políticas del MIPG han sido aprobadas en total 5, algunas cuentan con recomendaciones y otras quedan para presentación ante el próximo Consejo del mes de agosto.

En Gestión documental: Se presentó la política durante en segundo trimestre del año dejando observaciones que están siendo trabajadas.

En cuanto a Seguridad digital: Una vez aprobada esta política, se viene trabajando en forma conjunta las siguientes actividades:

Arquitectura empresarial: Aspecto TI (Planeación Estratégica del TI, Servicios de TI y Seguimiento), Gobierno de TI (esquema de gobierno TI). Seguridad: Evaluación y Planificación de la Seguridad Informática (Política de MSPI, roles y Responsabilidades del MSPI, Procedimiento de MSPI, Gestión de Riesgos de la Seguridad y Privacidad de información.

En cuanto a los avances que se han realizado frente a la intervención de las políticas priorizadas, se incluyó un cronograma de actividades, dividido en trimestres, para el segundo trimestre, se avanzaron en 7 actividades.

#### **1.1.9. FODESEP**

La Entidad comunica que inició el diligenciamiento de los autodiagnósticos de la entidad, con el fin de evaluar el avance de la implementación del MIPG. Al 30 de junio se adelantaron 5 de los 14.

En el último Comité de Gestión y Desempeño Institucional se aprobó el plan de intervención. En la Sesión del 23 de Julio, se informará y verificará el avance de este.

## **2. OBJETIVO TÁCTICO 2: Diseñar estrategias transversales para el sector que apalanquen el proceso de transformación cultural y las políticas del Grupo 2**

En este objetivo el Ministerio de Educación Nacional y las diez (10) entidades adscritas y vinculadas tienen por lo menos una política a intervenir.

Para el segundo trimestre de 2019, el Objetivo Táctico No. 2 tenía nueve (9) metas que debían de presentar avances en su desarrollo, estas son:

- A. Alinear a la alta dirección de cada entidad e entorno al Plan Nacional de Desarrollo y a los planes estratégicos del Ministerio y del Sector.** Las entidades debían presentar un avance del 33%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 33%, es decir cumplieron el 100% de los presupuestado.
- B. Participación de servidores nuevos de las entidades, en el curso de MIPG de la Función Pública.** Las entidades debían presentar un avance del 33%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 26%, con un porcentaje de cumplimiento del 78.79%.
- C. Participación de los jefes de planeación y de talento humano de las entidades, en los encuentros de transformación cultural del sector.** Las entidades debían presentar un avance del 33%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 30%, con un porcentaje de cumplimiento del 90.90%.
- D. Conformación de mesa técnica para transformación cultural en cada entidad acorde con los lineamientos del sector.** Las entidades debían presentar un avance del 100%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 89%, con un porcentaje de cumplimiento del 89%.
- E. Incorporar y ejecutar al menos una acción de transformación cultural, según recomendaciones de la mesa técnica de transformación cultural.** Las entidades debían presentar un avance del 25%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 23%, con un porcentaje de cumplimiento del 92%.
- F. Aplicar una metodología de análisis integral del servicio (service blueprint) en un proceso de la entidad.** Las entidades debían presentar un avance del 25%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 22%, con un porcentaje de cumplimiento del 88%.

- G. Presentar a la alta dirección una propuesta de mejora organizacional a partir del análisis de las PQRS.** Las entidades debían presentar un avance del 100%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 75%, con un porcentaje de cumplimiento del 75%.
- H. Implementar las decisiones de la alta dirección con relación a las propuestas de mejora presentadas a partir del análisis de las PQRS.** Las entidades debían presentar un avance del 25%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 16%, con un porcentaje de cumplimiento del 64%.
- I. Participar en los ejercicios de identificación de riesgos de corrupción del sector.** Las entidades debían presentar un avance del 50%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 50%, es decir cumplieron el 100% de los presupuestado.

De manera consolidada las entidades debían presentar un avance general del 33%, realizado el seguimiento se presentó un avance del 27%, que representa un porcentaje de cumplimiento del 83%.

## **2.1. ANÁLISIS POR ENTIDAD**

### **2.1.1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

La comunica que la participación de los directivos ha sido activa y han sido proactivos en las propuestas de construcción de las políticas públicas sectoriales. Además, el MEN por intermedio de sus delegados se ha reunido y participado en diferentes eventos con los directivos de las EAV, socializando las responsabilidades sectoriales emanadas del PND 2018-2022, que se fundamenta en tres pilares fundamentales: Pacto por la legalidad, Pacto por el emprendimiento y la productividad Pacto por la equidad.

Cinco (5) personas se certificaron en abril, Una (1) en mayo en MIPG del DAFP y Tres (3) personas realizaron diplomados sobre el tema en la ESAP en el mes de junio.

Como parte de la estrategia de transformación cultural del sector con la que se está impulsando la mejora en el desempeño institucional y en la prestación de los servicios, se propuso a las entidades adscritas

y vinculadas la organización de un encuentro deportivo que permita la participación de los servidores públicos de sus respectivas organizaciones, para dicha propuesta se envió una encuesta a las entidades del sector administrativo, directamente a los Jefes de Planeación de las 10 entidades adscritas y vinculadas para que respondieran preguntas con el fin de recopilar información y conocer las expectativas que tendría cada entidad frente al evento.

En cuanto a la transformación cultural durante el segundo trimestre del año 2019, la mesa se reunió para movilizar los tres primeros anillos: propósito superior, creencias y emociones y desempeño institucional a través de la planeación y ejecución de las siguientes actividades:

- Identificación y reconocimiento en el mes del maestro.
- Realización y premiación del primer concurso de creación literaria.
- Planeación y realización de 3 Cafés para conversar:
- Lanzamiento del Micrositio en la intranet sobre metas y estrategias del cuatrienio.
- Realización del taller “Mujer Optimizada”
- Celebración del Día del Servidor
- Lanzamiento Campaña del Saludo
- Diseño de concurso sobre las metas del Plan Nacional de desarrollo
- Jornada de planeación estratégica
- Lanzamiento e inicio del Programa de Líderes saludables
- La información se amplía en los informes de Plan de acción institucional de abril, mayo y junio

Igualmente, se elaboró un documento explicativo sobre las metodologías de experiencia de usuario, entre ellas los pasos que se debe realizar para la aplicación de “service blueprint”. También, se generaron dos herramientas complementarias para incorporar durante dicho proceso lo relacionado con el laboratorio de simplicidad y el Lenguaje Claro en cada uno de los documentos. La caja de herramientas fue compartida con las EAV para que tuvieran una hoja de ruta de implementación.

De otra parte, se presentó al Comité de Gestión Institucional la propuesta de intervención de los trámites de Convalidaciones y Registro Calificado, dicha propuesta tiene como base, entre otros insumos, los aportes realizados por los grupos de interés y el análisis de las PQRS. Una vez aprobado, se realizó la estructuración del nuevo modelo de operación de convalidaciones y de registro calificado, con base en el análisis anterior se definió la modificación

normativa, se identificó las necesidades organizacionales de ajuste de los diferentes canales de comunicación con los usuarios, incluyendo entre otros, los microsítios definidos para estos trámites, así como del aplicativo de soporte para el mismo buscando hacerlo más amigable hacia el ciudadano para su satisfacción en cada una de las etapas del proceso.

Durante el trimestre se aprobó la Mesa Técnica para la Mejora de Procesos, que tiene como propósito generar un análisis sistemático de las PQRD's y proponer estrategias a nivel correctivo y preventivo que mejoren el desempeño en la Gestión, con base en dicha información. Para el segundo semestre se tiene planificado ejecutar las sesiones mensuales de dicho espacio para obtener insumos para la mejora continua de la entidad.

En el marco de la intervención integral al trámite de convalidaciones, se realizaron diez (16) mesas de trabajo con las áreas técnicas que intervienen en el proyecto (Subdirección de aseguramiento, OTSI, UAC, Comunicaciones), en las cuales se avanzó en la validación del nuevo modelo del trámite.

En relación con la intervención integral al trámite de registro calificado, se realizaron 2 mesas de trabajo para la revisión del Impacto Fiscal del Decreto de Registro Calificado para presentar a DAFP y Presidencia y la propuesta de revisión de ajuste de tarifas al trámite de registro calificado, de acuerdo con el nuevo Decreto que regula este proceso.

Asimismo, se realizó acompañamiento en la gestión y remisión Documentos al DAFP-Proyecto Modificación Decreto Registro Calificado. El Proyecto de Decreto obtuvo el visto bueno del DAFP para la correspondiente radicación en presidencia.

Finalmente, a partir de la información relacionada con los retos del sector educación para dar cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo, se realizó un ejercicio a partir del cual se realizó una primera aproximación para identificar riesgos estratégicos del sector frente al cumplimiento de las principales metas

### **2.1.2. ICETEX**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

El ICETEX comunica que el equipo directivo ha participado activamente en las mesas de trabajo con los estudiantes, donde se tratan temas relacionados con la Reforma Integral de la Entidad.

Informan que desde el mes de junio se han realizado intentos de inscripción a la página del DAFP para hacer el curso MIPG y la misma presenta problemas técnicos que impiden dicha inscripción. Por lo anterior la actividad se realizará en el III trimestre del año.

La entidad ha participado en las reuniones de Comité Sectorial programadas por el Ministerio de Educación Nacional. Se realizó reunión entre el Grupo de talento humano y la oficina asesora de planeación, el día 7 de junio de 2019, en la cual se definieron los integrantes de la mesa técnica así como las funciones de la misma. Se espera en el mes de julio contar con la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

De acuerdo al plan de trabajo de la ACADEMIA se realizaron cuatro (4) capacitaciones internas, superando así las capacitaciones proyectadas en el trimestre, dentro de las que se encuentran: Plan piloto órdenes de pago, Eventos de riesgo y su análisis, funcionalidad de signature y cartera enfocado a la gestión financiera y normatividad de correspondencia y su aplicativo, así mismo se realizaron cinco (5) “calentados” sobre los siguientes temas: ¿Cómo podríamos mejorar la articulación de las áreas / procesos de la entidad?, ¿Cómo podríamos implementar una comunicación asertiva entre los colaboradores?, ¿Cómo podríamos hacer partícipe al área de Atención al Usuario en las estrategias de la entidad? ¿Cómo podríamos mejorar el servicio a los usuarios internos? y ¿Cómo podríamos estandarizar el portafolio de Fondos en Administración?

De otra parte, de acuerdo con las observaciones recibidas en el ejercicio de Estado Simple - Colombia ágil, así como las PQRS radicadas en la entidad, se identifica que el proceso a mejorar será el de Legalización, el cual incluye cargue de documentos por parte de los beneficiarios aprobados de forma digital, generación de pagaré con carta de instrucciones desmaterializados (a través de DECEVAL) lo cual disminuirán tanto los costos por desplazamiento para el beneficiario, su deudor y representante legal en los casos que aplique, también se refleja en los costos de notariado (ya no estarán). Por otra parte, los costos de generación y custodia de las garantías se disminuyen.



Se presento para aprobación de la Junta Directiva, el modelo de servicio; se presenta el documento técnico que soporta la solicitud de vigencias futuras a la Junta Directiva del ICETEX, para la implementación del nuevo modelo de servicio a través de la contratación de un tercero experto en atención al usuario.

Se diseño la encuesta de satisfacción denomina "Ayúdanos a mejorar nuestros servicios internos, así construimos la entidad con la que soñamos todos" la cual fue enviada a los colaboradores de la entidad a través de correo electrónico, se socializaron los resultados en el programa calentado del 3 de mayo de 2019.

La entidad informa que no ha participado en ejercicios de identificación de Riesgos de Corrupción del Sector, sin embargo, cuenta con mapa de riesgos de corrupción, el cual está publicado como un anexo al PAAC.

### **2.1.3. INSOR**

Porcentaje de cumplimiento: 90.90%

La Entidad informa que realizó el análisis y construcción de la información entorno al Plan Nacional de Desarrollo y a los planes estratégicos del Ministerio y del Sector, para ser presentada ante la Alta Dirección de la entidad y se tiene prevista una mesa de trabajo para llevar a cabo un taller en la semana del 22 al 25 de julio. En la construcción de la Planeación Estratégica para 2020, se incorpora una estrategia alineada con los pilares del Plan Nacional de Desarrollo.

Se envió comunicación a través del correo institucional y WhatsApp a todos los funcionarios del INSOR, para realizar el curso de MIPG del DAFP; iniciaron el curso 18 funcionarios y con el curso aprobado dos.

El jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas participó en el primer Comité Sectorial en el cual se presentó la base metodológica de las mesas técnicas de Transformación Cultural, su concepto y aplicación en el Ministerio, brindando las líneas para la conformación de la mesa técnica de transformación Cultural de la Entidad.

De conformidad con el requerimiento, en Comité MIPG de fecha 25 de junio de 2019, se creó formalmente la mesa de transformación cultural, integrada por un representante de la Secretaría General, un representante de la Dirección, dos (2) representantes de la Oficina

Asesora de Planeación y Sistemas, como consta en acta No 4. Dicha mesa tiene en agenda la definición/ "aprobación" de los lineamientos y alcance de trabajo. No obstante, se aclara que el área de Planeación ha venido adelantando actividades relacionadas con la transformación cultural y el posicionamiento del modelo durante vigencias anteriores. En 2019, se han realizado esfuerzos conducentes a fomentar la apropiación y el apego al MIPG por parte de los equipos técnicos y de los puntos focales, a través del acompañamiento cercano, el detalle en la planeación y el reporte, y el desarrollo sesiones de trabajo y formación personalizadas.

La Entidad considera que ya venía avanzando en actividades de transformación cultural previo a la conformación oficial de la Mesa, para el fortalecimiento de la cultura del reporte, la cual está relacionada con el avance en la Gestión de MIPG, esto se ha efectuado mediante el desarrollo del aplicativo de seguimiento y reporte de la Gestión Institucional (Plan de Acción), acompañamiento a las áreas en materia de planes operativos, indicadores, planes de mejoramiento y riesgos y concurso carrera de reportes.

Sobre la aplicación de la metodología de blueprint, informan que teniendo en cuenta que esta es una metodología novedosa en el País, se ha iniciado un proceso de recopilación y análisis de información para adquirir conocimientos sobre esta, con el fin de iniciar la incorporación a un proceso de servicio en la entidad.

En cuanto a la presentación a la alta dirección una propuesta de mejora organizacional a partir del análisis de las PQRS, existen varios aspectos planteados con base en el análisis de PQRS, consolidados en propuesta presentada por Servicio al ciudadano ante la Dirección; actualmente el documento está en revisión por parte de la Dirección, la tarea se ha avanzado en un 80%, puesto que se entiende por completa la actividad del plan cuando la propuesta sea aprobada por la Alta Dirección. Dentro de las propuestas de mejora se tienen, la priorización de sectores en Promoción y Desarrollo con base en los ejes temáticos de consulta que provienen de PQRS, revisión de las preguntas frecuentes y ajuste en las mismas a partir de trabajo entre misionales y Servicio al Ciudadano.

En relación al diseño y aplicación de una encuesta de satisfacción para el cliente de procesos y servicios internos, se ha propuesto realizar una encuesta de evaluación del cliente interno frente a los procesos y los servicios que se prestan, esta idea está en análisis para desplegar acciones correspondientes.

Finalmente, Se han realizado ejercicio de identificación y análisis de tratamiento de los riesgos de corrupción institucionales a partir de la Guía de Administración del Riesgo del DAFP versión 4, mediante mesas de trabajo con los líderes de proceso, se realizó consolidación de estos en matriz de riesgos de corrupción y ya se realizó el primer reporte de avance en el plan de contingencia en el primer Cuatrimestre. Se participó en Capacitación Gestión del Riesgo del DAFP el 11 de junio a través de Facebook live.

#### **2.1.4. INCI**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

Se informa por parte del INCI que participaron en el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial, del 20 y 21 de junio 2019, tres directivos que representan a cuatro cargos directivos (Dr. Carlos Parra -Director General, Dr. Darío Montañez - Secretario General y Jefe Oficina Jurídica encargado, Ricardo Hernández - Jefe Oficina Planeación), donde se presentó el PND 2018-22 y su relación con el sector educación).

En el acta de reunión No. 3 del Comité de Gestión Institucional quedó establecido la solicitud para revisar los artículos de la Ley del PND donde se tratan temas como discapacidad, accesibilidad y vulnerabilidad para verificar posibles alcances del INCI.

Los servidores nuevos que hicieron el curso de MIPG fueron tres (3).

En la presentación del tema de transformación cultural en el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial del 28 y 29 de marzo/19, participó el Jefe Oficina Asesora de Planeación - Ricardo Hernández. La Mesa técnica de transformación cultural se conformó mediante memorando radicado No. 20191010000324 del 08/05/2019

Sobre la incorporación y ejecución de al menos una acción de transformación cultural, según recomendaciones de la mesa técnica de transformación cultural, se planearon quince actividades, de las cuales se han realizado tres (día de la familia, Taller de adaptación laboral, Taller de trabajo en Equipo).

Se encuentra en revisión y comprensión la metodología de análisis integral del servicio - service blueprint, se estima aplicarla al Proceso Misional denominado Asistencia Técnica

Se presento en la reunión del Comité de Gestión y Desempeño, el ajuste a los servicios brindados por el INCI, como resultado del informe de PQRSD del 1er trimestre y el Plan Estratégico Institucional (Acta No. 3 del 28 junio de 2019). Se encuentre para aprobación la propuesta de ajuste a los servicios y borrador de resolución

Se participó en el ejercicio de identificación de riesgos de corrupción de las líneas "Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos", desarrolladas en el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial, el 21 de junio 2019.

### **2.1.5. INFOTEP SAN JUAN DEL CESAR – GUAJIRA**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

La Entidad informa que el 27 de junio se realizó un Comité de Gestión y Desempeño Institucional ampliado -participación del rector, vicerrectores y jefes de procesos- para socializar los resultados del FURAG 2018 y los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos estratégicos del MEN.

Están realizando el curso del MIPG2 diez (10) administrativos (40% de la meta) entre servidores públicos nuevos, antiguos y contratistas, la meta es llegar a 25. La idea es que los responsables de los 17 procesos de la institución conozcan el MIPG.

Informan que han participado en todos los encuentros y talleres de transformación cultural del sector que han sido invitados.

En el comité de gestión y desempeño institucional del 15 de marzo se conformó la mesa técnica de transformación cultural, integrada por los responsables de los procesos bienestar institucional, gestión de talento humano, planeación, proyección social, atención al ciudadano. La mesa técnica de transformación cultural tiene definida una propuesta de intervención para desarrollarse en tres fases:

- Diagnóstico, planeación e intervención; para II semestre se trabajará este ítem.
- Seguimiento y evaluación;
- Acciones de mejora.

Las actividades realizadas para la aplicación de la metodología de análisis blueprint son:

- A. Se constituyo una mesa técnica para el estudio y aplicación de la metodología.
- B. Se ha venido recopilando información de internet y se ha estado estudiando la aplicación de la metodología de análisis integral, ya que se trata de un tema nuevo;
- C. Se identificó el servicio y tramite de matrícula para la aplicación de la metodología.

En cuanto a presentar a la alta dirección una propuesta de mejora organizacional a partir del análisis de las PQRS en el documento FOR-INFOTEP-INFORME, se incluye la propuesta de mejora que se presentó a la alta dirección que contiene las siguientes acciones:

- a) Promoción en las redes sociales para el uso del chat en línea y el buzón de sugerencias.
- b) Actualización de trámites y disminución en sus tiempos.
- c) Envío de correos electrónicos a los funcionarios con recordatorio de la respuesta al ciudadano.
- d) Seguimiento a los servicios implicados en los reclamos.
- e) Implementar plan de mejora para funcionarios implicados en las quejas.
- f) Articular con proyección social para divulgar los beneficios que reciben los usuarios del área de Atención al Ciudadano.
- g) Actualización al software de Ventanilla Única Gestmail, arroja caracterización de grupos de valor y un nuevo módulo de control interno para seguimiento de P.Q.R.S.D.

Igualmente, se realizaron las siguientes actividades:

1. La promoción del chat virtual aumentó la participación de los estudiantes en este espacio;
2. Se implementó un plan de mejora a los procesos implicados en las Quejas y Reclamos, ofreciendo apoyo y fortalecimiento desde el área de atención al ciudadano para mejorar nuestros servicios. Estas actividades realizadas representan una ejecución del 28%

De otra parte, se realizó monitoreo de riesgos de corrupción con los jefes de procesos que los tienen identificado y un monitoreo para identificar el avance y cumplimiento de las acciones para mitigar el riesgo. Este monitoreo sirvió de base para el seguimiento que realiza control interno.

### 2.1.6. INTENALCO

Porcentaje de cumplimiento: 87.87%

EL Instituto comunica que ha participado en la construcción del nuevo plan estratégico institucional, el cual incluye el análisis de alineación con planes de desarrollo nacional y sectorial.

Sobre la capacitación del módulo de MIPG del DAFP no se han capacitado los servidores del Instituto.

Sobre la participación de los jefes de planeación y de talento humano de las entidades, en los encuentros de transformación cultural del sector, informan que el jefe de planeación ha asistido a las actividades convocadas por el MEN.

La mesa técnica de transformación cultural se articuló con el comité de desarrollo institucional.

En estamos en proceso de lectura de documentos relacionados con la aplicación de la metodología blueprint por lo tanto, no la han aplicado.

Se incluyo dentro del plan de movilización de la política de atención al ciudadano, propuesta de mejora para la trazabilidad de las PQRS que han sido motivo de petición de la ciudadanía. Se incluirá adicionalmente en el tercer trimestre un sistema de turnos de atención Se inicio el proceso de medición de los tiempos de espera de forma manual.

Sobre la participación en los ejercicios de identificación de riesgos de corrupción del sector, dicen participar en los que han sido convocados por el MEN.

### 2.1.7. ITFIP

Porcentaje de cumplimiento: 90.90%

Sobre la participación de los directivos en la estrategia de despliegue del Plan Nacional de Desarrollo, se realizo una jornada de trabajo haciendo la trazabilidad con los ejes del Plan de Desarrollo Institucional, se tiene programada otra jornada en el mes de agosto para continuar.

En relación con el porcentaje de servidores nuevos formados en curso de MIPG, la entidad informa, que se realizó taller en el cual se dieron las orientaciones de cómo acceder al curso, se contó con la participación de 40 funcionarios quienes entregaron sus certificados a Talento Humano.

La participación de los jefes de planeación y de talento humano de las entidades, en los encuentros de transformación cultural del sector se ha asistido a los encuentros que ha programado el Ministerio de Educación Nacional.

Informan que en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de acuerdo con el acta No.3 de 30 de abril se conformó la mesa técnica para transformación cultural.

No se ha avanzado, se tiene programada para finales del mes de julio en el comité institucional socializar una propuesta.

No se ha avanzado en la ejecución de la acción de transformación cultural, se tiene proyectado en el segundo semestre debido al cumulo de actividades y compromisos que tiene la institución.

Presentar a la alta dirección una propuesta de mejora organizacional a partir del análisis de las PQRS, se realizó una propuesta que fue socializada y se encuentra en implementación a través de la Oficina de Sistema para implementarla en el semestre B/2019.

Se diseño la encuesta de caracterización de expectativas y pertinencia de los servicios ofertados al ciudadano por parte del ITFIP, la cual se encuentra en el link: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeynytIDxfCirS4FC3R4Jrb7S4f8\\_NjWw9gDUAcf153Adfp2w/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeynytIDxfCirS4FC3R4Jrb7S4f8_NjWw9gDUAcf153Adfp2w/viewform)

Se realizo una jornada de trabajo de identificación de los riesgos institucionales de corrupción, con ella se desarrolló la matriz la cual se publicó en la página web. Este ejercicio se realizó con los líderes de proceso y ellos tiene como compromiso la socialización con sus equipos de trabajo, se les recordó el compromiso enviando mensajes a través de correos electrónicos.

#### **2.1.8. INFOTEP SAN ANDRÉS ISLAS**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

En cuanto a la ejecución del plan de intervención integral de las políticas de gestión y desempeño que se encuentran en el grupo 1, la entidad cuenta con dos (2) políticas priorizadas por la Alta Dirección estas son: Gestión Documental y Seguridad Digital.

Cada una cuenta con un cronograma donde la primera actividad es la aprobación por parte del Consejo Directivo, actualmente una de las dos políticas priorizadas ha sido aprobada. De las 17 políticas del MIPG han sido aprobadas en Consejo, cinco (5), algunas cuentan con recomendaciones y otras quedan para presentación en el próximo Consejo del mes de agosto.

Los avances en la política de Gestión documental: se recibió visita de un profesional para el levantamiento de documentación relacionada con el proceso los días 11 al 14 de Junio, se cuenta con cinco (5) actividades que en su mayoría están para ser trabajadas durante el tercer y cuarto trimestre del año en curso.

Los avances en la política de Seguridad digital: se viene trabajando en forma conjunta 21 actividades identificadas: Arquitectura empresarial: Aspecto TI (Planeación Estratégica del TI, Servicios de TI y Seguimiento), Gobierno de TI (esquema de gobierno TI), Seguridad: Evaluación y Planificación de la Seguridad Informática (Política de MSPI, roles y Responsabilidades del MSPI, Procedimiento de MSPI, Gestión de Riesgos de la Seguridad y Privacidad de información.

En general los avances que se han realizado frente a la intervención de las políticas priorizadas, incluyen la definición de un cronograma de actividades trimestral: para segundo trimestre se avanzaron en 7 actividades, para el tercer trimestre se proyecta el cumplimiento de 7 actividades, y en el cuarto trimestre se proyecta 10 actividades, las mismas serán presentadas ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

Participación de Rectoría y Planeación en la socialización del Plan Nacional de Desarrollo, así como la participación de la Rectora en otros espacios con la Ministra, para este tercer trimestre basado en el nuevo Plan de Desarrollo institucional para el periodo de 2019-2022, se inicia para el mes de agosto la articulación de los planes nacionales y estratégicos (incluyendo MIPG) con las necesidades de la institución.



Se ha trabajado desde la estrategia de comunicación con el fin de dar cierre al Plan de Desarrollo Institucional #yocreo en infotep 2016 - 2019 (plan nacional de desarrollo 2014 -2018), actualmente se trabaja en la estrategia de comunicación para el nuevo Plan #infotep avanza, de esta forma se busca la articulación de todos los planes estratégicos, incluyendo los del MIPG.

La entidad cuenta con 24 Funcionarios y 25 Contratistas (personas) = 49 colaboradores, que van a realizar el curso, para el segundo periodo se inscribieron 18 y 6 finalizaron el curso satisfactoriamente, para el tercer trimestre se convocara a los funcionarios y contratistas para que hagan el curso con una asistencia metodológica que prestará la Coordinadora del SIG.

Durante el primer Comité de Gestión y Desempeño Sectorial, se dieron los lineamientos para la conformación de la mesa de transformación cultural (participantes Rectoría y Planeación), para el segundo comité de gestión y desempeño sectorial se recibe una capacitación del Sr. Juan Manuel Tafur (participantes Rectoría y Planeación). Actualmente para la transformación cultural han sido identificados e informados los colaboradores que harán parte de la Mesa, lo cual quedó consignado en el acta 02 de Comité de Gestión y Desempeño, los funcionarios son: Rectoría, Vicerrectoría Administrativa y Financiera, comunicaciones, Sistemas, Investigación, Talento Humano y Planeación.

Sobre el porcentaje de ejecución de la acción de transformación cultural, los temas serán tratados en el próximo comité del 23 de Julio, mientras solicita que se revisen temas que pueden ser llevados a la mesa y que se puedan ejecutar (en el cual desde el área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo se hizo una encuesta a los funcionarios frente a sus necesidades de capacitación y confort para el cargo), la tabulación de esa encuesta arrojará base para acciones a incorporar en la mesa de transformación cultural.

Aplicar una metodología de análisis integral del servicio (service blueprint) en un proceso de la entidad, actualmente se revisa un modelo referente entregado por la SDO, una vez se implemente esta metodología se realizarán las mediciones, resultados y procesos de mejora continua.

En el comité del pasado 26 de junio, se presentó propuesta a la alta Dirección en el que se identificaron las siguientes actividades y participantes de esta:

ACTIVIDADES	ÁREAS DE PARTICIPAN	FECHA DE ENTREGA/REVISIÓN
1. AJUSTES Y PRUEBAS DEL APLICATIVO DE PQRS D DE LA PÁGINA WEB. (CARLOS ROJAS), Remisión de correo electrónico y el aplicativo ajustado.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Ventanilla Única y Sistemas	15 al 19 de Julio de 2019
2. ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PQRS D. Una vez el aplicativo este ajustado, se actualiza y verificación de la tabla de correspondencia.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Ventanilla Única y Calidad	18 de Agosto de 2019
3. REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Ventanilla Única y Calidad	18 de Agosto de 2019
4. ADQUISICIÓN DE UN NUEVO SOFTWARE PARA PQRS D QUE ESTE ALINEADO CON LA GESTIÓN DOCUMENTAL DE LA INSTITUCIÓN, AJUSTANDO EL PROCEDIMIENTO.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Archivo y Sistemas	por Definir
5. CAPACITACIONES AL PERSONAL DEL ÁREA	Talento Humano	15 al 19 de Julio de 2019
6. GENERACIÓN DE UN FORMATO PARA LA RADICACIÓN DE PETICIONES VERBALES.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Ventanilla Única y Calidad	15 al 19 de Julio de 2019
7. ENCUESTA PARA ESTUDIANTES PARA CONOCER SU PERCEPCIÓN ACERCA DE LA ATENCIÓN.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Ventanilla Única y Calidad	18 de Agosto de 2019

Una vez trabajadas se revisarán en comité del 23 de Julio de 2019 y se presentará un informe de avances y mejoras.

La institución realizó una encuesta de satisfacción y están realizando el informe desde el área de calidad de los servicios:

- Académica (aplicada a los estudiantes actualmente inscritos, apropiadamente 102)
- Investigación (El instrumento se encuentra en revisión por parte del líder del proceso)
- Bienestar (aplica para los servicios de promoción y prevención de salud, deporte y recreación, cultura, atención psicológica y desarrollo humano y el gimnasio)
- Extensión (Articulación).

La institución cuenta con unos riesgos de corrupción identificados por los líderes de proceso, actualmente se construyen la identificación de los riesgos de seguridad de la información con algunos líderes de proceso, para el tercer trimestre se extiende para todos los funcionarios y contratistas.

### 2.1.9. FODESEP

Porcentaje de cumplimiento: 42%

En el desarrollo del Análisis de Contexto de la Entidad, los directivos se encuentran participando en las estrategias para el cumplimiento de los establecido en el PND. El FODESEP se encuentra desarrollando el análisis de contexto que le permitirá realizar las estrategias de despliegue de los planes estratégicos entre toda la entidad.

No se han formado servidores en curso de MIPG.

No se ha establecido en el FODESEP la mesa técnica de transformación. Se establecerá en la sesión del 23 de Julio de 2019.

Dentro del Análisis de Contexto de la Entidad, se tiene establecido que se analizará el Servicio de Crédito como servicio misional del FODESEP.

Se inició el proceso de análisis de PQRS para establecer plan de mejoramiento.

No se ha establecido plan de mejoramiento por lo que no se tienen actividades proyectadas, con relación a las propuestas de mejora presentadas a partir del análisis de las PQRS.

A la fecha no hemos sido invitados, ni han realizado ningún ejercicio de identificación de riesgos de corrupción

#### **2.1.10. ETITC**

Porcentaje de cumplimiento: 75%

Se ha realizado el despliegue a través de socializaciones de los pactos del PND a los funcionarios, se espera que para la nueva cohorte de estudiantes se haga la divulgación en la semana de inducción.

19 funcionarios de la ETITC de planta han realizado el curso del MIPG de los 100 con los que se cuenta actualmente. La preocupación nace debido a que la plataforma no ha operado de manera continua y funcional, por lo que ha permeado a los funcionarios a que finalicen su capacitación en el modelo.

Desde la oficina asesora de planeación se participó en el 2do comité de gestión y desempeño, se participó con las otras entidades en el componente de transformación digital, así mismo la participación

activa en las mesas de trabajo para el diseño de la guía del fomento de la calidad.

Se creó mesa de líderes con la práctica exitosa de centros de excelencia de la siguiente manera:

- Centro de Excelencia en Talento y Cultura
- Centro de Excelencia en Automatización y Digitalización de Procesos
- Centro de Excelencia en Uso estratégico de datos y analítica
- Centro de Excelencia en Seguridad Digital

El porcentaje de ejecución de la acción de transformación cultural fue la virtualización y creación de la escuela virtual de la ETITC, se creó curso de inducción para los funcionarios, participaron 9 funcionarios nuevos, quienes acabaron con éxito el curso.

Actualmente se está trabajando en la metodología de análisis integral blueprint en la fase de diseño para sea aprobada en el próximo comité.

En cuanto a presentar a la alta dirección una propuesta de mejora organizacional a partir del análisis de las PQRS, no se ha avanzado en este tema, actualmente se está trabajando en la propuesta para que sea puesta en aprobación en el comité del mes de julio.

La entidad creó su mapa de riesgos de corrupción integrados, para el mes de julio se tiene asesoría técnica con los funcionarios del MEN para revisar la articulación con los riesgos de corrupción del sector.

#### **2.1.11. ICFES**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

La Oficina Asesora de Planeación socializó y alineó a la Alta Dirección con las actividades del Plan Sectorial a través de correo electrónico y en el Comité Primario de la Dirección General del día 05 de junio de 2019 y se desplegará una vez se realice la Planeación estratégica Institucional.

114 servidores realizaron el curso de MIPG de un total de 123.

La jefe de la Oficina Asesora de Planeación participó en los encuentros de transformación cultural llevados a cabo en el marco del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño.

La mesa técnica para transformación cultural fue conformada mediante la Resolución 000269 del 12 de abril de 2019, se asigna a la STH la responsabilidad de la planeación y ejecución de las acciones, y al Comité Directivo, funciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de las acciones de transformación cultural.

En relación a la incorporación y ejecución de al menos una acción de transformación cultural, según recomendaciones de la mesa técnica de transformación cultural, se llevó a cabo la actividad "Café para Todos", el día viernes 17 de mayo de 2019 en la sede de El Cubo de Colsubsidio, con la participación de 210 colaboradores.

Durante el II trimestre se realizó la mesa de trabajo en conjunto con la OAP, con el fin de analizar la metodología sugerida por el MEN para el análisis integral de servicio, como resultado final se define el plan de trabajo de esta actividad para el III trimestre. El avance y resultado de esta actividad se verá reflejado en el IV trimestre.

Sobre la presentación a la alta dirección de una propuesta de mejora organizacional a partir del análisis de las PQRS, en el II trimestre la OACyM y la UAC, presentó la propuesta en el Comité Directivo: Campaña y estrategia "Pre Saber" y "El Icfes tiene un Preicfes". Se está ejecutando esta estrategia con el fin de dar a conocer estas dos herramientas en las regiones para que los estudiantes se familiaricen con las pruebas Saber 11 y las otras pruebas de Estado.

De acuerdo con la propuesta presentada a la Alta Dirección, a partir del análisis de las PQRS, se inicia la gestión para las campañas desde la Oficina Asesora de Comunicaciones y Mercadeo. Para el III trimestre se realizará la gestión de la estrategia a partir de la divulgación en redes sociales y volantes con información de impacto, lo anterior conforme a lo aprobado en el comité.

En el comité sectorial de Gestión y Desempeño que se llevó a cabo los días 20 y 21 de junio, el Icfes participó en la actividad de levantamiento de riesgos, el cual pretendía identificar riesgos según los pilares del Plan de Desarrollo.

**3. OBJETIVO TÁCTICO No. 3: Movilizar las políticas de gestión y desempeño clasificadas en el Grupo 3 según sus resultados, al Grupo 4 mediante aplican el ciclo completo de la gestión de conocimiento.**

En este objetivo se encuentran aquellas políticas de desempeño que deben apalancar a las demás, es decir, políticas que por los resultados de las mediciones evidencian buenas prácticas que pueden transferirse y/o articularse con otras políticas más rezagadas de la misma dimensión o de dimensiones afines para impulsar su desarrollo.

De este grupo hacen parte nueve (9) entidades que tienen por objetivo: **Identificar y documentar una (1) lección aprendida sobre la implementación de políticas de gestión y desempeño.**

Las dos entidades que no hacen parte de este grupo son el INFOTEP de San Andrés Islas y el FODESEP.

Las entidades debían presentar un avance del 50%, una vez realizado el seguimiento se presentó un avance del 50%, lo que significa que cumplieron al 100% con la meta proyectada.

### **3.1. ANÁLISIS POR ENTIDAD**

#### **3.1.1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

El MEN comunica que se continúa con la implementación de la herramienta de aprendizaje, se realizó Comité Sectorial para el fortalecimiento de las políticas de gestión y desempeño; se entregó caja de herramientas que dinamizan la implementación de diferentes políticas a través de un Show Room, esta estrategia permite fortalecer las competencias, transferir el conocimiento y experiencias para la gestión de las EAV. De igual manera, el encuentro que tuvieron las EAV con el equipo Directivo del DAFP para analizar el nivel de avance en MIPG así como las metas de MIPG 2018 - 2022 y las otras actividades que se detallan en el informe anexo: Informe Junio 2019 de Herramientas de Aprendizaje Organizacional, impulsa la estrategia de aprendizaje organizacional.

### 3.1.2. ICFES

Porcentaje de cumplimiento: 100%

Tras la estandarización del formato de lecciones aprendidas y buenas prácticas de la entidad, se procedió con la documentación de la lección aprendida enmarcada en la política del grupo 3: **Seguimiento y Evaluación**. Adicionalmente, la lección aprendida fue diagramada para posteriormente proceder con su divulgación. De igual manera, se tienen identificadas las próximas lecciones a documentar para la movilización de las políticas de gestión del grupo 3.

### 3.1.3. ICETEX

Porcentaje de cumplimiento: 100%

Se tomó la decisión de trabajar la política de **Planeación institucional**, tomando el formato que la entidad tiene establecido para registrar Lecciones aprendidas, se realiza un primer registro el cual se trabajará con el grupo de talento humano para continuar con el proceso de Gestión del Conocimiento de tal manera que quede dentro de los documentos que formaran parte de la biblioteca del conocimiento.

### 3.1.4. INSOR

Porcentaje de cumplimiento: 100%

Con base en el análisis de los resultados de FURAG 2017 y 2018, se identificó que la implementación de las políticas de **Participación Ciudadana e integridad** estuvieron clasificadas en este rango, por lo tanto, se está en construcción del documento de lecciones aprendidas.

### 3.1.5. INCI

Porcentaje de cumplimiento: 100%

Se encuentra en elaboración el documento, se han implementado varias acciones sobre las lecciones aprendidas:

- Se diseño y se encuentra disponible el formato de seguimiento que incluye la integración de los Planes reglamentarios

- Se formuló el Plan Estratégico cuatrienal con el componente de participación ciudadana (personas con discapacidad visual)

### **3.1.6. INTENALCO**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

Se documentó la lección aprendida en la política de Gestión documental.

### **3.1.7. INFOTEP SAN JUAN DEL CESAR – GUAJIRA**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

En la documentación de la lección aprendida "**digitalización de archivo central**" se avanzó en los ítems del contexto y en la repuestas a tres preguntas orientadoras: 1) ¿Qué hicimos bien?; 2) ¿Qué podríamos hacer diferente y mejor?; 3) ¿Que esperábamos que pasara?

### **3.1.8. ITFIP**

Porcentaje de cumplimiento: 100%

La entidad informó que se encuentra en construcción del documento de la lección aprendida de la política de servicio al ciudadano. Porcentaje de cumplimiento: 25%.

### **3.1.9. ETITC**

Porcentaje de cumplimiento: 50%

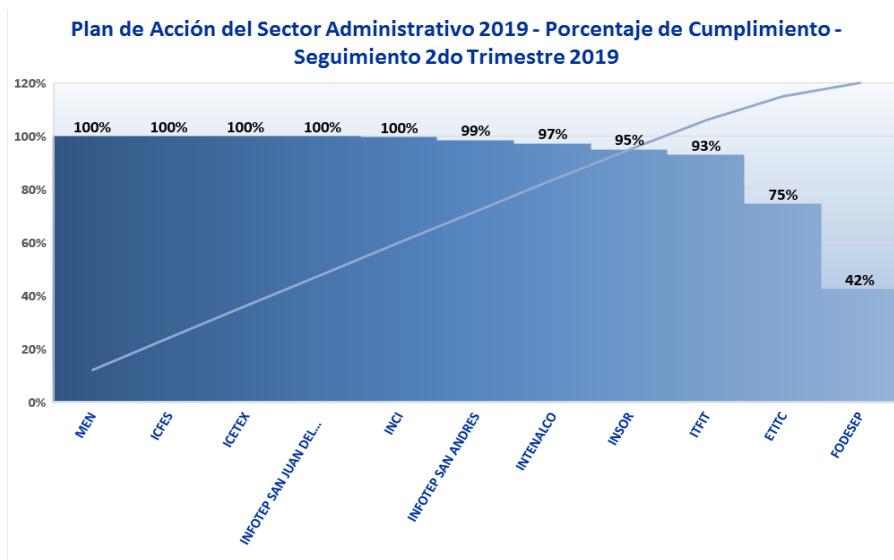
La Entidad informa que se encuentra en construcción del documento.



#### 4. REPRESENTACIONES GRÁFICAS

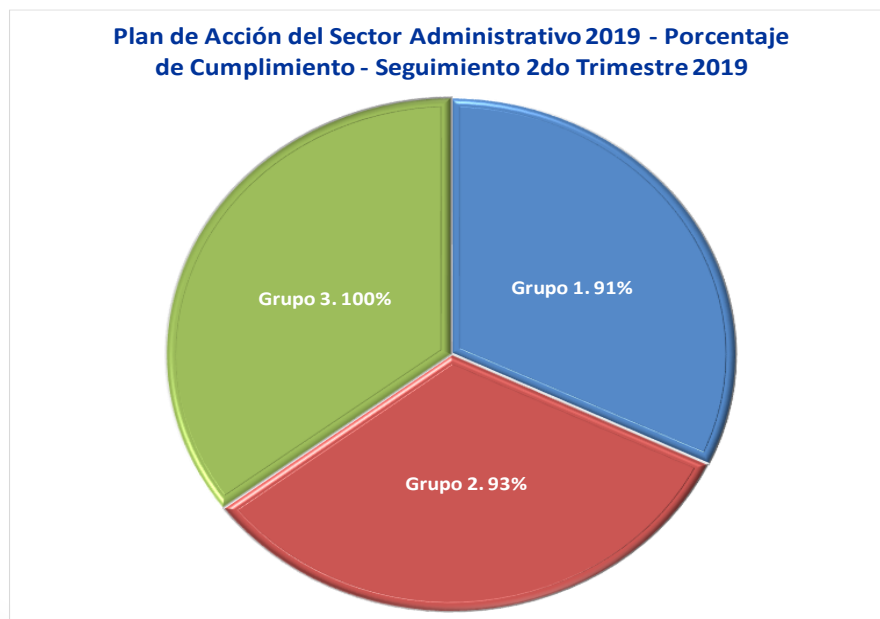
Las representaciones gráficas del porcentaje de cumplimiento de cada una de las entidades y de las actividades de los objetivos tácticos se presentan en seguida.

**Gráfica No.1 - Porcentaje de cumplimiento de las Entidades**



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – Subdirección de Desarrollo Organizacional. 2019

**Gráfica No.2 - Porcentaje de cumplimiento de los Objetivos Tácticos**



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – Subdirección de Desarrollo Organizacional. 2019

## 5. CONCLUSIONES

Realizado el análisis y seguimiento al segundo trimestre del Plan Anual del Sector Administrativo 2019, se puede observar el aumento en el porcentaje de cumplimiento de los compromisos adquiridos que tienen las entidades.

El aumento de las entidades que cumplieron al 100% las metas planteadas para el segundo trimestre de 2019 se relacionan en seguida: Ministerio de Educación Nacional, ICFES, ICETEX, INCI y el INFOTEP de San Juan del Cesar.

Entre el 93% y el 99% se encuentran las siguientes entidades: ITFIP, INSOR, INTENALCO e INFOTEP de San Andrés Islas.

La ETITC presento un porcentaje de cumplimiento del 75% y FODESEP del 42%. Estas entidades que presentan bajos resultados deben de fortalecer sus ejercicios de planeación, de seguimiento y evaluación, con el fin de tomar a tiempo las acciones pertinentes cuando se presentan problemas para el cumplimiento de algún objetivo táctico y sus actividades.

Se recomienda establecer un plan de choque por parte del FODESEP con el apoyo del MEN para que la entidad avance en el cumplimiento de los objetivos sectoriales.

Es reiterativo la no presentación de manera oportuna de los seguimientos de los planes por varias entidades, como FODESEP, INTENALCO e ITFIP.

También es reiterativa la no entrega de la información cualitativa o de muy baja calidad conceptual, por lo que es primordial que las entidades fortalezcan el seguimiento, explicando los avances obtenidos, las dificultades presentadas y las acciones para superar situaciones contrarias a lo proyectado.

El MEN Subdirección de Desarrollo Organizacional, acompañará las inquietudes, problemas, etc., que encuentren las entidades adscritas y vinculadas, para apoyarlas en el cumplimiento oportuno de los compromisos adquiridos en el Plan Anual Sectorial.