

Plan Estratégico Entidades Adscritas y Vinculadas al Ministerio de Educación

2019-2022

Versión 2.0



La educación
es de todos

Mineducación

Plan Estratégico Entidades Adscritas y Vinculadas al Ministerio de Educación 2019-2022

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico para las once Entidades Adscritas y Vinculadas al 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.

Con base en este documento, las entidades podrán alinear sus acciones institucionales con las líneas estratégicas del sector y desarrollar las iniciativas que mejor se ajusten a sus características particulares, según su oferta de valor, su realidad organizacional y las necesidades de sus partes interesadas.

En la primera parte del plan se presentan los retos que tiene el sector en los diferentes horizontes de tiempo, el marco de las relaciones con sus grupos de valor, las principales características de las entidades adscritas y vinculadas, los resultados de las mediciones de desempeño sectorial -disponibles a la fecha de elaboración del documento¹- y las reflexiones realizadas en el último Comité Sectorial de Gestión y Desempeño 2018, con relación a las dimensiones de MIPG.

En la segunda parte, a partir de las conclusiones que se desprenden del análisis de la información precedente, se explica el marco de transformación cultural propuesto para las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio de Educación Nacional para los años 2019-2022, los objetivos estratégicos que encausarán el proceso, las metas con relación a cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la manera en la que se espera impactar en los resultados.

¹ Documento elaborado en enero de 2019, con resultados de las mediciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de la Encuesta de Desempeño Institucional (EDI) correspondientes a la vigencia 2017.

“La planificación a largo plazo no es pensar en decisiones futuras, sino en el futuro de las decisiones presentes”

Peter Drucker

En la parte final se recogen los conceptos básicos para el tejido de significados compartidos en torno a los cuales se espera construir maneras más ecológicas de entender y asumir las emociones, las conversaciones, los símbolos, los vínculos y los relatos frente al desempeño, al desarrollo y a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, que sumados constituyen el círculo de la confianza que da legitimidad y sostenibilidad al ecosistema.

El Ministerio de Educación Nacional presentó a consulta ciudadana el presente documento el 22 de enero de 2019. El informe sobre los canales de convocatoria y los aportes recibidos estará disponible en el seguimiento trimestral al plan anual de participación ciudadana, que se publicará en la sección de Transparencia y Acceso a la Información, de la página web institucional.

CONTENIDO

PRIMERA PARTE	5
1. MARCO ESTRATÉGICO SECTORIAL E INSTITUCIONAL	5
1.1. PLAN MARCO DE IMPLEMENTACIÓN	6
1.2. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	7
1.3. PLAN NACIONAL DECENAL DE EDUCACIÓN	10
1.4. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018 – 2022	11
1.5. METAS EDUCATIVAS 2021: LA EDUCACIÓN QUE QUEREMOS PARA LA GENERACIÓN DE LOS BICENTENARIOS	13
1.6. MISIÓN	15
1.7. VISIÓN	15
1.8. MARCO DE LA RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE VALOR	15
1.9. ANÁLISIS DOFA DEL CONTEXTO SECTORIAL	22
2. PERFIL DE LAS ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS	25
2.1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (MEN)	26
2.2. INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS (INCI)	28
2.3. INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS (INSOR)	28
2.4. ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL (ETITC)	29
2.5. INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA – (INFOTEP SAI)	30
2.6. INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE SAN JUAN DEL CESAR (INFOTEP SAN JUAN)	32
2.7. INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL (ITFIP)	32
2.8. INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMÓN RODRÍGUEZ (INTENALCO)	33
2.9. INSTITUTO COLOMBIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y ESTUDIOS TÉCNICOS EN EL EXTERIOR (ICETEX)	34
2.10. INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN (ICFES)	35
2.11. FONDO DE DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (FODESEP)	35
2.12. UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR (UAPA)	36
3. MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS	37
3.1. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG	37

3.1.1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO	37
3.1.2. DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	38
3.1.3. DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	39
3.1.4. DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN POR RESULTADOS	40
3.1.5. DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	41
3.1.6. DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	41
3.1.7. DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO	42
3.1.8. MAPA DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO SEGÚN LOS RESULTADOS EN FURAG	43
3.2. ENCUESTA DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EDI)	48
<u>4. REFLEXIONES COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO SECTORIAL 2018</u>	53
<hr/>	
SEGUNDA PARTE	56
<hr/>	
<u>5. TRANSFORMACIÓN CULTURAL</u>	56
<hr/>	
<u>6. OBJETIVOS Y METAS CON LAS ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS 2019-2022</u>	57
<hr/>	
<u>7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u>	58
<hr/>	
TERCERA PARTE	82

PRIMERA PARTE

1. MARCO ESTRATÉGICO SECTORIAL E INSTITUCIONAL

El marco estratégico del Ministerio de Educación Nacional –MEN- se construye a partir de los lineamientos sectoriales e institucionales que demarcan la gestión educativa y dan respuesta a las necesidades de los grupos de valor. Dentro de los lineamientos sectoriales se encuentran los compromisos adquiridos en agendas internacionales educativas (los objetivos de desarrollo sostenible y las metas educativas 2021) y los lineamientos sectoriales nacionales (Plan Marco de Implementación, Plan Nacional Decenal de Educación y el Plan Nacional de Desarrollo). Por su parte, la misión y la visión sirven de faro y de ancla para que las acciones estratégicas que formulan las entidades adscritas y vinculadas se acompañen con el propósito sectorial. La siguiente figura agrupa los lineamientos estratégicos a partir del horizonte de tiempo proyectado para cada uno ellos.

Figura 1. Marco estratégico institucional



Fuente: MEN, 2018

1.1. Plan Marco de Implementación

En cumplimiento de las disposiciones del Punto 6.1.1 del “Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera”, suscrito entre el Gobierno y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC- EP) el 24 de noviembre de 2016, y refrendado por el Congreso de la República el 2 de diciembre del mismo año, se elaboró el Plan Marco de Implementación (PMI), el cual orienta las políticas públicas para el cumplimiento del Acuerdo Final durante los próximos 15 años, y facilitará su seguimiento por parte de las diferentes instancias dispuestas para este fin.

Este documento contiene el conjunto de pilares, estrategias, productos, metas e indicadores necesarios para la implementación del Acuerdo Final, desde los diferentes frentes que deben ser abordados para el cumplimiento de las metas. Las siguientes figuras presentan los desafíos contenidos en el PMI en materia de educación.

Figura 2. Desafíos del Plan Marco de Implementación para educación preescolar, básica y media.



Fuente: MEN, 2018

Figura 3. Desafíos del Plan Marco de Implementación para educación superior



Fuente: MEN, 2018

1.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son un conjunto de acuerdos a nivel mundial para la adopción de medidas tendientes a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida de manera sostenible, para las generaciones futuras. Los ODS formularon 17 objetivos que proporcionan orientaciones y metas claras para su adopción por todos los países en conformidad con sus propias prioridades y los desafíos del mundo en general.

El objetivo ODS 4, pretende lograr una educación inclusiva y de calidad para todos, entendiendo que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible. De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se “busca asegurar que todas las niñas y niños completen su educación primaria y secundaria gratuita para 2030. También aspira a proporcionar acceso igualitario a formación técnica asequible y eliminar las disparidades de género e ingresos, además de lograr el acceso universal a educación superior de calidad”. Para lograrlo, se establecieron las siguientes 10 metas a nivel internacional:

- Meta 4.1 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.
- Meta 4.2 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.
- Meta 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- Meta 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- Meta 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situación de vulnerabilidad.
- Meta 4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.
- Meta 4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.
- Meta 4.8 De aquí a 2030, construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.
- Meta 4.9 De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior,

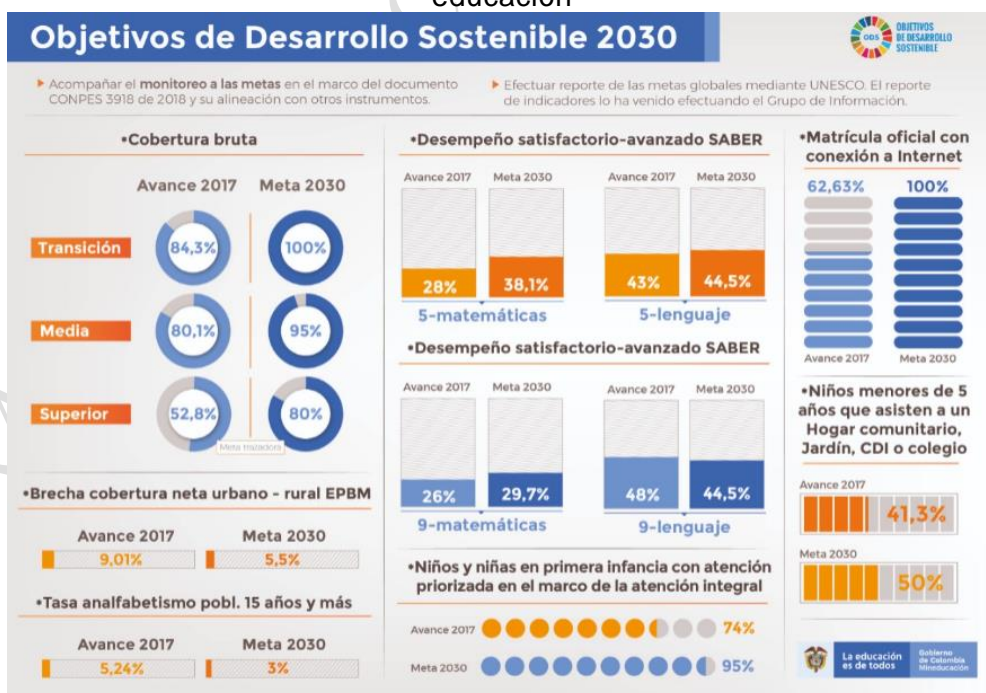
incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.

- Meta 4.10 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Con el objetivo de establecer metas y estrategias específicas para Colombia, para el cumplimiento de la agenda 2030 y sus ODS, se elaboró el CONPES 3918 de 2018, el cual genera una hoja de ruta para cada una de las metas establecidas, incluyendo metas trazadoras, indicadores, entidades responsables y los recursos requeridos para llevarlas a buen término.

Para educación se definió como meta trazadora a 2030, la tasa de cobertura bruta en educación superior, partiendo en 2015 de una tasa de 49,4% y estableciendo como meta llegar al 80%.

Figura 4. Objetivos de Desarrollo Sostenible con impacto en el sector educación



Fuente, MEN

1.3. Plan Nacional Decenal de Educación

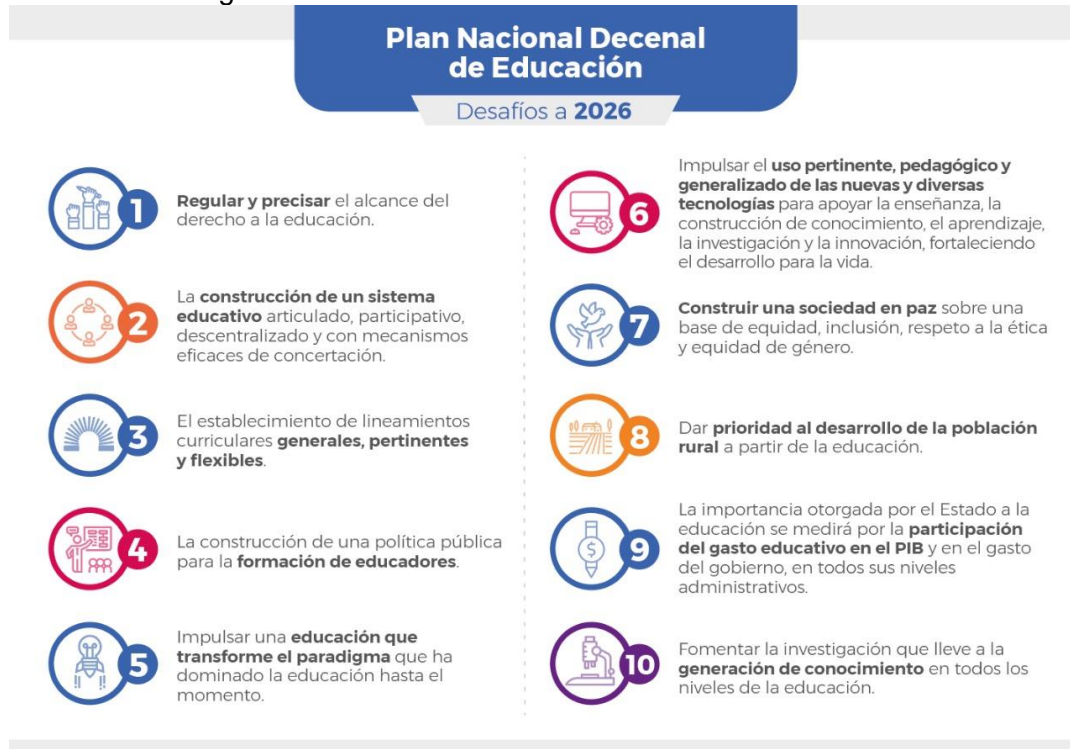
El Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, PNDE 2016-2026 traza la ruta de Colombia en Educación en los próximos 10 años, hacia “un sistema educativo de calidad que promueva el desarrollo económico y social del país, y la construcción de una sociedad cuyos cimientos sean la justicia, el respeto y el reconocimiento de las diferencias”. Este documento surge de un proceso de construcción colectiva, con una amplia participación municipal, departamental, regional y nacional, de los colombianos de todas las ciudades y etnias.

Como resultado de este ejercicio, se definieron 10 lineamientos estratégicos que permitirán resolver los desafíos planteados a 2026, los cuales se mencionan a continuación:

1. Regular y precisar el alcance del derecho a la educación.
2. Construcción de un sistema educativo articulado, participativo, descentralizado y con mecanismos eficaces de concertación.
3. Establecimiento de lineamientos curriculares generales, pertinentes y flexibles.
4. Construcción de una política pública para la formación de educadores.
5. Impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado hasta el momento.
6. Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación, fortaleciendo el desarrollo para la vida.
7. Construir una red sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género.
8. Dar prioridad al desarrollo de la población rural a partir de la educación.
9. La importancia otorgada por el estado a la educación se medirá por la participación del gasto educativo en el PIB y en el gasto del Gobierno, en todos sus niveles administrativos.
10. Fomentar la investigación que lleve a la generación de conocimiento

en todos los niveles de la educación.

Figura 5. Lineamientos Plan Decenal de Educación



Fuente: MEN

1.4. Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022

El artículo 339 de la Constitución Política establece la elaboración de Planes Nacionales de Desarrollo, los cuales incluyen los propósitos y objetivos nacionales de largo plazo, así como las metas y prioridades de la acción estatal a mediano plazo y las estrategias y orientaciones generales de la política económica, social y ambiental que serán adoptadas por el Gobierno.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022: pacto por Colombia, pacto por la equidad, en cabeza del presidente Iván Duque, está basado en una ecuación del Bienestar: Legalidad + Emprendimiento = Equidad, con la cual se busca acelerar el crecimiento económico, la creación de empleo formal y la reducción de la pobreza.

El documento de Bases del Plan considera 15 pactos estructurantes y 9 pactos regionales. El Pacto por la equidad entiende a la equidad como la igualdad de oportunidades para la inclusión social y productiva de todos los

colombianos. Dentro del grupo de oportunidades para la inclusión social se encuentra la línea de educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos, cuya apuesta es avanzar hacia la universalización de la educación preescolar, mejorar el acceso, permanencia y calidad de la educación básica y media, haciendo énfasis en la reducción de brechas entre zonas urbanas y rurales, implementar una agenda de impulso para la educación superior y la consolidación de una alianza que permita mejorar la calidad y pertinencia de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Esta apuesta se materializa a través de los siguientes objetivos estratégicos:

- Objetivo 1: Gradualidad en la gratuidad en el acceso a educación superior para población vulnerable.
- Objetivo 2: Reconocimiento de la excelencia académica.
- Objetivo 3: Fortalecimiento de la educación superior pública.
- Objetivo 4: Cierre de brechas regionales y urbano-rurales.
- Objetivo 5: Transformación del sistema de aseguramiento de la calidad.
- Objetivo 6: Solidaridad para el acceso de nuevos estudiantes.
- Objetivo 7: Diversificación de fuentes y portafolio del ICETEX.
- Objetivo 8: Formación de capital humano de alto nivel.

A partir de esta definición, el Ministerio de Educación liderará la construcción del Plan Sectorial, para el cual se proponen inicialmente los siguientes ejes estratégicos:

1. Bienestar y equidad en el acceso a la educación.
2. Desarrollo integral de la primera infancia.
3. Todos por una educación de calidad.
4. Más y mejor educación en la Colombia rural.
5. Agenda de impulso a la educación superior.
6. Entornos escolares para la vida.
7. Haciendo equipo para una mejor gestión educativa

Figura 6. Ejes Sector Educación Desafíos a 2022



Fuente, MEN

1.5. Metas Educativas 2021: La educación que queremos para la generación de los bicentenarios

Las metas educativas 2021 surgen en el año 2008, como un acuerdo de los ministros de Educación iberoamericanos por “mejorar la calidad y la equidad en la educación para hacer frente a la pobreza y a la desigualdad y, de esta forma, favorecer la inclusión social”. En ese sentido, se definieron un conjunto de 11 metas generales para el cumplimiento de este objetivo. Adicionalmente, se realizaron estimaciones de los costos asociados al cumplimiento de las metas y se evaluaron las posibles fuentes de financiación que podrían aprovechar los países para lograrlo. Por último, se establecieron alternativas de metodologías de medición y evaluación de las acciones que cada país emprendería en el marco de estas metas.

A continuación, se describen las metas definidas:

1. Reforzar y ampliar la participación de la sociedad en la acción educadora.
2. Lograr la igualdad educativa y superar toda forma de discriminación en la educación.
3. Aumentar la oferta de educación inicial y potenciar su carácter educativo.
4. Universalizar la educación primaria y la secundaria básica, y ampliar el acceso a la educación secundaria superior.
5. Mejorar la calidad de la educación y el currículo escolar.
6. Favorecer la conexión entre la educación y el empleo a través de la educación técnico-profesional (ETP).
7. Ofrecer a todas las personas oportunidades de educación a lo largo de toda la vida.
8. Fortalecer la profesión docente.
9. Ampliar el espacio iberoamericano del conocimiento y fortalecer la investigación científica.
10. Invertir más e invertir mejor.
11. Evaluar el funcionamiento de los sistemas educativos y del proyecto «metas educativas 2021»

Figura 7. Metas Iberoamericanas 2021



Fuente, MEN

1.6. Misión

Liderar la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas educativas, para cerrar las brechas que existen en la garantía del derecho a la educación, y en la prestación de un servicio educativo con calidad, esto en el marco de la atención integral que reconoce e integra la diferencia, los territorios y sus contextos, para permitir trayectorias educativas completas que impulsan el desarrollo integral de los individuos y la sociedad.



1.7. Visión

En 2022, a partir del gran pacto por una educación con enfoque integral desde la primera infancia y a lo largo de la vida, el Ministerio de Educación Nacional habrá liderado con responsabilidad social y financiera, transformaciones estructurales en el sistema educativo de Colombia dirigidas al mejoramiento progresivo de su capacidad para generar condiciones y oportunidades que favorezcan el desarrollo pleno de las personas y sus comunidades, soportado en el fortalecimiento de las capacidades sectoriales y territoriales requeridas para garantizar el cierre de brechas de acceso, permanencia y calidad en el entorno urbano y, especialmente en el rural.

1.8. Marco de la relación con los grupos de valor

A continuación, se sintetizan los aspectos relevantes de los distintos frentes de acción del sector que facilitan la identificación de los actores del ecosistema y la comprensión de las metas que quedarán consignadas en el Decreto del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por la Equidad.

Educación inicial y Preescolar

Las acciones desarrolladas para la primera infancia y la educación inicial se enmarcan en la estrategia De Cero a Siempre, soportada en la ley 1804 de 2011, que dio origen a la Comisión Intersectorial para la Atención Integral

de la Primera Infancia, que involucra a: Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Cultura, Departamento para la Prosperidad Social (DPS) y la anterior Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE)² y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

Bajo esta esfera se definieron las bases curriculares para la educación inicial y preescolar, los derechos básicos de aprendizaje en transición y el documento “Educación y Cuidado en los 1000 primeros días de vida”; así como la implementación del Modelo de Acompañamiento Pedagógico Situado (MAS+), para la transformación de las prácticas pedagógicas de los docentes en este ciclo de formación; para posicionar y fomentar el acceso universal a la transición armónica en la educación inicial y preescolar. Para el año 2018³ el grado de transición, primer grado obligatorio del preescolar e impartido por el sector educativo, registró una cobertura bruta de 84,86%, con una matrícula de 730.556 estudiantes.

La atención de los menores de cinco (5) años liderada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) con el apoyo de sus regionales y operadores a lo largo del país, llegó en 2018 a 1.368.362 menores a través de las (3) modalidades: institucional, familiar y comunitaria.

Educación básica y media

Para garantizar el acceso, cobertura y permanencia en el sistema educativo oficial, las estrategias se han orientado a: gestionar la cobertura educativa a través del seguimiento y monitoreo a las metas de cobertura y a la búsqueda activa de población en edad escolar por fuera del sistema educativo; la contratación del servicio educativo en aquellos casos en que la capacidad del sector oficial no es suficiente para atender a toda la población que demanda el servicio educativo; la atención a la población analfabeta; así como estrategias para ampliar la cobertura a población en condición de discapacidad, reglamentando su atención en todos los niveles

² Con el Decreto 2559 del 30 de diciembre de 2015 se fusiona la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema ANSPE y la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial (UACT) en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS). Dirección de Primera Infancia. MEN.

³ Dato preliminar a octubre 2018. Dirección de Primera Infancia. MEN.

educativos con la expedición del Decreto 1421 de 2017 dando cumplimiento a la Ley 1618 de 2013.

En cuanto a las estrategias tendientes a garantizar la permanencia en el sistema educativo se destacan: el Programa de Alimentación Escolar (PAE); las acciones por parte de las Entidades Territoriales Certificadas para ofertar el servicio de transporte escolar; y, las acciones para garantizar la permanencia en el sistema educativo colombiano de la población venezolana.

Para que los establecimientos educativos (EE) estatales dispongan de infraestructura física adecuada para la implementación gradual de la jornada única (JU), se creó el Plan Nacional de Infraestructura Educativa (PNIE) con la expedición del Documento CONPES 3831 de 2015 y se instauró el Fondo de Financiamiento de Infraestructura Educativa (FFIE) para la ejecución de las diversas fuentes de financiación del PNIE.

En lo atinente a calidad educativa, se orientaron acciones a: la implementación de la JU dando cumplimiento al mandato legal del artículo 85 de la Ley 115 de 1994 y a los lineamientos de los Planes Nacionales Decenales de Educación de 1995 y 2005; el diseño y publicación de los Derechos Básicos de Aprendizaje (DBA) y las mallas de aprendizaje articulados a los lineamientos curriculares y a los Estándares Básicos de Competencias (EBC); la creación del 'Día E', como una jornada de reflexión y planeación en la que los EE estudian las evaluaciones de los estudiantes y los resultados del Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE) basado en la información que genera el ICFES, para mejorar los aprendizajes y el desarrollo de competencias en los estudiantes; la estrategia de material educativo, que permitió elaborar, seleccionar y distribuir libros que cumplen referentes de calidad, reconocen el contexto del país e incluyen metodologías pedagógicas y didácticas pertinentes.

El programa Todos a Aprender, es una estrategia para fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, orientada a la formación en servicio con el acompañamiento de tutores en el aula de clase. Las Becas para la Excelencia Docente dirigidas a docentes de EE con bajo desempeño y a docentes de EE con JU para cursar estudios de maestría en las mejores universidades del país, son acciones desarrolladas para cerrar brechas en calidad.

En materia de formación para la ciudadanía existe un programa que promueve el desarrollo de competencias ciudadanas para el ejercicio de los derechos humanos de los estudiantes a través de la transformación de la escuela, del entorno social y del contexto familiar; así como el desarrollo de competencias para la democracia, la convivencia y el respeto a la diversidad, a través de estrategias pedagógicas y de movilización que involucran a docentes, familias y a los estudiantes.

En el sistema, el servicio educativo se ofrece a través de 19.650 establecimientos educativos (EE) y 53.806 sedes, con una mayor oferta del sector oficial: 9.882 EE (50,30%) y 44.033 sedes (81,84%).

En 2018⁴ la cobertura bruta total fue de 96,40% con una matrícula total de 10.109.259 estudiantes, de los cuales el 80,78% (8.166.466) fueron atendidos por el sector oficial y el 19,22% (1.942.793) restante por el sector no oficial. La cobertura bruta de educación media al pasó de 77,31% en 2014 a 80,39% en 2018 y la matrícula de población en discapacidad pasó de 107.258 estudiantes en 2010 a 194.901 estudiantes en 2017.

En Educación Superior

Este nivel de formación es impartido por las Instituciones de Educación Superior que, en cumplimiento del artículo 69 de la Constitución política, gozan de autonomía universitaria. En este nivel se ofrecen los programas de pregrado (técnico, tecnológico y universitario) y posgrado (especializaciones, maestrías, doctorados y postdoctorados), orientados a la formación integral y desarrollo de competencias profesionales e investigativas de la población para atender los retos y necesidades actuales del país.

Como actores principales, está el Ministerio de Educación, como cabeza del sector y ente rector de la política pública, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES), el Sistema Nacional de Acreditación (SNA), el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), los Centros Regionales de Educación Superior (CERES) y las instituciones de

⁴ Indicador preliminar, previo al descuento de auditorías. El dato definitivo oficial se publica en el primer trimestre de la vigencia 2019. Oficina Asesora de Planeación y Finanzas. MEN

Educación Superior (IES), que pueden ser Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas o Universidades. Se destacan otros actores como Colciencias, la Comisión Nacional de Competitividad e Innovación y el Consejo Privado de Competitividad.

En el sistema operan 292 Instituciones de Educación Superior (IES) de las cuales 62 son oficiales (21,23%), 19 de régimen especial (6,51%) y 211 (72,26%) privadas; se atiende una matrícula de 2.446.314 estudiantes, con una cobertura de 52,8%.

Las estrategias para fomentar el acceso y la permanencia se orientan a incrementar la matrícula, disminuir la deserción y promover el acceso de población de niveles socioeconómicos bajos, a través de incentivos a la oferta y a la demanda.

A partir del Decreto 1246 de 2015, se amplían las líneas de inversión en infraestructura física y tecnológica; se crean y adecuan programas académicos, de investigación, de permanencia estudiantil, de cualificación docente y estrategias de regionalización en programas de alta calidad. Mediante la Ley 1697 de 2013 se crea el impuesto de la estampilla Pro-Universidad Nacional de Colombia y demás universidades estatales de Colombia, para la construcción, adecuación y modernización de la infraestructura universitaria, además de la dotación, modernización tecnológica, apoyo a la investigación, apoyo a programas de bienestar estudiantil, subsidios estudiantiles y desarrollo de nuevos campus universitarios de las universidades estatales del país.

Para la financiación de la demanda, se gestionan recursos a través de los fondos y alianzas que administra el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX), focalizando la población con mérito académico y en condición de vulnerabilidad social y económica, otorgando créditos educativos en diferentes modalidades y subsidios para cubrir los costos de matrícula y gastos de sostenimiento.

La política de calidad de educación superior se basa en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad a través del cual se valora el cumplimiento de estándares mínimos y de estándares altos de calidad por parte de los

programas académicos y de las IES del país, así como el monitoreo a través de procesos de fomento y de inspección y vigilancia.

En materia de investigación, se cuenta con el programa Colombia Científica, que tiene como objetivo consolidar un sistema de investigación e innovación científica articulada con el sector productivo y potenciar la calidad de la educación superior a través de la investigación, la docencia y la internacionalización.

Actualmente, se cuenta con un Marco Nacional de Cualificaciones estructurado en ocho (8) niveles de aprendizaje, con descriptores compatibles con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) y la Clasificación Internacional Unificada de Ocupaciones (CIUO) y se avanzó en la construcción de la matriz de descriptores, el modelo de cualificación, la ruta metodológica para diseño de cualificaciones, la definición de 23 áreas de cualificación y el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNC).

En Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), antes denominada educación no formal, tiene como objetivo preparar a las personas para adquirir y desarrollar competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos de acción. Las Entidades Territoriales Certificadas son las encargadas de aprobar las licencias de las instituciones, así como los registros de los programas de ETDH. Adicionalmente, es competencia de las ETC ejercer las funciones de inspección y vigilancia de dichas instituciones.

Con corte a enero de 2022 se cuenta con la siguiente información⁵:

Total Instituciones Activas ETDH	Certificado Calidad	Certificado Calidad Vigente	Porcentaje Calidad Vigente
4.097	657	331	8,08%
Total Programas Activos ETDH	Certificado Calidad	Certificado Calidad Vigente	Porcentaje Calidad Vigente
21.306	2.964	1.585	7,44%

⁵ Información actualizada por el Grupo de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

de los cuales, 495 instituciones y 2.224 programas cuentan con certificación de calidad.

BORRADOR PARA CONSULTA CIUDADANA

1.9. Análisis DOFA del contexto Sectorial

Siendo conscientes de las externalidades que pueden poner en riesgo el cumplimiento del propósito superior, así como de los objetivos estratégicos en el desarrollo de los programas propuestos; se presenta a continuación la matriz de estrategias a partir del reconocimiento de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA) en el marco del contexto sectorial:

Cuadro 1. Matriz DOFA Sectorial

Debilidades	Amenazas
<p>Articulación Complejidad en la gestión de los aspectos transversales de las políticas, programas, recursos y metas propuestas.</p> <p>Insuficiencia de recursos para la coordinación interinstitucional en el nivel táctico y para la comunicación en el nivel estratégico.</p> <p>Recursos Financieros y Físicos Imposibilidad de atender la totalidad de necesidades identificadas en las entidades territoriales certificadas debido a los problemas estructurales del Sistema General de Participación. Falta herramientas para el seguimiento e implementación de estrategias de choque en la ejecución presupuestal de los proyectos.</p> <p>Diálogo Social y Concertación Fragilidad en la integralidad de estrategias que fortalezcan mecanismos de concertación a través del diálogo y la corresponsabilidad.</p> <p>Sistemas de Información para toma de decisiones Dispersión de la información en sistemas sin interoperabilidad Programas estratégicos que no cuentan con una identificación integral de sus riesgos Falta de oportunidad en la entrega de información estadística para la toma de decisiones.</p>	<p>Articulación Divergencia en los criterios de operación de entidades del orden nacional con las que el Ministerio de Educación comparte metas misionales del sector educativo (SENA, MHCP, DNP; ICBF, DPS, MINTIC), que ocasione la materialización de riesgos de alto impacto. Falta de articulación de los planes de desarrollo territoriales con el PND 2018-2022.</p> <p>Recursos Financieros y Físicos Disminución de los recursos del Presupuesto General de la Nación que afecten la proporción de recursos apropiados al sector educativo Embargos judiciales por requerimientos al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG). Desastres naturales que pongan en riesgo la infraestructura educativa y la continuidad en la prestación del servicio educativo.</p> <p>Diálogo Social y Concertación Interrupción de la prestación del servicio como mecanismo de protesta de los actores sindicales con relación a sus reivindicaciones.</p> <p>Sistemas de Información para toma de decisiones Debilidad en la calidad e integralidad de los datos que los actores del sector registran en los sistemas de información (SIMAT, FUC, SNIES, SPI, etc.) por parte de las ETC, las IES y demás actores responsables del reporte de la información. Dispersión de información entre los distintos actores del sector</p>

Fortalezas	Oportunidades
<p>Competencia técnica El sector cuenta con equipos técnicos con amplio conocimiento y experiencia del sector.</p> <p>Planeación Estratégica El equipo directivo realiza planeaciones estratégicas para proyectar los planes y lineamientos del sector en el corto, mediano y largo plazo</p> <p>Auditorías del Sector El Ministerio cuenta con mecanismos como la auditoría de matrícula en educación básica y en educación superior como fuente de información que favorece la transparencia y eficiencia en la asignación de recursos.</p> <p>Articulación Se ha profundizado la estrategia de relacionamiento con los actores del sector.</p> <p>Recursos El Ministerio cuenta con múltiples fuentes de financiación (PGN, Regalías, Crédito Externo, recursos de recaudo, recursos público-privado, entre otras fuentes). El Ministerio se destaca por su ejecución presupuestal</p>	<p>Importancia de la Educación Posicionamiento de la Educación en la agenda nacional. Aumento de recursos al sector educativo Posicionamiento de la educación como sector estratégico para el cierre de brechas y para alcanzar una mayor equidad.</p> <p>Ingreso de Colombia a la OCDE Colombia es el tercer miembro de Latinoamérica en hacer parte de la OCDE después de Chile y México. Esto implica un mayor esfuerzo para cumplir los estándares internacionales en calidad educativa.</p> <p>Avance en las metas ODS Se ha logrado avanzar en pocos años en el indicador de cobertura de educación superior</p> <p>Globalización El Ministerio de Educación hace parte de redes internacionales que permiten la transferencia de conocimiento.</p> <p>Escenarios de Paz El momento histórico del país representa un punto de inflexión para los procesos formativos en todos los niveles.</p> <p>Democratización del acceso a la información El desarrollo de las TIC's favorece la comunicación bidireccional y multimodal de la gestión institucional y sectorial de la ciudadanía.</p>

Fuente: Elaboración propia. Oficina Asesora de Planeación y Finanzas

Cuadro 2. Matriz de Estrategias Contexto Sectorial

Estrategias de Desarrollo (Fortalezas y Oportunidades)	Estrategias de Crecimiento (Debilidades y Oportunidades)
<p>Mantener el posicionamiento de la educación en la agenda de Gobierno a través del trabajo político y técnico del Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>Optimizar la asignación presupuestal del sector realizando una adecuada ejecución orientada a resultados.</p> <p>Avanzar en el cumplimiento de las metas ODS a través de una adecuada planeación estratégica.</p> <p>Continuar con el desarrollo de auditorías para la asignación eficiente de los recursos, que promueva la mayor asignación presupuestal.</p> <p>Aprovechar el tecnicismo institucional para avanzar en el cumplimiento de los estándares en la OCDE.</p>	<p>Mejorar la oportunidad de la información estadística para continuar visibilizando al sector educativo como uno de los más estratégicos.</p> <p>Articular las políticas, programas, recursos y metas para avanzar en la consecución de los estándares de calidad educativa de la OCDE.</p> <p>Aprovechar el mayor monto de recursos asignados al sector para mejorar la infraestructura educativa del país.</p> <p>Implementar planes de seguimiento y mitigación de riesgos a los programas que se desarrollen para avanzar en las metas ODS.</p>
Estrategias de Mantenimiento (Fortalezas y Amenazas)	Estrategias de Supervivencia (Debilidades y Amenazas)
<p>Continuar con una eficiente ejecución presupuestal orientada a resultados, para disminuir la probabilidad de recortes presupuestales en el sector educativo.</p> <p>Incorporar en la planeación estratégica acciones para fortalecer la articulación intersectorial.</p> <p>Fortalecer las estrategias y competencias para prevenir interrupciones en la prestación del servicio asociadas inconformidades de los grupos de valor.</p> <p>Avanzar en la descentralización del sector que permita fortalecer el reporte oportuno y de calidad de la información en los sistemas de información.</p>	<p>Mejorar los tiempos de entrega de la información estadística y el reporte en los sistemas de información.</p> <p>Promover una mayor articulación inter e intrainstitucional.</p> <p>Mejorar los tiempos en la transferencia de recursos a las ETC.</p> <p>Promover acciones de articulación interinstitucional para el logro de los objetivos propuestos y replicar las acciones a nivel territorial.</p>

Fuente: Elaboración Propia. Oficina Asesora de Planeación y Finanzas

2. PERFIL DE LAS ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS

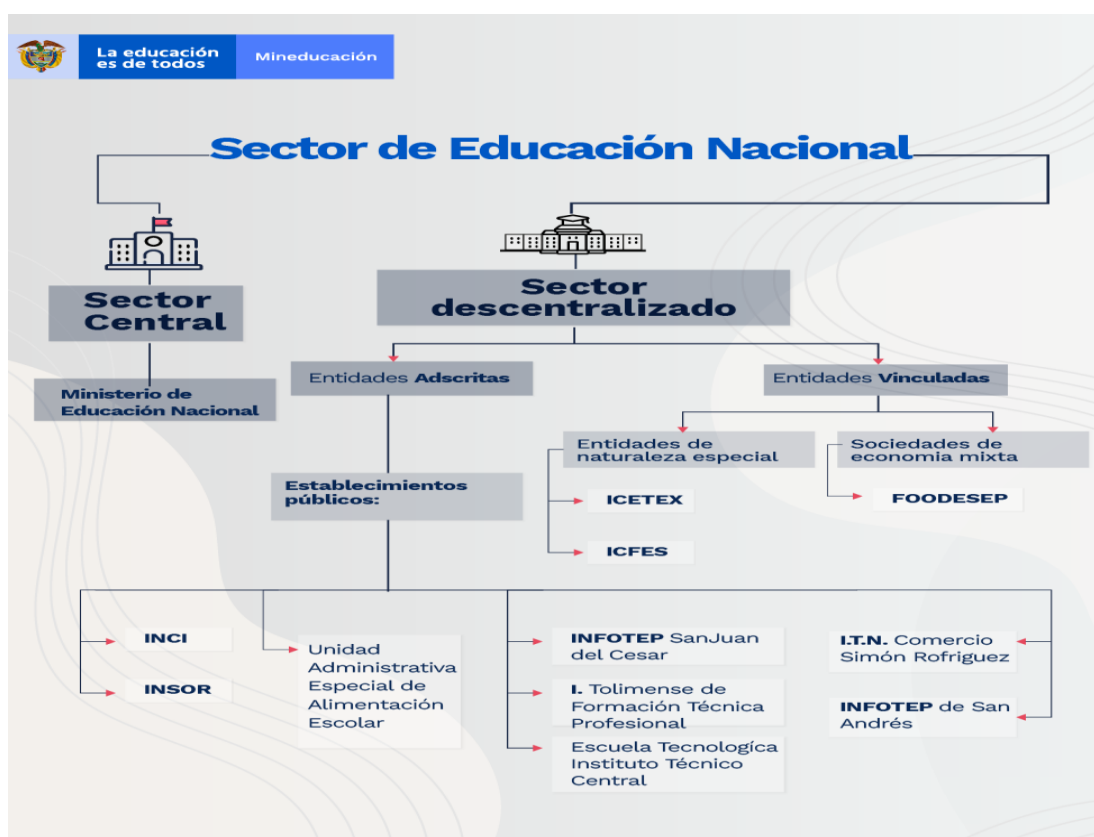
La educación está consagrada como un derecho fundamental en Colombia. El artículo 67 de la Constitución Política la define como un servicio público que tiene una función social, que busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura.

El nivel nacional del sector administrativo de la educación está compuesto por el Ministerio de Educación Nacional y sus entidades adscritas y vinculadas.

ENTIDADES ADSCRITAS
Instituto Nacional para Ciegos -INCI
Instituto Nacional para Sordos - INSOR
Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central - ETITC
Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia – INFOTEP SAI
Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar – INFOTEP SAN JUAN
Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP
Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez - INTENALCO
Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - UAPA

ENTIDADES VINCULADAS
Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - ICETEX
Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES
Fondo de Desarrollo de la Educación Superior - FODESEP

Estructura del Sector Educativo



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2021

2.1. Ministerio de Educación Nacional (MEN)

El Ministerio de Educación Nacional fue creado mediante la ley 7ª de agosto 25 de 1886. A partir del Decreto 5012 de 2019, tiene los siguientes objetivos:

1. Establecer las políticas y los lineamientos para dotar al sector educativo de un servicio de calidad con acceso equitativo y con permanencia en el sistema.
2. Diseñar estándares que definan el nivel fundamental de calidad de la educación que garantice la formación de las personas en convivencia pacífica, participación y responsabilidad democrática, así como en valoración e integración de las diferencias para una cultura de derechos humanos y ciudadanía en la práctica del trabajo y la recreación para

- lograr el mejoramiento social, cultural, científico y la protección del ambiente.
3. Garantizar y promover, por parte del Estado, a través de políticas públicas, el derecho y el acceso a un sistema educativo público sostenible que asegure la calidad y la pertinencia en condiciones de inclusión, así como la permanencia en el mismo, tanto en la atención integral de calidad para la primera infancia como en todos los niveles: preescolar, básica, media y superior.
 4. Generar directrices, efectuar seguimiento y apoyar a las Entidades Territoriales para una adecuada gestión de los recursos humanos del sector educativo, en función de las políticas nacionales de ampliación de cobertura, mejoramiento de la calidad y la eficiencia del servicio educativo y la pertinencia.
 5. Orientar la educación superior en el marco de la autonomía universitaria, garantizando el acceso con equidad a los ciudadanos colombianos, fomentando la calidad académica, la operación del sistema de aseguramiento de la calidad, la pertinencia de los programas, la evaluación permanente y sistemática, la eficiencia y transparencia de la gestión para facilitar la modernización de las Instituciones de Educación Superior e implementar un modelo administrativo por resultados y la asignación de recursos con racionalidad de los mismos.
 6. Velar por la calidad de la educación, mediante el ejercicio de las funciones de regulación, inspección, vigilancia y evaluación, con el fin de lograr la formación moral, espiritual, afectiva, intelectual y física de los colombianos.
 7. Implementar mecanismos de descentralización, dotando el sector de los elementos que apoyen la ejecución de las estrategias y metas de cobertura, calidad, pertinencia y eficiencia.
 8. Propiciar el uso pedagógico de medios de comunicación como por ejemplo radio, televisión e impresos, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en las instituciones educativas para mejorar la calidad del sistema educativo y la competitividad de los estudiantes del país.
 9. Establecer e implementar el Sistema Integrado de Gestión de Calidad–SIG, articulando los procesos y servicios del Ministerio de Educación Nacional, de manera armónica y complementaria a los distintos componentes de los sistemas de gestión de la calidad, de control interno y de desarrollo administrativo, con el fin de garantizar la eficiencia, eficacia, transparencia y efectividad en el cumplimiento de los objetivos y fines sociales de la educación.
 10. Establecer en coordinación con el Ministerio de Protección Social los lineamientos de política, así como regular y acreditar entidades y

programas de formación para el trabajo en aras de fortalecer el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, SNFT.

2.2. Instituto Nacional para Ciegos (INCI)

El INCI fue creado mediante el Decreto 1955 del 15 de Julio de 1955. Trabaja para garantizar los derechos de los colombianos ciegos y con baja visión en términos de inclusión social, educativa, económica, política y cultural.

Actualmente el INCI está regido por el Decreto 1006 de 2004 que modificó su estructura institucional situándolo como un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio independiente.

Brinda servicios de asistencia técnica y asesoría a las demás entidades que a nivel nacional, territorial y local tienen a cargo la atención de las personas con discapacidad visual en el país.

Misión

Orientar la planeación y ejecución de políticas públicas nacionales y territoriales para garantizar la educación inclusiva de las personas con discapacidad visual; promover su movilización y participación para el ejercicio efectivo de sus derechos.

Objetivo Estratégico

Coordinar acciones con los Ministerios de Educación Nacional, de la Protección Social y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en las áreas de su competencia para supervisar a las entidades de y para ciegos, sean éstas públicas o privadas, de acuerdo con las políticas trazadas por el Ministerio de Educación Nacional.

2.3. Instituto Nacional para Sordos (INSOR)

El INSOR es un establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional mediante Decreto 1823/72, y reestructurado con Decreto 2106 del 27 de septiembre de 2013; entre sus funciones se destaca asesorar a los entes del Gobierno Nacional y Territorial

y al sector privado en la formulación de planes, programas y proyectos para el desarrollo integral de la población sorda colombiana.

Misión

Orientar y promover el establecimiento de entornos sociales y educativos pertinentes para el goce efectivo de los derechos de la población sorda de Colombia.

Objetivo Estratégico

El INSOR, tiene como objeto fundamental promover, desde el sector educativo, el desarrollo e implementación de política pública para la inclusión social de la población sorda. En desarrollo de su objeto, el INSOR coordinara acciones con todos los entes de sector público y privado en las áreas de competencia.

2.4. Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central (ETITC)

El Instituto Técnico Central fue fundado por los Hermanos de La Salle el 19 de marzo de 1904 y creado mediante el Decreto No. 146 del 9 de febrero de 1905, y reestructurado por el Decreto 758 del 26 de abril de 1988, es un establecimiento público de educación superior, de carácter académico, del orden nacional, con personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, código SNIES 4108, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, Distrito Capital de Colombia.

Mediante la Resolución No. 7772 del 1 de diciembre de 2006, el Ministerio de Educación Nacional cambio el carácter académico, de Institución Técnica Profesional a Institución Universitaria o Escuela Tecnológica.

Misión

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central forma personas creativas y competentes en las áreas técnicas, tecnológicas e ingenierías capaces de solucionar problemas a través de la investigación aplicada.

Objetivo Estratégico

Contribuir a la formación ciudadana mediante una educación por la ética, la paz, la democracia y la práctica de los derechos humanos. Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía. Desarrollar programas académicos de formación profesional en los niveles técnico profesional, tecnológico, profesional y posgrado.

2.5. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia – (INFOTEP SAI)

Nació como producto de la necesidad de la región, de tener una Institución de educación superior que pudiera ser alternativa para quienes desean ingresar a la universidad y no cuentan con los recursos económicos necesarios, para desplazarse a la Colombia continental o al exterior.

A partir de la dinámica económica y turística que se venía presentando en las islas desde su creación como puerto libre y de la evolución de las matrículas de los estudiantes en el nivel de educación básica, surgió la necesidad de pensar en una institución que formara un recurso humano capaz de satisfacer las necesidades de esos sectores: turístico, comercial, financiero y educativo. Mediante el Decreto 176 de 1980 se creó el Instituto.

Misión

El INFOTEP es una Institución de Educación Superior que ofrece formación técnica profesional, programas académicos en extensión orientados bajo los principios y valores institucionales, hacia la formación integral para toda la población del departamento insular y el caribe, buscando el desarrollo social, económico, científico, cultural, tecnológico y ambiental a través de la investigación; generando proyectos en alianza con el estado, sector productivo, los gremios, y otras instituciones, con talento humano idóneo, dando como resultado profesionales integrales, pensantes, emprendedores y formadores de una mejor calidad de vida con el trilingüismo como identidad cultural y proyección social para el Archipiélago.

Objetivo Estratégico

Impartir educación superior como medio eficaz para la realización plena del hombre, con miras a configurar una sociedad justa y equilibrada. Adelantar programas que propicien la incorporación al sistema de aspirantes

provenientes de las zonas urbanas y rurales marginadas del desarrollo económico y social.

BORRADOR PARA CONSULTA CIUDADANA

2.6. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar (INFOTEP SAN JUAN)

La Institución fue creada por el gobierno nacional mediante decreto No. 1098 del día 7 de mayo de 1979, con el nombre de Instituto de Carreras Intermedias Profesionales INCIP de San Juan del Cesar, La Guajira, facultado para abrir tres programas académicos: administración de la producción agrícola, administración de la producción pecuaria y minería.

Misión

Infotep San Juan es una Institución de Educación Superior del nivel técnico profesional, que desarrolla su actividad académica, investigativa y de proyección social con criterios de excelencia en la formación de profesionales integrales, generando impacto favorable en el contexto regional, nacional e internacional, comprometidos con la satisfacción de nuestros grupos de interés en los servicios ofertados.

Objetivo Estratégico

Consolidarse como la Institución de Educación Superior que lidere el proceso de formación técnica y tecnológica del talento humano necesario en el desarrollo socioeconómico de la región Caribe colombiana y sus municipios de influencia.

2.7. Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional (ITFIP)

El Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP fue creado mediante el Decreto No. 3462 de diciembre 24 de 1.980 expedido por el Ministerio de Educación Nacional.

En cumplimiento de la Ley 24 de 1.988 se organiza como un establecimiento público del orden nacional denominado: Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional "ITFIP" adscrito al Ministerio de Educación Nacional como Establecimiento de Educación Superior de carácter Técnico Profesional.

Misión

El Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional - ITFIP, forma profesionales íntegros, líderes transformadores del entorno regional y nacional con criterio global, tecnológico, ambiental para el desarrollo social, económico y cultural en el marco de la convivencia y la paz.

Objetivo Estratégico

Incrementar la cobertura académica a través de la ampliación de la oferta de programas académicos pertinentes, currículos dinámicos y mejoramiento de las competencias de docentes, con el fin de fortalecer la autoevaluación como proceso inherente a la acreditación institucional y aseguramiento de la calidad. Consolidar el proceso de investigación en docentes y estudiantes a través de estrategias que permitan la creación, difusión y aplicación de conocimiento en las diferentes áreas del saber; con el objeto de aplicar los resultados en la dinámica académica, regional y diferentes grupos de interés gubernamental y privado.

2.8. Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez (INTENALCO)

Institución Educativa de carácter oficial nacional, técnica profesional, aprobada por el ICFES y el Ministerio de Educación Nacional (MEN) mediante Resolución No. 2903 del 17 de noviembre de 1992. Orienta su filosofía al fortalecimiento de los valores que conducen a la formación del ser integral, que ejerce un liderazgo, compromiso y desarrollo con la región del Valle del Cauca.

Misión

INTENALCO forma profesionales con excelentes bases técnicas, tecnológicas y científicas, generadores de procesos de cambio, con visión futurista, con valores éticos, autónomos y perseverantes, capaces de asumir riesgos, defender derechos, respetar los de los demás y fomentar la conservación del medio ambiente.

Objetivo Estratégico

Ampliar las oportunidades de acceso a la educación superior para que todos los colombianos que cumplen con los requisitos exigidos puedan ingresar a ella y beneficiarse de sus programas.

Promover la formación científica y pedagógica del personal docente e investigativo, que garantice la calidad de la educación en sus diferentes niveles y modalidades

2.9. Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX)

El ICETEX es una entidad del Estado que promueve la educación superior a través del otorgamiento de créditos educativos y su recaudo, con recursos propios o de terceros, a la población con menores posibilidades económicas y buen desempeño académico. Igualmente, facilita el acceso a las oportunidades educativas que brinda la comunidad internacional para elevar la calidad de vida de los colombianos y así contribuir al desarrollo económico y social del país. Su creación fue a través del Decreto 2586 de 1950.

Misión

Contribuir a la prosperidad del país y al propósito de alcanzar los sueños de los colombianos y sus familias, acompañando su educación en Colombia y en el mundo, con equidad y calidad.

Objetivo Estratégico

De conformidad con la Ley 1002 del 30 de diciembre de 2005, el ICETEX tiene por objeto el fomento social de la educación superior, priorizando la población de bajos recursos económicos y aquella con mérito académico en todos los estratos a través de mecanismos financieros que hagan posible el acceso y la permanencia de las personas a la educación superior, la canalización y administración de recursos, becas y otros apoyos de carácter nacional e internacional, con recursos propios o de terceros. El ICETEX cumplirá su objeto con criterios de cobertura, calidad y pertinencia educativa, en condiciones de equidad territorial. Igualmente otorgará subsidios para el acceso y permanencia en la educación superior de los estudiantes de estratos 1, 2 y 3.

2.10. Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES)

Mediante el Decreto 3156 del 26 de diciembre de 1968, se creó el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, como entidad adscrita al Ministerio de Educación Nacional. Mediante la Ley 1324 de 2009 pasó a ser una empresa estatal de carácter social del sector educación nacional, de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, vinculada al Ministerio de Educación Nacional.

Misión

Ofrecer el servicio de evaluación de la educación en todos sus niveles y adelantar investigaciones sobre factores que inciden en la calidad educativa, con la finalidad de ofrecer información para mejorarla.

Objetivo Estratégico

Ofrecer el servicio de evaluación de la educación en todos sus niveles y adelantar investigación sobre los factores que inciden en la calidad educativa.

2.11. Fondo de Desarrollo de la Educación Superior (FODESEP)

Organización de economía mixta vinculada al Ministerio de Educación Nacional de Colombia, de derecho privado, sin fines de lucro, de interés social, organizada bajo los principios de economía solidaria, creada por la Ley 30 de 28 de diciembre de 1992 y regulada por el Decreto 2905 de 31 de diciembre de 1994.

Misión

Financiar y cofinanciar planes, proyectos y programas, contribuyendo al desarrollo de las Instituciones de Educación Superior IES.

Objetivo Estratégico

Promover el financiamiento de proyectos específicos de las instituciones y plantear y promover programas y proyectos económicos para beneficio de las instituciones de educación superior en concordancia con su desarrollo académico.

2.12. Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar (UAPA)

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar fue creada mediante la Ley 1955 de 2019, como una entidad adscrita al Ministerio de Educación Nacional, con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente, su domicilio es la ciudad de Bogotá y cuenta con la estructura interna y la planta de personal que el Gobierno Nacional estableció en desarrollo de sus facultades. La UApA entró en funcionamiento con la expedición de los Decretos 218 y 219 del 14 de febrero de 2020.

Misión

Desarrollar, implementar y realizar seguimiento a la política pública de alimentación escolar que contribuya con el acceso y la permanencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en el sistema educativo oficial, fomentando una alimentación saludable con calidad, oportunidad e integralidad, basada en la eficiencia, eficacia y transparencia.

Objeto.

El Objeto y objetivos de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar -Alimentos para Aprender - Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar -Alimentos para Aprender -, tiene como objeto fijar y desarrollar la política en materia de alimentación escolar.

Son objetivos específicos la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar Alimentos para Aprender:

1. Fortalecer los esquemas de financiación del Programa de Alimentación Escolar.
2. Definir esquemas para promover la transparencia en la contratación del Programa de Alimentación.

3. Ampliar su cobertura y garantizar la continuidad con criterios técnicos de focalización.
4. Garantizar la calidad e inocuidad de la alimentación escolar.
5. Proponer modelos de operación para fortalecer la territorialidad en esta materia.

3. MEDICIÓN⁶ DEL DESEMPEÑO DE LAS ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS

3.1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG

A continuación, se presenta una síntesis de los resultados más relevantes del sector en las dieciocho (18) políticas de gestión y desempeño que contempla el Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

3.1.1. Dimensión de Talento Humano

El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades (el corazón del modelo); involucra a todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyendo con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, garantizando los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. En consecuencia, son el gran factor crítico de éxito que les facilita a las entidades, la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

⁶ El Decreto 2482 de 2012, compilado en el Decreto Único Sectorial de Función Pública, establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión pública. En este se estipula la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación. (Fuente DAFP)

El Modelo cuenta con una herramienta en línea, el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, Furag, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte. (Fuente DAFP)

Las mediciones presentadas por el Ministerio de Educación Nacional en el presente capítulo, tomaron como base los resultados entregados por el Furag en las vigencias 2017, 2018, 2019 y 2020.

En esta dimensión se desarrolla el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) a través de las siguientes políticas de gestión y desempeño Institucional:

- Gestión estratégica de talento humano.
- Integridad.

En la medición del formulario FURAG del año 2017, el sector obtuvo una calificación promedio de **77,7** en la dimensión de talento humano.

Durante las vigencias 2018 al 2020 en el marco de implementación del MIPG, se tomaron como base los resultados del formulario FURAG. El trabajo realizado en el sector finalizó con los siguientes resultados:

Política de Gestión y Desempeño Institucional	Puntaje		
	2018	2019	2020
Gestión Estratégica de Talento Humano	79,3	86,4	92,5
Integridad	78,1	84,1	86,6

3.1.2. Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

El propósito de esta dimensión es que las entidades definan la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

Para su cumplimiento es necesario que las entidades tengan claro el propósito fundamental que enmarca lo que debe o tiene que hacer; a quién dirigir sus servicios o productos; cuáles son las prioridades identificadas por la entidad, las propuestas de la ciudadanía y grupos de valor y fijadas en los planes de desarrollo, presupuesto general asignado y, en general, el marco normativo que rige su actuación.

En esta dimensión se desarrollan las siguientes políticas de gestión y desempeño Institucional:

- Planeación institucional.
- Política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público.

En la medición del año 2017, el sector obtuvo una calificación promedio de **82,5** en la dimensión de direccionamiento estratégico.

Durante las vigencias 2018 al 2020 en el marco de implementación del MIPG, se tomaron como base los resultados del formulario FURAG. El trabajo realizado en el sector finalizó con los siguientes resultados:

Política de Gestión y Desempeño Institucional	Puntaje		
	2018	2019	2020
Planeación Institucional	80,3	86,1	94,1
Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	70,8	72,8	72,7

3.1.3. Dimensión de Gestión con Valores para Resultados

En esta dimensión se implementan las metas y acciones formuladas en la dimensión de planeación estratégica desde dos (2) perspectivas:

PERSPECTIVA 1: De la ventanilla hacia adentro:

- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.
- Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (ejecución).
- Gobierno digital.
- Seguridad digital.
- Defensa jurídica.
- Mejora normativa.

PERSPECTIVA 2: Relación Estado Ciudadano:

- Racionalización de Trámites.
- Participación ciudadana en la gestión pública.
- Servicio al ciudadano.
- Gobierno digital.
- Integridad.

En la medición del año 2017, el sector obtuvo una calificación promedio de **79,5** en la dimensión de gestión con valores para resultados.

Durante las vigencias 2018 al 2020 en el marco de implementación del MIPG, se tomaron como base los resultados del formulario FURAG. El trabajo realizado en el sector finalizó con los siguientes resultados:

Política de Gestión y Desempeño Institucional	Puntaje		
	2018	2019	2020
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	78,4	81	88,2
Gobierno Digital	82,5	86,5	89,5
Seguridad Digital	78,0	85,0	89,1
Mejora Normativa	N/A	62,3	96,5*
Defensa Jurídica	64,2	76,5	80,5
Servicio al ciudadano	82,1	82,7	94,7
Racionalización de Trámites	90,5	83,2	87,5
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	82,6	86,7	95,6

* Aplica solo para el Ministerio de educación Nacional.

3.1.4. Dimensión de Evaluación por Resultados

Las entidades para tomar una adecuada toma de decisiones deben monitorear, realizar seguimiento a la gestión institucional/sectorial y la evaluación de los resultados obtenidos.

Lo anterior se realiza a través de la política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

En la medición del año 2017, el sector obtuvo una calificación promedio de **80,5** en la dimensión de evaluación por resultados.

Durante las vigencias 2018 y 2019 en el marco de implementación del MIPG, se tomaron como base los resultados del formulario FURAG. El trabajo realizado en el sector finalizó con los siguientes resultados:

Política de Gestión y Desempeño Institucional	Puntaje		
	2018	2019	2020
Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	79,6	80,3	91,5

3.1.5. Dimensión de Información y Comunicaciones.

Esta dimensión articula las entidades con su entorno, garantizando que el flujo de la información tanto interna, como externa se difunda y transmita con calidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

El desarrollo de esta dimensión se hace a través de las políticas de gestión y desempeño institucional:

- Gestión Documental.
- Transparencia y acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.
- Gestión de la información estadística.

En la medición del año 2017, el sector obtuvo una calificación promedio de **81,2** en la dimensión de información y comunicación.

Durante las vigencias 2018 al 2020 en el marco de implementación del MIPG, se tomaron como base los resultados del formulario FURAG. El trabajo realizado en el sector finalizó con los siguientes resultados:

Política de Gestión y Desempeño Institucional	Puntaje		
	2018	2019	2020
Gestión documental	76,4	83,7	87,9
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	81,9	85,8	93,2
Información estadística	N/A	78,3	93,5

3.1.6. Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Esta dimensión cumple un papel esencial en el fortalecimiento de las demás dimensiones del MIPG a través de la generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento; propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objeto de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

El conocimiento en nuestras entidades se presenta de manera intangible en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones. Adicionalmente, se materializa de manera explícita en los documentos, piezas audiovisuales, publicaciones en redes sociales o grabaciones. El conocimiento está soportado por las personas, los procesos y la tecnología.

El desarrollo de esta dimensión se hace a través de la política de gestión del conocimiento y la innovación.

En la medición del año 2017, el sector obtuvo una calificación promedio de **78,1** en la dimensión de gestión de conocimiento y la innovación.

Durante las vigencias 2018 al 2020 en el marco de implementación del MIPG, se tomaron como base los resultados del formulario FURAG. El trabajo realizado en el sector finalizó con los siguientes resultados:

Política de Gestión y Desempeño Institucional	Puntaje		
	2018	2019	2020
Gestión del conocimiento y la innovación	80,7	86,6	95,8

3.1.7. Dimensión de Control Interno

El objeto de esta dimensión es el mejoramiento continuo de las entidades, por medio de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación.

Esta dimensión se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI, por medio de los siguientes componentes:

- Ambiente de control.
- Administración del riesgo.
- Actividades de control.
- Información y comunicaciones.
- Actividades de monitoreo.

En la medición del año 2017, el sector obtuvo una calificación promedio de **79,8** en la dimensión de control interno.

Durante las vigencias 2018 al 2020 en el marco de implementación del MIPG, se tomaron como base los resultados del formulario FURAG. El trabajo realizado en el sector finalizó con los siguientes resultados:

Política de Gestión y Desempeño Institucional	Puntaje		
	2018	2019	2020
Control Interno	80,5	86,1	92,9

3.1.8. Mapa de las políticas de desempeño según los resultados en FURAG

Los resultados de la medición 2017 y la experiencia con los ejercicios de autodiagnóstico y los planes cierre de brechas desarrollados durante el 2018, fueron la base para priorizar la intervención del cuatrienio en cada política, estableciendo cuatro grupos:

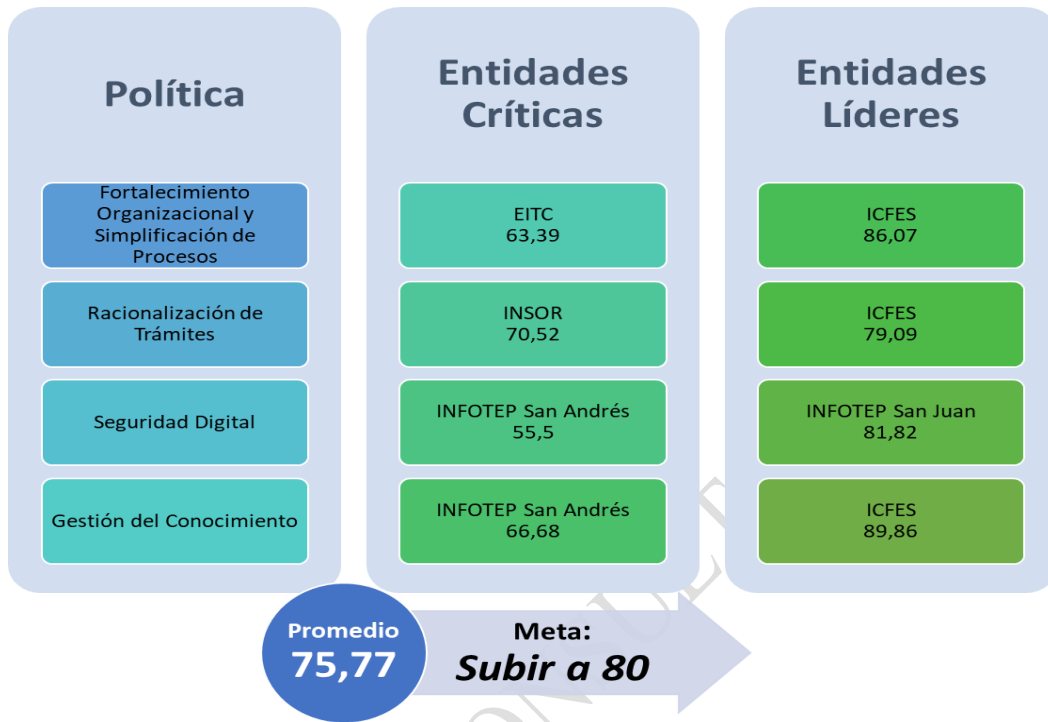
Grupo 1: Políticas de desempeño que requieren intervención, es decir, que deben tener una planeación, seguimiento y evaluación extraordinario desde el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial. Su puntaje es menor a 75 puntos.

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 79 puntos.

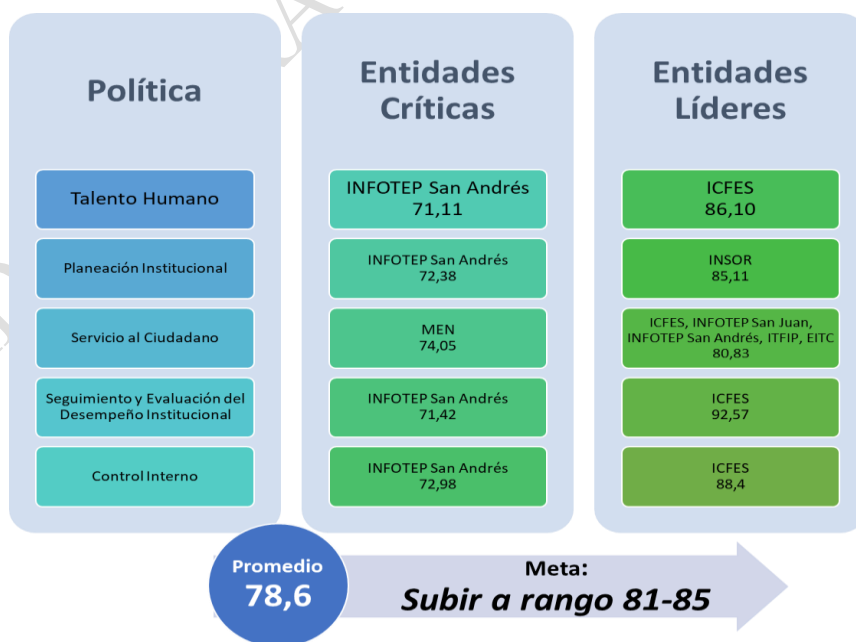
Grupo 3: Políticas de desempeño que deben apalancar a las demás, es decir, políticas que por los resultados de las mediciones evidencian buenas prácticas que pueden transferirse y/o articularse con otras políticas más rezagadas de la misma dimensión o de dimensiones afines, para impulsar su desarrollo.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

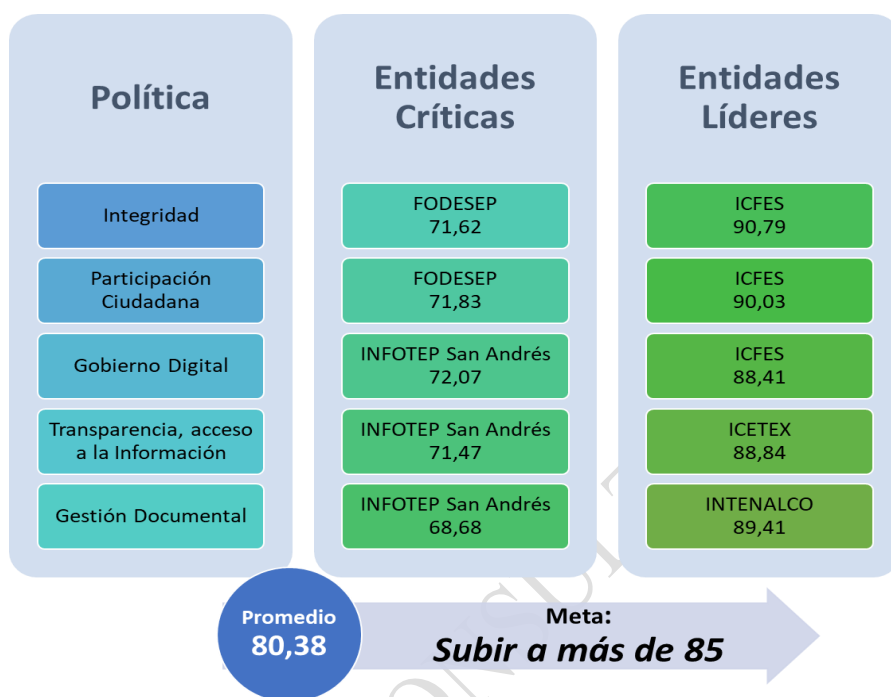
Grupo 1: Políticas de desempeño que requieren intervención



Grupo 2: Políticas de desempeño que requieren apalancamiento



Grupo 3: Políticas de desempeño que deben apalancar a las demás

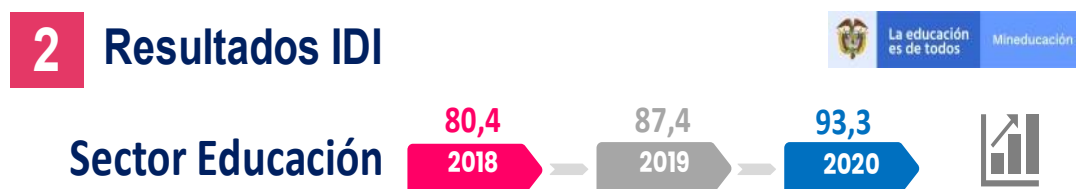


El mapa políticas de gestión y desempeño de cada entidad será la expresión gráfica de la distribución de cada una de las políticas de gestión y desempeño en uno de los cuatro grupos, según los puntajes alcanzados en las mediciones.

El mapeo permitirá el diseño de rutas diferenciadas para cada entidad, considerando sus realidades particulares y potenciando sus fortalezas. En ese sentido, se dinamiza la planeación anual, según los resultados de cada vigencia, manteniendo como principio de acción, lograr que cada política desarrolle el mayor nivel de madurez posible. En otras palabras, las metas del plan de acción sectorial anual no serán iguales para todas las EAV, sino que variarán de acuerdo con el mapa de cada entidad. Aquellas entidades que no tengan políticas en el grupo 1, por ejemplo, no tendrán compromisos asociados a la movilización hacia el grupo 2. De esta manera se atiende el llamado hecho por las EAV de valorar la capacidad de respuesta de cada una, según las condiciones objetivas que les impiden tener un nivel de avance homogéneo.

La implementación de lo descrito en el párrafo anterior se vio reflejado en los resultados logrados en la medición del índice de desempeño institucional

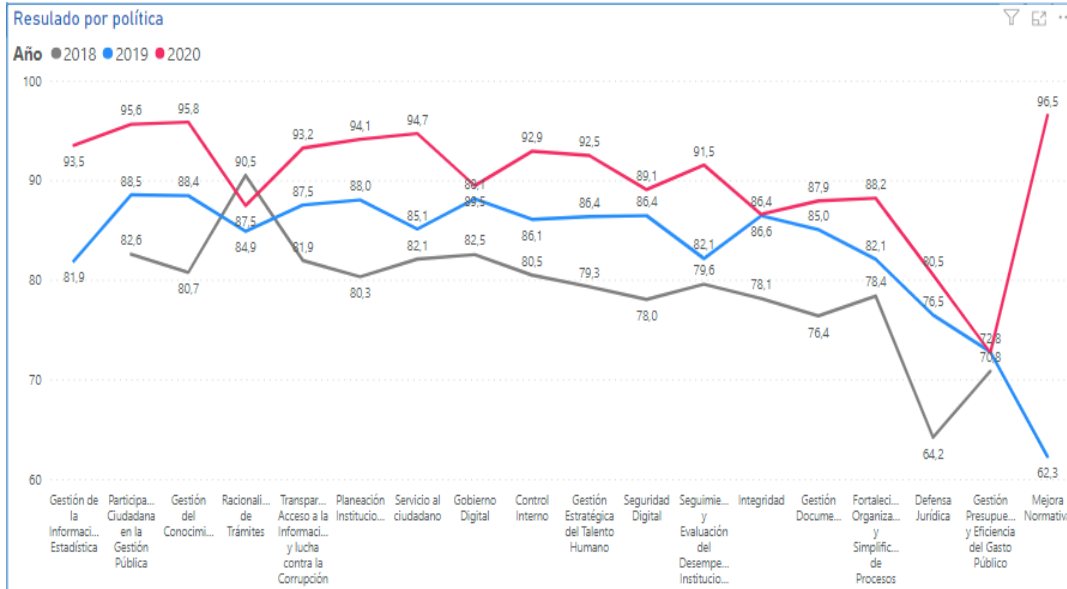
del Sector para las vigencias 2018, 2019 y 2020, como se observa en la siguiente representación grafica.



ENTIDAD	2018		2019		2020	
	IDI	Puesto	IDI	Puesto	IDI	Puesto
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	94,2	1	96,9	1	99,8	1
INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE SAN JUAN DEL CESAR	86	2	90,4	4	98,2	3
INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	85	3	88,1	6	89,0	8
INSTITUTO COLOMBIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y ESTUDIOS TÉCNICOS EN EL EXTERIOR "MARIANO OSPINA PÉREZ"	84,6	4	89,4	5	98,5	2
INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN	84,2	5	93,6	2	96,8	4
INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO "SIMÓN RODRÍGUEZ"	76,3	6	87,6	7	88,5	10
ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	75,6	7	75,4	10	88,9	9
INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS	75,4	8	80,9	8	90,2	7
INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS	73,9	9	91,5	3	93,2	5
INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	71	10	80,4	9	90,4	6

Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2021

Las siguientes representaciones gráficas muestran los comparativos de los avances en la gestión institucional del Sector en las últimas vigencias.

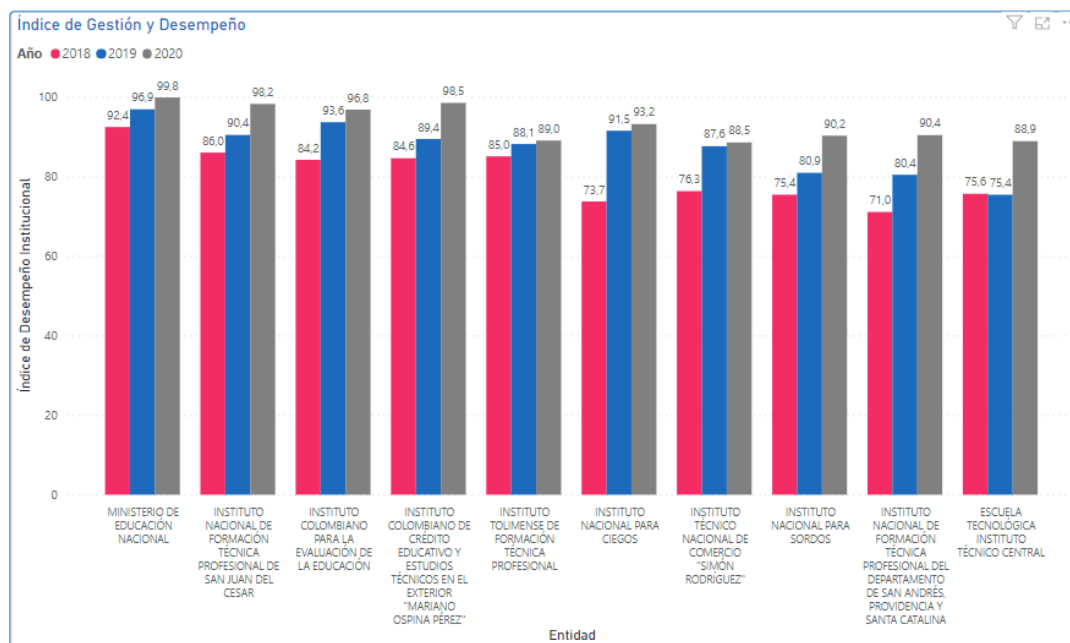


Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2021

ENTIDAD	2018		2019			2020		
	IDI	Posición	IDI	Variación	Posición	IDI	Variación	Posición
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	92,4	1	96,9	4,81 %	1	99,8	3,07 %	1
INSTITUTO COLOMBIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y ESTUDIOS TÉCNICOS EN EL EXTERIOR "MARIANO OSPINA PÉREZ"	84,6	4	89,4	5,73 %	5	98,5	10,14 %	2
INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE SAN JUAN DEL CESAR	86,0	2	90,4	5,16 %	4	98,2	8,62 %	3
INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN	84,2	5	93,6	11,23 %	2	96,8	3,39 %	4
INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS	73,7	9	91,5	24,12 %	3	93,2	1,84 %	5
INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	71,0	10	80,4	13,17 %	9	90,4	12,39 %	6
INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS	75,4	8	80,9	7,28 %	8	90,2	11,55 %	7
INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	85,0	3	88,1	3,65 %	6	89,0	1,00 %	8
ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	75,6	7	75,4	-0,30 %	10	88,9	17,85 %	9
INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO "SIMÓN RODRÍGUEZ"	76,3	6	87,6	14,79 %	7	88,5	1,07 %	10

Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2021

Índice de Desempeño Institucional por Entidad y Vigencia:



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2021

3.2. Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI)

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional es una medición que realiza anualmente el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, a través de un instrumento que consolida información sobre las distintas variables que impactan la percepción de los servidores públicos, de los todos los niveles que trabajan entidades del orden nacional del poder ejecutivo, judicial y legislativo, organismos de control, organización electoral, corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental.

La siguiente tabla relaciona los resultados EDI 2016 - 2017 para el Ministerio de Educación y cuatro de las EAV.

Resultados EDI 2016-2017 por componente MEN

COMPONENTES	MEN	
	2016	2017
Ambiente Institucional	74,0%	72,7%
Credibilidad en las Reglas	71,6%	73,6%
Credibilidad en las Políticas	76,0%	70,6%
Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	78,9%	72,3%
Desempeño Institucional	73,5%	67,9%
Gestión de Resultados	73,4%	72,8%
Rendición de Cuentas	79,1%	78,9%
Bienestar Laboral	74,3%	72,8%
Prevención de Prácticas Irregulares	71,2%	58,1%

Fuente: DANE, 2018

Resultados EDI 2016-2017 por componente EAV

COMPONENTES	INSOR		ICFES		INCI		ICETEX	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ambiente Institucional	78%	84%	70%	76%	65%	66%	71%	66%
Credibilidad en las Reglas	77%	85%	69%	75%	64%	65%	69%	64%
Credibilidad en las Políticas	82%	82%	70%	74%	62%	65%	75%	67%
Suficiencia Recursos/Previsibilidad	81%	86%	74%	78%	71%	72%	79%	70%
Desempeño Institucional	80%	82%	71%	70%	70%	66%	73%	64%
Gestión de Resultados	78%	89%	69%	74%	63%	70%	70%	69%
Rendición de Cuentas	90%	95%	76%	82%	74%	75%	80%	76%
Bienestar Laboral	77%	82%	73%	78%	65%	65%	71%	67%
Prevención de Prácticas Irregulares	77%	69%	70%	61%	76%	60%	73%	54%

Fuente: DANE, 2018

En 2017 el resultado del componente **Prevención de Prácticas irregulares** presenta el resultado más bajo tanto institucional como sectorial, reflejando, especialmente, un nivel de confianza inferior al 34% en la efectividad de los mecanismos previstos prevenir la incidencia de prácticas irregulares:

- Fortalecimiento de control interno.
- Racionalización de trámites..
- Promoción de veedurías ciudadanas.
- Proceso de rendición de cuentas al ciudadano.

- Herramientas de medición y monitoreo del cumplimiento de normas anticorrupción.
- Difusión de los procedimientos y requisitos para acceder a la oferta institucional.
- Fortalecimiento de la estrategia para la atención de peticiones, quejas y denuncias.
- Difusión de los procedimientos y requisitos para acceder a la oferta institucional.
- Implementación de la Ley de transparencia y acceso a la información.
- Publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

El análisis de las preguntas asociadas al componente, también permite concluir que los servidores consideran que la ausencia de valores éticos es el factor que los servidores más identifican como causa de prácticas irregulares.

En el 2018 se evidenció un aumento en el acumulado de favorabilidad de todos los indicadores con respecto al año 2017. Del Ministerio participaron 351 servidores públicos en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; con antigüedad superior a seis meses y que laboraban en la sede principal de la entidad.

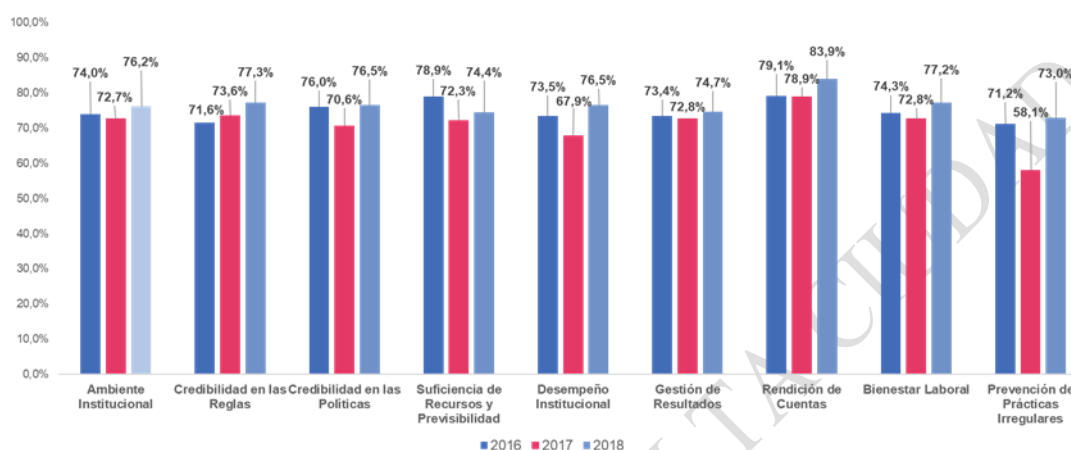
Los dos indicadores que presentaron una favorabilidad mas baja en el 2017 fueron los indicadores que mas aumentaron para el 2018:

Prevención de Prácticas Irregulares pasó de 58,1% a 73,0%, algo muy significativo ya que este indicador fue el que mas disminuyó en el 2017 con respecto al 2016; sin embargo, este indicador es el que tiene menor favorabilidad.

Desempeño Institucional pasó de 67.9% a 76,5%. Los indicadores que menos crecieron con respecto al año 2017 fueron:

- Gestión de resultados pasó de 72,3% a 74,7%.
- Suficiencia de Recursos y Previsibilidad pasó de 72,8% a 74,4%.

Percepción de los servidores públicos para cada uno de los indicadores
Acumulado de favorabilidad por años



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2019

Para la encuesta de 2019 se ampliaron los temas relacionados con el ambiente laboral en las organizaciones públicas, centrando la atención en temas relacionados con la visión de los servidores(as) frente a las motivaciones y expectativas en el servicio público. Igualmente, se incluyeron preguntas relacionadas con el uso de tecnologías de la información y datos en el ejercicio de las funciones públicas.

Del Sector Administrativo del Sector de Educación participaron 1.146 servidores públicos en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; con antigüedad superior a seis meses y que laboren en la sede principal de la entidad. Con respecto al 2018 hubo un incremento del 14,9% en la participación, ya que para dicho año contestaron la encuesta 997 personas.

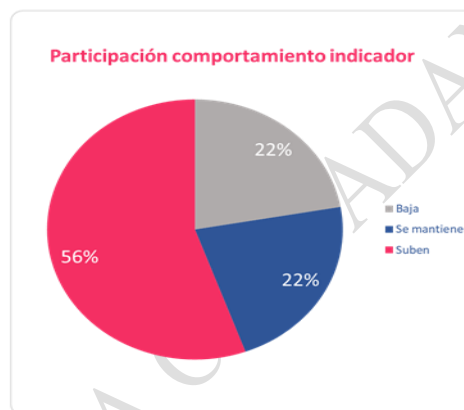
Del Ministerio participaron 456 servidores públicos en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; con antigüedad superior a seis meses y que laboren en la sede principal de la entidad. Con respecto al 2018 hubo un incremento del 30% en la participación, ya que para dicho año contestaron la encuesta 351 personas.

Los resultados comparativos para los años 2018 y 2019 del Ministerio y de las entidades del Sector se pueden observar en seguida.

Comportamiento resultados del MEN por componente.



Componente	Promedio 2018	Promedio 2019	Desviación
Ambiente Institucional	3,7	3,8	2,7% ↑
Credibilidad en las Reglas	3,7	3,9	5,4% ↑
Credibilidad en las Políticas	3,7	3,8	2,3% ↑
Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	3,6	3,8	5,6% ↑
Desempeño Institucional	3,7	3,7	0% ↔
Gestión de Resultados	3,6	3,7	2,8% ↑
Rendición de Cuentas	3,9	3,9	0% ↔
Bienestar Laboral	3,7	3,3	-10,8% ↓
Prevención de Prácticas Irregulares	3,7	3,5	-5,4% ↓

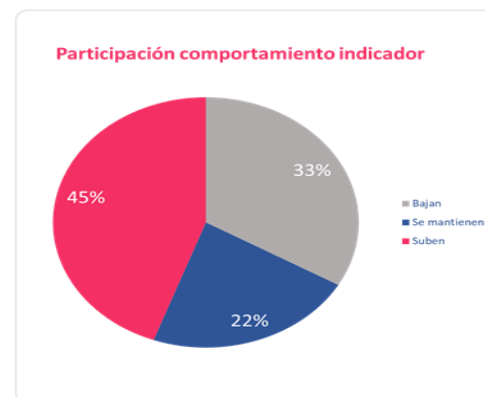


Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2020

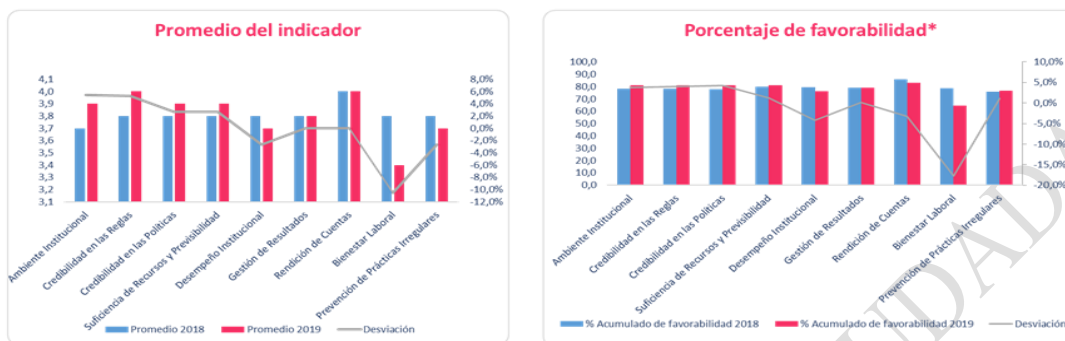
Comportamiento resultados del Sector por componente.



Componente	Promedio 2018	Promedio 2019	Desviación
Ambiente Institucional	3,7	3,9	5,4% ↑
Credibilidad en las Reglas	3,8	4,0	5,3% ↑
Credibilidad en las Políticas	3,8	3,9	2,6% ↑
Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	3,8	3,9	2,6% ↑
Desempeño Institucional	3,8	3,7	-2,6% ↓
Gestión de Resultados	3,8	3,8	0,0% ↔
Rendición de Cuentas	4,0	4,0	0,0% ↔
Bienestar Laboral	3,8	3,4	-10,5% ↓
Prevención de Prácticas Irregulares	3,8	3,7	-2,6% ↓



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2020



*Resultados (Favorable + Totalmente favorable)

Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2020

4. REFLEXIONES COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO SECTORIAL 2018

En el marco del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial realizado el 29 de noviembre de 2018, con presencia de todas las entidades adscritas y vinculadas, se desarrolló un taller previo a la planeación estratégica, con dos objetivos:

1. Sensibilizar a los participantes sobre la comprensión de la gestión de conocimiento como la habilidad para organizar, cambiar, configurar y disponer activos de conocimiento para alcanzar las metas y generar valor.
2. Identificar algunas de las barreras que se generan desde la cultura organizacional frente a la gestión pública transparente.

El ejercicio planteaba como reto, proponer, desde diferentes grupos, una solución innovadora para disminuir el nivel de riesgo de corrupción en una entidad con características organizacionales similares a las de varias EAV. La elección del tema obedeció a que las mediciones externas (ver apartado 3.2) muestran la transparencia como un aspecto crítico en el sector.

En la plenaria de cierre de la dinámica, los participantes dialogaron sobre la importancia del talento humano de la organización y sus relaciones para lograr la articulación y la mejora de la gestión de la entidad. Igualmente, identificaron como una gran barrera para la transparencia, las micro-culturas que existen en las instituciones, por cuanto ralentizan la transferencia de información y de conocimiento, no promueven la apertura a la crítica

constructiva, ni la sinergia para encontrar soluciones usando los recursos existentes, tampoco facilitan el aprendizaje a partir de lecciones aprendidas. También se identificó, como una barrera, la creencia de que la exposición pública de información sobre la gestión personal e institucional es una forma de ceder control sobre la misma y una posible causal de conflicto.

A partir de allí, y después de revisar los indicadores de avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, los miembros del Comité pasaron a identificar, a través de un ejercicio de construcción colaborativa, las creencias organizacionales que sobresalen en la cultura de sus entidades y que consideran limitantes para la implementación de cada una de las dimensiones del modelo, así como las creencias que ayudan a movilizarlo.

Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Principal creencia limitante	Principal creencia movilizadora
Talento Humano	Las políticas de talento humano e integridad van por un lado y la vida real y cotidiana por otro. No se aplica lo que se predica.	El talento humano es la esencia de las organizaciones.
Direccionamiento Estratégico	La flexibilidad de la planeación permite modificar al final de la vigencia, las metas según haya sido el resultado.	Facilitar la participación de varios actores en la construcción de los planes facilita la pertinencia, apropiación y efectividad de las acciones.
Gestión con valores para resultados	Las capacidades institucionales para desarrollar las políticas de desempeño no son suficientes.	El apoyo del líder es determinante para conseguir las metas.
Evaluación por resultados	Los directivos son los responsables de evaluar y tomar decisiones con los resultados.	Los resultados de la gestión tienen un impacto en la evaluación de desempeño individual.
Información y Comunicación	La recolección y procesamiento y reporte de información es un desgaste, no agrega valor y quita demasiado tiempo. Los problemas de comunicación	Trabajar en educación es motivo de orgullo.

Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Principal creencia limitante	Principal creencia movilizadora
	se solucionan con campañas en medios internos y externos.	
Gestión del Conocimiento y la innovación	Las herramientas de gestión del conocimiento son complejas y requieren muchos recursos presupuestales.	La información facilita la gestión.
Control Interno	El área control interno es ajena a las realidades y necesidades de los procesos y tiende a ser punitiva, su estilo es aburrido, no emociona.	Las auditorías internas son ineludibles.

Peter Senge define los modelos mentales como supuestos, generalizaciones e imágenes hondamente arraigadas que influyen sobre la manera la manera en la que los individuos observan el mundo y actúan sobre él. Desde las creencias y modelos mentales se construye la predisposición para las conversaciones, las relaciones y las acciones, por esta razón, el ejercicio de identificación de creencias realizado por los representantes de las EAV agrega mucho valor a la planeación estratégica sectorial, a la luz del Modelo Integrado de Gestión y Desempeño –MIPG.

La perspectiva de gestión integral que se maneja en MIPG requiere reconocer que existen tres condiciones esenciales para alcanzar resultados: **el saber** (nuevos conocimientos necesarios), **el querer** (conexión emocional y sentido de visión compartida) y **el poder** (empoderamiento y herramientas para usar el nuevo conocimiento). Las creencias instaladas en torno a aspectos concretos de tales condiciones activan o inhiben comportamientos individuales, grupales y organizacionales. Si la creencia arraigada es que las herramientas de gestión de conocimiento son demasiado complejas, el comportamiento derivado será evitar su uso.

Para MIPG, una política de desempeño alcanza un nivel de consolidación óptimo cuando se incorpora en la cultura organizacional, es decir, cuando las creencias, preferencias y expectativas que emergen de la interacción de

las personas, guían el desempeño organizacional en la dirección trazada por la política.

El documento *Cambio cultural en la gestión pública de Colombia*, publicado en agosto de 2018 por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), hace referencia a la encuesta mundial de valores, creada y liderada por el politólogo Ronald Inglehart hace más de 30 años para medir componentes culturales en más de 80 países, señalando que un factor fundamental para que suceda el cambio cultural son las creencias de las personas, lo cual, a su vez, incide en el desarrollo de los países.

En ese orden, la definición de metas para el desarrollo de las políticas de desempeño no puede hacerse sin identificar previamente las creencias instaladas que validan, justifican y apoyan comportamientos contrarios a los deseados, debilitando la energía requerida por las entidades para cumplir sus compromisos. Contar con esta información facilita la formulación y priorización de estrategias de intervención que incluyan no solo los aspectos procedimentales sino también las características culturales y socioemocionales de las personas y de los grupos objetivo, es decir, que tengan el “enfoque cultural” que se explica en el segundo apartado de este documento.

SEGUNDA PARTE

5. TRANSFORMACIÓN CULTURAL

El documento del DAFP sobre cambio cultural, anteriormente citado, llama la atención sobre la necesidad de superar la tendencia del Estado y sus servidores de pensar que las normas formales e instrumentos asociados como manuales, códigos, modelos o decretos son en sí mismos una solución a los problemas o retos que se enfrentan en la gestión pública.

Propone, entonces, complementar lo procedimental, con un enfoque cultural que permita: a) la implementación de políticas con herramientas más precisas y efectivas, que respondan a las influencias psicológicas y culturales que motivan el comportamiento y b) la reducción de gastos innecesarios en intervenciones que no han funcionado como se esperaba.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- entiende la cultura como un conjunto de costumbres, creencias, suposiciones, tradiciones, actitudes, normas sociales y conocimientos socialmente construidos y compartidos, que orientan el comportamiento y otorgan sentido al mundo entre las personas de una sociedad o un grupo social. En esa línea, plantea

el “cambio cultural” como la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos, con la mediación de diferentes tipos de intervenciones que buscan interiorizar en los individuos nuevas percepciones y actitudes frente a una dinámica en particular.

El Ministerio de Educación Nacional comparte este enfoque y durante el cuatrienio 2019-2022 profundizará en su desarrollo, involucrando a las EAV y a todos los actores del ecosistema que estén interesados en conocer y compartir las estrategias de transformación cultural implementadas para que la confianza en el sector se construya sobre la calidad de los procesos y de las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación. En la tercera parte de este documento se ampliará la descripción de la cultura deseada.

6. OBJETIVOS Y METAS CON LAS ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS 2019-2022

El Ministerio de Educación Nacional como cabeza de sector, considerando el análisis del contexto estratégico, los resultados de las mediciones externas sobre el desempeño del sector, el trabajo colaborativo con las Entidades Adscritas y Vinculadas y las recomendaciones del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, ha formulado el Plan Estratégico Sectorial 2019-2022, cuyo propósito principal es contribuir a las metas de corto, mediano y largo plazo del sector, a través del fortalecimiento de las políticas de gestión y desempeño.

OBJETIVO TRANSFORMACIONAL

Mejorar la gestión y el desempeño del Ecosistema Sectorial en **calidad del servicio y transparencia**, con un proceso de **transformación cultural** que articule las dimensiones y los componentes de la **gestión estratégica y operativa**.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Ubicar al sector entre los tres primeros lugares en los resultados de la evaluación del desempeño institucional y sectorial que el Departamento Administrativo de la Función Pública mide anualmente, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), con base en el Modelo Integrado de Gestión y planeación MIPG

META 2019	META 2020	META 2021	META 2022
Posición 7	Posición 5	Posición 3	Posición 3

OBJETIVOS TÁCTICOS

1. Movilizar las políticas de gestión y desempeño clasificadas en el grupo 1 según sus resultados al grupo 2, mediante procesos de intervención integral.
2. Diseñar estrategias transversales para el sector que apalanquen el proceso de transformación cultural.
3. Movilizar las políticas de gestión y desempeño clasificadas en el grupo 3 según sus resultados al grupo 4, aplicando el ciclo completo de la gestión de conocimiento.

Para la vigencia 2022, en la propuesta del Plan de Acción Sectorial se suprimen en las actividades la clasificación de los grupos teniendo en cuenta que con el alto desempeño del sector no hay políticas con un puntaje inferior a 70, en este sentido las actividades quedan generales para todas las entidades.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A partir de los objetivos tácticos del plan estratégico sectorial, se formulan los planes sectoriales anuales que recogen las actividades con las que el Ministerio de Educación Nacional y las entidades adscritas y vinculadas se comprometen para avanzar en cada vigencia hacia el logro de los objetivos estratégicos y transformacionales.

El Comité Sectorial de Gestión y Desempeño será el responsable de realizar los seguimientos correspondientes.

En el año 2019 el balance presentado de las acciones de fortalecimiento de la gestión sectorial se refleja en el siguiente cuadro.

TRANSPARENCIA	CAPACIDAD
-Fortalecimiento del índice de transparencia (ITA). -Socialización recursos asignados como sector. -Publicaciones en la Web cumpliendo transparencia: Gracias al seguimiento que se realizó como sector y le retroalimentación del MEN. -A las EAV's nos falta comunicar lo que hacemos. -Rendición de cuentas no solo del MEN sino del sector (incluyente). -ITA -Plan anticorrupción. -Participación ciudadana -Temas agendas	-Aprobación de 4 registros calificados. -Cobertura -Fortalecimiento de ambientes de aprendizaje. -Asistencia técnica. -Asistencia técnica nos ayudan a mejorar los procesos organizacionales. -Optimización de actividades para las entradas del sector: -Aprovechar actividades de MEN para todas las entidades. -Cumplimiento de trámites en el SUIT. -Aumento presupuesto en el sector educación. -Algunas asistencias técnicas se quedan en el hizo o no lo hizo. -Tercer lugar en FURAG (Sector). -Mejoras en los trámites (PQRS – BLUE PRINT) -Lineamientos y herramientas BLUE PRINT. -Asistencia técnica.
COMPROMISO	EMPATÍA
-Aprobación de las políticas institucionales y de MIPG. -Participación del personal administrativo en cao MIPG. -Resultados FURAG: se evidencia el compromiso de las entidades superando la meta. -Implementación de documento electrónico. -Compromiso para subir meta de cumplimiento FURAG. -Inicio de realización del curso MIPG por parte de los funcionarios nuevos. -Comprometer más a los funcionarios en la importancia del curso. -Fortalecer la apropiación de los compromisos del PND	-Actividades transversales de transformación cultural. -Juegos deportivos del sector: Nos acercamos como sector lo cual ayuda a crear sinergias para el logro de objetivos. -Conformación mesa cultural. -INSOR: Realizar más acciones para fortalecer esta actividad. -Encuentro deportivo del sector. -Mayor presencia de la ministra en las EAV's. -Mesa de transformación cultural. -I encuentro deportivo. -Acción de transformación cultural

Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2020

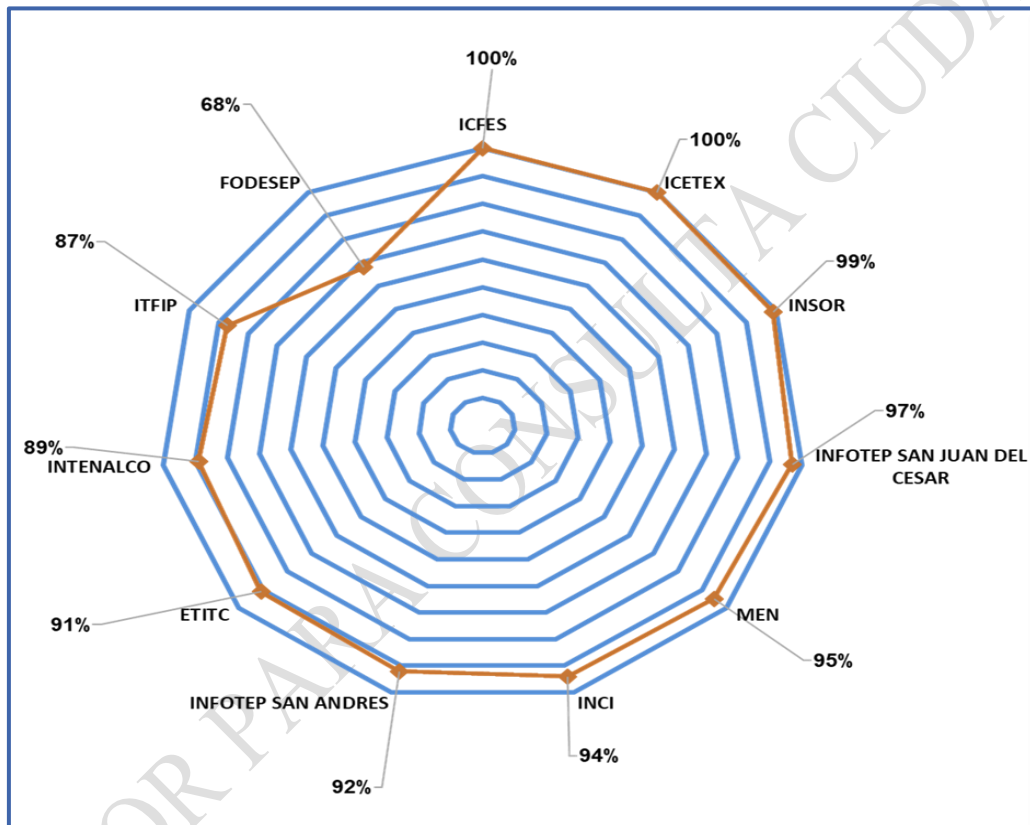
¿Qué se logró en 2019?

- Promedio anual de cumplimiento del PAS 2019 del 96%.
- Fortalecimiento de las políticas de gestión y desempeño.
- Documentación de las lecciones aprendidas.
- Participación activa de directivos en la transformación cultural del Sector.
- Realización de ejercicios de identificación de riesgos de corrupción del sector.

En la vigencia 2020 se efectuaron 47 asistencias técnicas a las entidades adscritas y vinculadas, 14 espacios de fortalecimiento del desempeño sectorial. Se desarrollaron 8 sesiones del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, 9 mesas técnicas con entidades líderes de políticas de gestión, se elaboraron cuatro informes de seguimiento a la ejecución del plan sectorial con un promedio de cumplimiento del 96% , se aprobó la matriz de

riesgos sectoriales, se conformó la mesa sectorial de gestión del conocimiento, se firmó el Pacto por la Transparencia y la Integridad y se llevó a cabo la rendición de cuentas y la puesta en producción del portal educacionrindecuentas.mineducacion.gov.co. Se promovió la participación de colaboradores de todo el sector en los cursos virtuales del Plan Nacional de Desarrollo y de Gestión de la Transparencia.

El cumplimiento de las entidades en la implementación de las políticas del MIPG, se ve reflejado en la siguiente gráfica.



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – 2021

¿Qué se logró en 2020?

Enseguida se relacionan los principales logros.

1. Plan de Acción Sectorial 2020:

A partir de los objetivos tácticos del Plan Estratégico para el Sector Administrativo, se formuló el Plan Sectorial Anual para el año 2020, que contiene las actividades en las que el Ministerio de Educación Nacional y las diez (10) entidades adscritas y vinculadas, se comprometieron a potenciar para lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos y transformacionales.

El Plan de Acción Sectorial 2020 (PAS2020) tuvo que ser reformulado debido a la pandemia producida por el Coronavirus Covid 19, que ha afectado el quehacer normal de la sociedad a nivel mundial.

En el 2020 el Ministerio de Educación Nacional puso a disposición de las entidades adscritas y vinculadas una herramienta virtual – share point -, para que ellas mismas actualizaran trimestralmente sus avances en las metas sectoriales y cargaran en ella los soportes respectivos, lo anterior repercutió positivamente en el seguimiento trimestral puesto que al entregarse orientaciones para fortalecer el diligenciamiento de la información, tener claramente definidos los criterios de evaluación del seguimiento – oportunidad, pertinencia y calidad- y la parametrización de los archivos que contenían las evidencias y o soportes, la calidad de los reportes mejoró notablemente.

Para la implementación del Objetivo Táctico No. 1, inicialmente las entidades identificaron las políticas de gestión y desempeño que de acuerdo con los resultados del formulario FURAG 2019 quedaron ubicadas en el grupo 1 (puntaje menor a 76 puntos); en seguida, procedieron a diseñar los planes de intervención para fortalecer dichas políticas; planes que fueron presentados y avalados tanto por los Comités de Gestión de Desempeño Institucional como por el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial.

Relación de las políticas de gestión y desempeño que las entidades priorizaron con mayor frecuencia:

1. Planeación Institucional (0)
2. Gestión Estratégica del Talento Humano (3)
3. Integridad (3)
4. Fortalecimiento organizacional y simplificación de proceso (2)
5. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público (8)
6. Gobierno Digital (2)

7. Seguridad Digital (2)
8. Defensa Jurídica (7)
9. Mejora Normativa (7)
10. Servicio al ciudadano (4)
11. Racionalización de Trámites (2)
12. Participación ciudadana en la gestión pública (2)
13. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional (5)
14. Gestión Documental (4)
15. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción (3)
16. Información estadística (6)
17. Gestión del conocimiento y la innovación (2)
18. Control Interno (2)
19. OTRAS: política de Equidad de la Mujer (ETITC).

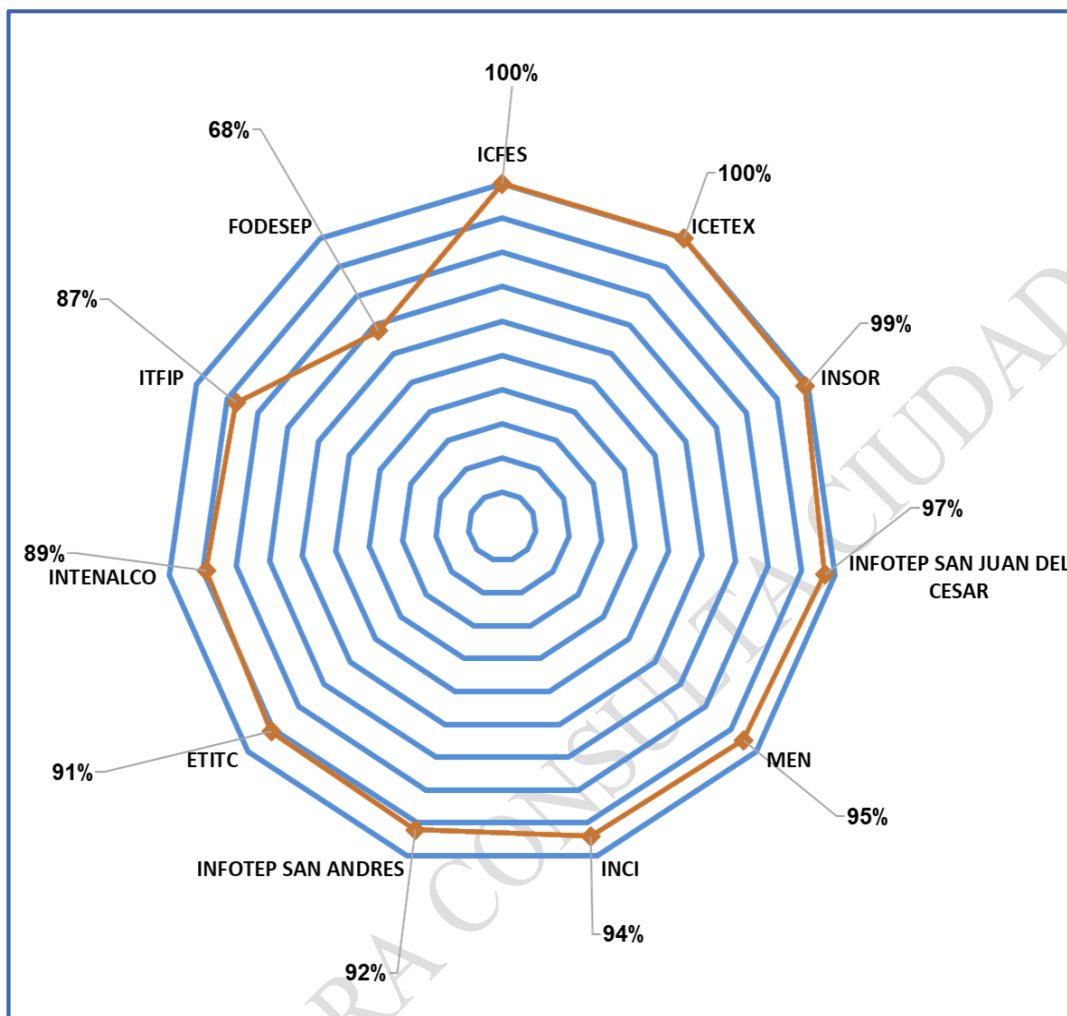
Consolidadas las cifras del seguimiento a 31 de diciembre de 2020, se encontró que **el porcentaje de cumplimiento promedio del Objetivo Táctico No. 1 fue del 99%**.

En cuanto al **Objetivo Táctico No.2**, estaba orientado en apalancar a las políticas de desempeño con puntaje en el FURAG 2019 entre 76 y 80 puntos, a través de acciones que se formularon y articularon 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. Se implementaron 14 actividades durante la vigencia con **un promedio general de cumplimiento por parte de las entidades del 90%**.

El **Objetivo Táctico No.3**, se encontraba orientado a aquellas políticas de desempeño que apalancaban a las demás, es decir, políticas que por los resultados de las mediciones evidencian buenas prácticas que podían transferirse y/o articularse con otras políticas más rezagadas de la misma dimensión o de dimensiones afines para impulsar su desarrollo. Todas las entidades presentaron las buenas prácticas implementadas por lo que el **porcentaje de cumplimiento fue del 100%**.

El consolidado del seguimiento del Plan de Acción Sectorial al finalizar la vigencia 2020 mostró un cumplimiento del 96,33%.

La siguiente representación gráfica nos informa el cumplimiento de las entidades en la implementación de las actividades del Plan de Acción Sectorial en la vigencia 2020.



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – Subdirección de Desarrollo Organizacional. enero de 2021.

2. BOTON DE TRANSPARENCIA.

En la vigencia 2020, se realizaron nueve (9) asistencias técnicas a las Entidades Adscritas y Vinculadas, orientadas a la estructuración del botón de transparencia abarcando el cumplimiento en la publicación de información que contempla la Ley 1712 de 2014 y la estandarización para la divulgación de contenidos que cita la Resolución 3564 de 2015.

Como resultado de este ejercicio, las Entidades presentaron plan de trabajo para la estructuración de la información publicada en el botón de transparencia a partir de la creación de 13 categorías, el diseño y publicación de piezas gráficas e infografías que permitieron destacar información relevante acerca de los avances en la gestión institucional de cada entidad

Finalmente, a través del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño se socializó a las Entidades las disposiciones de la Resolución 1519 de 2020 que establece el cumplimiento de los criterios para la estandarización de contenidos e información, accesibilidad web, seguridad digital, datos abiertos y formulario electrónico para Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD), señalada en la Ley 1712 del 2014.

3. PACTO POR LA TRANSPARENCIA

El Ministerio de Educación Nacional, las entidades adscritas y vinculadas y el Fondo para el Financiamiento de la Infraestructura Educativa (FFIE) firmaron con la Vicepresidencia de la República y la Secretaría de Transparencia el **Pacto de Transparencia e Integridad** con el propósito de implementar buenas prácticas, el fomento de la cultura de la legalidad para prevenir los riesgos de corrupción que permitan elevar la confianza y la credibilidad del sector.

Como parte de esta iniciativa, se destacaron los siguientes resultados:

- Creación de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar “Alimentos para Aprender”, entidad Adscrita al Ministerio de Educación Nacional que tiene dentro de funciones el cuidado de los recursos asignados para el desarrollo del programa incentivando la contratación transparente y el control social.
- Certificación de los servidores del Ministerio y de las entidades Adscritas y Vinculadas en el curso de integridad transparencia y lucha contra la corrupción con el fin de fortalecer y profundizar conocimientos para prevenir la corrupción.
- Desarrollo del primer ejercicio de ideación denominado “Reto cómic digital sobre la transparencia en el sector educativo”. El reto, dirigido a servidores del Ministerio y de las Entidades Adscritas y Vinculadas conto con la participación de 27 servidores del Ministerio y representantes de los equipos de comunicaciones de las Entidades Adscritas y Vinculadas.
- Desarrollo de la audiencia pública de rendición de cuentas en vivo a través del portal Educación Rinde Cuentas <https://educacionrindecuentas.mineducacion.gov.co/> , el evento registró una asistencia total de 1.506 personas, de las cuales 636 se conectaron a través de la plataforma Zoom, 700 personas se conectaron a la transmisión en el canal de YouTube y 170 personas a través de la página de Facebook del Ministerio de Educación Nacional.

4. HOJA DE RUTA FORTALECIMIENTO SECTOR

Ruta para el fortalecimiento de la gestión y desempeño de las entidades adscritas y vinculadas

Objetivo: Dar a conocer las actividades que se desarrollan desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional para apoyar al fortalecimiento de la gestión y desempeño de las entidades adscritas y vinculadas

- 1: Direccionamiento de los comités sectoriales de gestión y desempeño - Resolución 26051 de 2017**
 - Dirigir y orientar la planeación estratégica del sector.
 - Dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la implementación, desarrollo y evaluación del MIPG.
 - Hacer seguimiento a la gestión y desempeño del sector y proponer estrategias para el logro de los resultados
- 2: Plan de Acción Sectorial**
 - Acompañamiento en la Formulación al PAS
 - Seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan de Acción Sectorial
 - Acompañamiento a la ejecución de acciones que dan cumplimiento a las políticas del modelo integrado de planeación y gestión
- 3: Transferencia de conocimiento y buenas prácticas**

Realizar actividades dirigidas a la difusión de conocimientos y experiencias exitosas que se involucren dentro de la gestión y desempeño
- 4: Encuentro Cultural como estrategia innovadora de despliegue**

Facilitar la integración interinstitucional
Generar espacios para los servidores en los que tengan posibilidades de enfrentar nuevos retos que generen bienestar y calidad de vida
Fomentar la sana convivencia, la interacción y el compañerismo de nuestros servidores por medio de la cultura
- 5: Continuidad de los shows room con las entidades líderes de política**

stands/espacios que representan las dimensiones del MIPG, se entregan herramientas de las políticas que están allí inmersas para fortalecer la implementación de estas en cada entidad.
- 6: Socialización del modelo estadístico FURAG**

Socialización de los resultados con la minuta de las métricas utilizadas para la medición de las respuestas plasmadas en los formularios.
- 7: Reunión con delegados de la Ministra ante los máximos órganos directivos de las Entidades Adscritas y Vinculadas**

Socializar los a los resultados de la medición IDI, con mas bajo desempeño, con el fin de que sean llevadas como uno de los puntos a desarrollar en los consejos directivos de las EAV
- 8: Reunión con los consejos de los máximos órganos directivos de las EAV**

Tomar acciones para cerrar brechas frente a los resultados de la medición IDI, con bajo desempeño

Con el fin de lograr el reto que propuso la señora ministra de llegar a la posición número 1 como sector, lo cual implica un compromiso de todos y teniendo en cuenta que el sector educación ha sido privilegiado, por que la administración ha dispuesto todos los recursos para cumplir las metas, en este sentido se diseñó una hoja de ruta con el fin de profundizar y fortalecer los temas que se han identificado como débiles dentro de las entidades

En comité sectorial de gestión y desempeño realizado el 3 de julio de 2020, se presentó y aprobó una hoja de ruta

1. Uso estratégico del modelo estadístico FURAG: Explicar en el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño cómo funciona el IDI, los temas que impactan varias políticas y la ruta crítica como sector.

Entregar los insumos para que cada entidad pueda trabajar con sus áreas el plan de intervención que debe formular para las políticas con desempeño inferior a 85 puntos. Primera semana de julio.

El 3 de julio se realizó comité sectorial de gestión y desempeño, se realiza por servidores públicos del DAFP

Presentación modelo estadístico, resultados FURAG, medición 2019, se realiza por servidores públicos del DAFP; Arlington Fonseca, socializa el

proceso estadístico del Modelo, inicialmente comparte porque es necesario medir el desempeño institucional en las entidades públicas del país, como es conocer el nivel de madurez del MIPG, políticas con mayor y menor desempeño, que se debe de mejorar, referentes de buenas prácticas; lo anterior incide que en la medida que las entidades posean mayor información, pueden tomar mejores decisiones y en consecuencia mejores resultados.

El proceso estadístico, tiene por objetivo que las entidades logren identificar acciones que les permitan mejorar su gestión y sus resultados; tiene una serie de fases para cumplir con su objetivo como son las enunciados a continuación: 1. Diseño: ámbito de aplicación de las políticas del MIPG, método de captura de datos – FURAG-, metodología de estimación del desempeño – modelo de respuesta graduada-; 2. Ejecución: recolección de datos y algoritmos de estimación del desempeño; 3. Validación y análisis: IDI, recomendaciones de mejora por política por entidad; 4. Difusión: reporte interactivo, base de datos de resultados, acompañamiento; 5: Evaluación y mejora: auditorías internas, realimentación de las entidades y ajustes de políticas del MIPG.

Proceso Estadístico – Diseño: con el objeto de entender como funciona el proceso se hará énfasis en esta fase que contiene: el ámbito de aplicación de cada política en las entidades, preguntas del FURAG por políticas – se hacen con el apoyo de los líderes de política-, preguntas del FURAG que aplican a cada entidad, preguntas que puntúan por cada política – políticas comunes y articuladas-, respuestas de cada entidad en el FURAG -pivote-, IDI, recomendaciones de mejora por entidad y difusión reporte interactivo a las entidades.

Teoría de respuesta graduada al ítem: Michel Felipe Córdoba comparte sus conocimientos sobre este tema; informa que la medición que hacen al IDI de las entidades es latente y no observable directamente, no se busca medir por cumplir la norma, sino medir desempeño en términos de un puntaje. Diseñaron un modelo para cuantificar el desempeño y colocan como ejemplo la medición del desempeño de un saltador – mejor marca individual, mejor marca individual en una competencia, rendimiento medio en un periodo de tiempo, rendimiento más frecuente durante un periodo de tiempo-, donde el modelo de regresión logística muestra las probabilidades de éxito. ¿Pero como se cuantifica un puntaje?, el nivel de probabilidad de éxito se logra si la respuesta concreta a una pregunta es adecuada o inadecuada, para

ello se utilizó el modelo de teoría de respuesta al ítem que establece una relación entre las respuestas a un conjunto de preguntas de una entidad a quien se le aplica la encuesta – FURAG-, y el desempeño de esta, medido sobre una escala definida. En el caso de las entidades, busca ubicarlas en un lugar de acuerdo con una puntuación deseada; en consecuencia, a mayor categoría de nivel de respuesta, mayor será el puntaje obtenido y viceversa. Este modelo tiene ventajas sobre otros porque usa contexto inferencia, manejo natural de datos faltantes, modelamiento estadístico por ítem y permite comparación en el tiempo. De otra parte, se utiliza el concepto de grupo para agrupar a entidades similares con el fin de replicar entre ellas buenas prácticas que alguna de ellas posea en sus políticas. Finalmente, se responden preguntas de las siguientes entidades: MEN, INTENALCO, ITFIP, FODESEP, INFOTEP San Juan e INCI. Del DAFP dejan correo electrónico de contacto para absolver consultas adicionales de parte de las entidades, dejando como mensaje final que las entidades deben atender las recomendaciones cuando vayan a realizar sus planes de mejora.

2. Articulación de delegados de la Ministra ante los máximos órganos directivos de las EAV: Hacer equipo con los delegados de la Ministra para que desde su rol estratégico le hagan seguimiento a los temas críticos para mejorar el Índice de Desempeño, involucrando a todo el equipo Directivo. Segunda semana de julio.

3. Empoderar a los máximos órganos directivos de las EAV: Presentar la meta sectorial ante los consejos directivos para generar conciencia de la corresponsabilidad y para que la cabeza de la entidad se apropie del tema y desde su rol de liderazgo genere trabajo en equipo. Tercera semana de julio.

4. Continuidad de los shows room con las entidades líderes de política: Aprovechar la virtualidad para ampliar la cobertura de los show Room que se organizan con las 7 dimensiones del modelo, para que más personas de las EAV accedan a las herramientas, las tendencias y las mejores prácticas que los líderes de política recomiendan para fortalecer la implementación del modelo integrado de gestión y desempeño.

5. Primer Encuentro Cultural como estrategia innovadora de despliegue; Capitalizar el éxito que tuvo el Primer Encuentro Deportivo del Sector 2019, para la organización del Primer Encuentro Cultural que se hará

cada dos años como estrategia para promover la cohesión de las EAV, la apropiación del Modelo Integrado (MIPG) y el compromiso con la meta de alcanzar el primer puesto.

6. Micrositio TEAMS: Continuar alimentando el Micrositio con las buenas prácticas que documenta cada EAV para fortalecer la transferencia de conocimiento y la recolección de evidencias que faciliten el diligenciamiento de FURAG, con miras a la sostenibilidad de las políticas con mayor madurez.

7. Jornada Trabajo en Equipo: Realizar jornadas entre las oficinas de Control Interno y Planeación, para que los equipos humanos se integren y estén orientados a las metas.

Se programaron dos sesiones, dirigidas a la diez las entidades adscritas y vinculadas de las cuales una se llevó a cabo en el mes de julio y la otra en el mes de agosto y nueve sesiones distribuidas para tres entidades priorizadas o que se catalogaron en el Grupo 1 en este se identifican las entidades cuyas políticas de desempeño cuentan con puntaje menor a 75 puntos en el Índice de Desempeño Institucional, lo que indica que requieren intervención y un apoyo adicional, en dicho grupo se encuentran, INSOR, Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central e INFOTEP de San Andres.

Es así como durante del mes de agosto se realizaron seis sesiones, tres dirigidas a la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y tres al INFOTEP de San Andres e INCI y en el mes de septiembre 3 sesiones dirigidas al INSOR e INCI

con la actividad tuvo como objetivo dar a conocer herramientas para desarrollar las habilidades de trabajo en equipo y establecer la madurez en la organización, para eso hay que saber escuchar, entender los momentos humanos de cada persona, no tomar nada personal, se definieron los tipos de equipos:

- **Cohesión:** Equipos que se saben comunicar y relacionar. Desarrollan habilidades de comunicación y relacionamiento, entendiendo que tenemos seres humanos al frente.
- **Resultados:** El equipo obtiene resultados.

Para este par de variables se presentaron cuatro posibilidades de equipos.

1. Estrellas: Gran capacidad de obtener buenos resultados (+), pese a tener baja cohesión (-). Tienen altos conocimientos y mucha experiencia.
2. Grupos: Baja capacidad de resultados (-) y baja (-) cohesión entre ellos. Ej. Equipos de fútbol de niños y su entropía. En las organizaciones ocurre en los equipos recién constituidos.
3. Colegas: Baja capacidad de resultados (-) y alta (+) cohesión entre ellos. Equipos que llevan mucho tiempo trabajando juntos.
4. Alto desempeño: Gran capacidad de obtener buenos resultados (+) y altos niveles de cohesión (+). Existe madurez y altos niveles de comunicación.

Se realizó un ejercicio sobre ¿Qué tenemos en común las personas que hacemos parte de este equipo?, donde los asistentes mencionaron las palabras que ellos consideraron los que los unían como equipo

El objetivo de las sesiones eran hacer énfasis en que el trabajo en equipo debe jalar para el mismo lado, transformarse en el modo de pensar y actuar, que hay que anteponer al equipo sobre los egos personales, que hay que madurar y aprovechar la diferencia, ser responsables y consistentes para trabajar comprometidamente en los resultados.

8. Mesa Sectorial Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Constitución mesa sectorial de gestión del conocimiento, con el fin de implementar acciones orientadas a identificar, capturar, apropiar y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las EAV y facilitar los procesos de innovación.

En comité asincrónico durante los días 27 y 28 de julio se aprobó la conformación de una mesa sectorial de gestión del conocimiento

7. Propuesta Mesa de Evaluación del Desempeño Ambiental

➤ **Objetivo:** Definir los lineamientos sectoriales y rutas de implementación para avanzar de manera conjunta en la implementación de la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación.

➤ **Conformación:**

- **Preside:** Subdirección de Desarrollo Organizacional.. MEN
- **Secretaría Técnica:** Subdirección de Desarrollo Organizacional.. MEN
- **Reporte de Gestión:** Semestralmente al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño.
- **Integrantes:**
 - Subdirección de Desarrollo Organizacional.. MEN
 - Oficina de Innovación Educativa con uso de Nuevas Tecnologías. MEN..
 - Asesor Ministra EAV
 - Un directivo representante de cada una de las EAV responsable de implementar la política al interior de la entidad.

➤ **Periodicidad:** Cuatrimestral

➤ **Funciones**

1	•Proponer estrategias sectoriales para optimizar la identificación y capitalización del conocimiento crítico del sector y mitigar la fuga de conocimiento
2	•Definir lineamientos para fortalecer el ecosistema de innovación pública del sector.
3	•Validar y movilizar el mapa de aliados de gestión del conocimiento con el fin de potenciar las acciones que permitan avanzar en la política.
4	•Hacer seguimiento a que los avances del sector en gestión del conocimiento y la innovación se encuentren basados en evidencias y cuenten con una estructura estratégica de socialización y difusión.
5	•Facilitar estrategias orientadas a la promoción del acceso al conocimiento del sector y los mecanismos para su difusión.
6	•Fortalecer procesos de aprendizaje sectorial y organizacional, identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas del sector que generen valor público
7	•Proponer estrategias de movilización de una cultura sectorial orientada a la gestión del conocimiento y la innovación, propias del sector educativo.
8	•Presentar informes de avance semestralmente al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño

¿Qué se logró en 2021?

Enseguida se relacionan los principales logros.

1. PLAN PADRINO 2021:

El Ministerio de Educación Nacional como líder sectorial y teniendo en cuenta que la entidad y el sector ocupan el primer lugar a nivel nacional en la medición del índice de gestión de desempeño institucional (IDI) realizado por el DAFP a través del formulario FURAG, y con el fin de seguir manteniéndolo, tomó la decisión de formular un Plan Padrino con el propósito que las entidades adscritas y vinculadas (EAV) que habían logrado un índice de gestión de desempeño sobresaliente en algunas políticas en particular, apadrinaran a aquellas entidades que poseían debilidades en la ejecución de las políticas presentándoles las buenas prácticas que habían implementado.

El Ministerio de Educación Nacional presentó a las EAV una propuesta donde se detallaban los roles de las entidades dentro del Plan como se observa en siguiente cuadro:

Jurados del Plan Padrino: Fodese y Unidad de Alimentación	ENTIDAD	CANTIDAD DE POLÍTICAS QUE APADRINA	CANTIDAD DE ENTIDADES APADRINADAS
	MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	5	9
INFOTEP SAN JUAN	2	5	
ITFIP	1	1	
ICETEX	3	7	
ICFES	2	7	
INTENALCO	1	4	
ETITC	1	4	
INSOR	ACCESIBILIDAD	10	
INCI			
INFOTEP SAI	1	4	

Fuente: Subdirección de Desarrollo Organizacional – 2021.

Sobre la propuesta, los institutos técnicos sugirieron presentar sus buenas prácticas solo a sus entidades pares, propuesta que fue aprobada por el Ministerio; A la UaPA y al FODESEP se les entregó un formato que contenía los aspectos más relevantes a evaluar. Asimismo, se produjo la articulación interinstitucional entre las entidades con el objeto de invitar a las sesiones solo a los colaboradores directamente involucrados en la implementación de la políticas socializadas. De otra parte, el Ministerio entregó a las entidades dos (2) formatos a diligenciar: el primero de ellos con el propósito que en él, las entidades padrinas colocarán las memorias de las buenas prácticas implementadas; y el segundo, para que las entidades ahijadas elaborarán la lección aprendida.

Durante la implementación del Padrino las EAV padrinas realizaron sus sesiones en las fechas programadas; hubo sesiones con presentaciones de muy buena calidad conceptual dentro de las que caben destacar: la política de Talento Humano del ICFES, la política de Planeación Institucional del ICETEX, las de Accesibilidad presentadas por el INSOR e INCI y las de Integridad, Ley 2052 de 2020 y marco de interoperabilidad, presentadas por el Ministerio de Educación Nacional; Se entregaron cajas de herramientas que contenían entre otros: documentos con estrategias, guías, normatividad, manuales de funciones, buenas prácticas, etc.

Dentro de las conclusiones de la ejecución del Plan Padrino, se destaca que las EAV ahijadas fueron muy receptivas y abiertas en las sesiones, teniendo siempre una actitud muy proactiva, lo anterior se vio reflejado en los documentos que realizaron con las lecciones aprendidas; Importante destacar la participación de 217 colaboradores de las diferentes EAV en las sesiones realizadas.

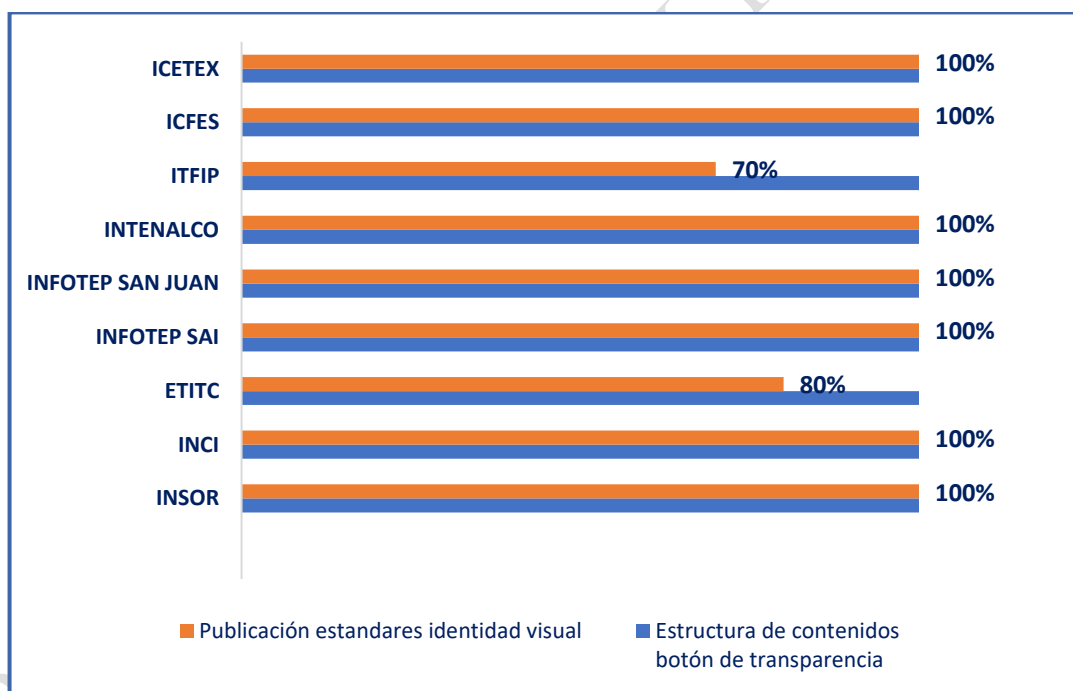
En la **Noche de los Mejores** - Reconocimiento a los liderazgos que aportan a la consolidación del Sistema Educativo en Colombia - **se distinguió al**

INSOR y el ICFES como las entidades del Sector que cumplieron de mejor manera con los criterios de calidad del Plan Padrino.

2. BOTÓN TRANSPARENCIA

En la vigencia 2021, se realizaron 32 asistencias técnicas dirigidas a las Entidades Adscritas y Vinculadas, orientadas a dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Resolución 1519 de 2020, Anexo 2 Estándares de publicación y divulgación de información expedida por el MINTIC para la estructuración de contenidos del botón de Transparencia y la publicación de los estándares y lineamientos para el acceso autónomo e independiente de las personas con discapacidad sensorial e intelectual que deben ser divulgados en la página institucional de cada entidad.

El cumplimiento de las Entidades en la implementación de los estándares y lineamientos mencionados en el Anexo 2 de la Resolución 1519 de 2020, se relacionan a continuación:



3. PACTO POR LA TRANSPARENCIA

Como parte de los compromisos adquiridos por el Ministerio de Educación Nacional y las Entidades Adscritas y Vinculadas en la firma del **Pacto de Transparencia e Integridad**, durante el 2021, se promovió el desarrollo de asistencias técnicas enfocadas a fortalecer la gestión de la transparencia y

prevención de la corrupción para que en cada entidad a través de buenas prácticas controle y prevenga de manera sistemática la corrupción.

Como resultado de estas actividades, se presentan los siguientes resultados:

- 32 asistencias técnicas dirigidas a las Entidades Adscritas y Vinculadas, orientadas a dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Resolución 1519 de 2020, Anexo 2 Estándares de publicación y divulgación de información expedida por el MINTIC para la estructuración de contenidos del botón de Transparencia y la publicación de los estándares y lineamientos para el acceso autónomo e independiente de las personas con discapacidad sensorial e intelectual que deben ser divulgados en la página institucional de cada entidad.
- Implementación por parte de las Entidades Adscritas y Vinculadas del protocolo de la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción – RITA como mecanismo para fortalecer la lucha y prevenir los actos de corrupción, así como la designación del Oficial de Transparencia que articule las acciones necesarias para fortalecer el canal interno de denuncias de cada entidad
- Desarrollo de la audiencia pública de rendición de cuentas transmitida a través de las redes sociales del Ministerio y el portal Educación Rinde Cuentas <https://educacionrindecuentas.mineducacion.gov.co/> , a través de este micrositio se presentaron los avances, logros y resultados institucionales y sectoriales, y se promovió la participación ciudadana a partir de ejercicios interactivos que permitieron a la ciudadanía realizar aportes, manifestar sus inquietudes respecto a la gestión, presentar su testimonio sobre los programas, planes y estrategias, así como dar su percepción sobre los avances del sector educativo. Se registraron más de 14 mil visualizaciones y/o reproducciones generadas en el marco del evento y más de 4.600 interacciones en redes sociales.

4. NOCHE DE LOS MEJORES

Por otra parte, en el marco de la Noche de los Mejores que es el evento anual de reconocimiento mediante el cual se otorgan premios y distinciones a los actores del sector educación que se han destacado por su sobresaliente desempeño en sus respectivos campos, se realizó la distinción a las entidades adscritas y vinculadas del sector que durante la vigencia 2021 han atendido con mayor proactividad, rigor e innovación los

compromisos adquiridos en el marco del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño y de la mesa sectorial de Gestión del Conocimiento.

En este sentido, se reconoció a la entidad adscrita o vinculada al Ministerio de Educación Nacional, que a partir de un trabajo colaborativo logró en 2021 movilizar las herramientas y buenas prácticas en relación con las políticas de gestión y desempeño mejor calificadas a nivel sectorial en el índice de desempeño institucional, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan Padrino aprobado en Comité Sectorial de Gestión y Desempeño y los compromisos de la mesa sectorial de Gestión del Conocimiento. Los resultados finales fueron los siguientes:

Entidad	RESULTADOS CONSOLIDADOS				Total
	Plan Padrino	Aportes al sector	Réplica transferencia de conocimiento	Avance cumplimiento plan sectorial	
	(40 puntos)	(20 puntos)	(20 puntos)	(20 puntos)	
Icfes	24 puntos		20 puntos	10 puntos	54 puntos
Insor		15 puntos	20 puntos	10 puntos	45 puntos
Infotep SAI	24 puntos	10 puntos		10 puntos	44 puntos
Icetex	24 puntos		5 puntos	10 puntos	39 puntos
ITC	24 puntos			10 puntos	34 puntos
Infotep San Juan	21 puntos			10 puntos	31 puntos
Inci		20 puntos		10 puntos	30 puntos
Unidad de Alimentación Escolar				10 puntos	10 puntos
Fósese				10 puntos	10 puntos
Itfip				10 puntos	10 puntos
Intenalco				10 puntos	10 puntos

Teniendo en cuenta los resultados se realizó el reconocimiento en la Noche de los Mejores 2021 por el fortalecimiento de las capacidades del sector con el avance en el plan sectorial y la transferencia de conocimiento a las entidades del sector a:

- Categoría entidad vinculada: Icfes
- Categoría entidad adscrita: Insor

5. MESA SECTORIAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Otra de las estrategias abordadas fue la conformación de la mesa sectorial de gestión del conocimiento, la cual tiene como objetivo definir los lineamientos sectoriales y rutas de implementación para avanzar de manera conjunta en la implementación de la dimensión de gestión del conocimiento

y la innovación, de las cuales con corte a diciembre de 2021 se han realizado 4 con el fin de movilizar temas estratégicos para el sector sobre la materia.

<p>➤ Objetivo: Definir los lineamientos sectoriales y rutas de implementación para avanzar de manera conjunta en la implementación de la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación.</p> <p>➤ Conformación:</p> <p>➤ Presidente: Subdirección de Desarrollo Organizacional. MEN</p> <p>➤ Secretaría Técnica: Subdirección de Desarrollo Organizacional. MEN</p> <p>➤ Reporte de Gestión: Semestralmente al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño</p> <p>➤ Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subdirección de Desarrollo Organizacional. MEN ▪ Oficina de Innovación Educativa con uso de Nuevas Tecnologías. MEN. ▪ Asesor Ministra EAV ▪ Un directivo representante de cada una de las EAV responsable de implementar la política al interior de la entidad. <p>➤ Periodicidad: Cuatrimestral</p>	<p>➤ Funciones</p> <table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>• Proponer estrategias sectoriales para optimizar la identificación y capitalización del conocimiento crítico del sector y mitigar la fuga de conocimiento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>• Definir lineamientos para fortalecer el ecosistema de innovación pública del sector.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>• Validar y movilizar el mapa de aliados de gestión del conocimiento con el fin de potenciar las acciones que permitan avanzar en la política.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>• Hacer seguimiento a que los avances del sector en gestión del conocimiento y la innovación se encuentren basados en evidencias y cuenten con una estructura estratégica de socialización y difusión.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>• Facilitar estrategias orientadas a la promoción del acceso al conocimiento del sector y los mecanismos para su difusión.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td>• Fortalecer procesos de aprendizaje sectorial y organizacional, identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas del sector que generen valor público</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7</td> <td>• Proponer estrategias de movilización de una cultura sectorial orientada a la gestión del conocimiento y la innovación, propias del sector educativo.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">8</td> <td>• Presentar informes de avance semestralmente al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño</td> </tr> </table>	1	• Proponer estrategias sectoriales para optimizar la identificación y capitalización del conocimiento crítico del sector y mitigar la fuga de conocimiento	2	• Definir lineamientos para fortalecer el ecosistema de innovación pública del sector.	3	• Validar y movilizar el mapa de aliados de gestión del conocimiento con el fin de potenciar las acciones que permitan avanzar en la política.	4	• Hacer seguimiento a que los avances del sector en gestión del conocimiento y la innovación se encuentren basados en evidencias y cuenten con una estructura estratégica de socialización y difusión.	5	• Facilitar estrategias orientadas a la promoción del acceso al conocimiento del sector y los mecanismos para su difusión.	6	• Fortalecer procesos de aprendizaje sectorial y organizacional, identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas del sector que generen valor público	7	• Proponer estrategias de movilización de una cultura sectorial orientada a la gestión del conocimiento y la innovación, propias del sector educativo.	8	• Presentar informes de avance semestralmente al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño
1	• Proponer estrategias sectoriales para optimizar la identificación y capitalización del conocimiento crítico del sector y mitigar la fuga de conocimiento																
2	• Definir lineamientos para fortalecer el ecosistema de innovación pública del sector.																
3	• Validar y movilizar el mapa de aliados de gestión del conocimiento con el fin de potenciar las acciones que permitan avanzar en la política.																
4	• Hacer seguimiento a que los avances del sector en gestión del conocimiento y la innovación se encuentren basados en evidencias y cuenten con una estructura estratégica de socialización y difusión.																
5	• Facilitar estrategias orientadas a la promoción del acceso al conocimiento del sector y los mecanismos para su difusión.																
6	• Fortalecer procesos de aprendizaje sectorial y organizacional, identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas del sector que generen valor público																
7	• Proponer estrategias de movilización de una cultura sectorial orientada a la gestión del conocimiento y la innovación, propias del sector educativo.																
8	• Presentar informes de avance semestralmente al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño																

6. REPLICAS

Igualmente, en el marco de los procesos de capacitación y construcción colectiva en los que participan las entidades adscritas y vinculadas, se propuso una estrategia de réplica orientada a garantizar que la mayor cantidad de servidores de las entidades apropien la información suministrada y puedan aplicarla en desarrollo de sus roles y responsabilidades, con los siguientes resultados:

Enseñándole a un tercero

"Si quieres llegar rápido, camina solo. Si quieres llegar lejos, camina en grupo".

La educación es de todos Mineducación

Tenga en cuenta ...

- 1** •El sujeto que aprende se forma como persona.
- 2** •El ser humano interpreta el contenido de la mente de los demás (palabras, acciones, producciones).
- 3** •Se aprende de otros y se comprende nuestra mente.
- 4** •El proceso de socialización es la esencia del desarrollo de la capacidad mental.
- 5** •Socialización es el proceso de desarrollo de la persona en formación, que se da en grupo.

Hacer una planimetría

Número de participantes

Recursos requeridos

Tiempo

Reglas para cada momento

OBJETIVO

➔

MÉTODO

➔

RESULTADOS

➔

RETROALIMENTACIÓN

Entidad	No de réplicas	Nombre de las réplicas
Icfes	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socialización la ruta del MEN para medición de FURAG 2020. 2. Socialización de plan padrino y buenas prácticas MIPG en el marco del plan de acción sectorial. 3. Socialización de los requerimientos de accesibilidad para divulgación con las áreas internas responsables. 4. Metodologías ágiles 5. Modelo de gestión del conocimiento y la innovación Icfes 6. Lecciones aprendidas
Icetex	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Curso: gestión por la transparencia 2. Ciclo de metodologías ágiles.
Insor	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mesa sectorial gestión del conocimiento 2. Reto Laboratorio MEN Territorio Creativo - Memoria Institucional 3. Material I sesión del Taller de Ideación y Cocreación "PQRSD" 4. Metodología para el Análisis de Causas 5. Participación Ciudadana y apropiación Instrumentos oficializados SIG.

		6. Estrategia de Racionalización de Trámites en el marco de la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano 2022.
--	--	--

Finalmente, el trabajo colaborativo entre las entidades del sector se constituye en una de las estrategias más importantes para capitalizar el conocimiento y aporte que desde el punto de vista de su competencia pueden realizar las entidades adscritas y vinculadas para potenciar el desempeño del sector, entre las cuales se encuentran:

Entidad	Nombre del aporte
Inci	<ol style="list-style-type: none"> (5) Cinco capacitaciones sobre Accesibilidad Web Norma 585- Criterios auditoria jefes de control interno. Asistencia Técnica a entidades del sector en temas de accesibilidad.
Insor	<ol style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de la atención cultura sorda Aporte de intérpretes Rendición de cuentas. Asistencia Técnica a entidades del sector en temas de accesibilidad.
Infotep SAI	<ol style="list-style-type: none"> Ruta inscripción grupos Min Ciencias y Cv Lac Socialización avances Red TTU

7. SEGUNDO ENCUENTRO DEPORTIVO DEL SECTOR



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 apalancando 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 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 estracharon 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 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.
- La construcción de la confianza y disciplina en la solución de retos colectivos.

Atendiendo las solicitudes de las entidades adscritas y vinculadas de descentralizar los juegos, en esta ocasión el encuentro se realizó en la Isla de San Andrés y Providencia que es la sede de una de las entidades adscritas: INFOTEP SAI como un reconocimiento por ser la entidad que presentó la mejora más importante en los resultados del IDI entre 2019 y 2020 y como una manera de apoyar la reactivación económica después de la crisis generada por el COVID -19 y por las pérdidas materiales causadas por el Huracán IOTA.

Objetivo General del Encuentro

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.

Se contó con la participación de las siguientes entidades:

1. Instituto Nacional para Ciegos -INCI-
2. Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.
3. Instituto Técnico Nacional de Comercio "Simón Rodríguez" Intenalco Educación Superior.
4. Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional -ITFIP-"
5. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia
6. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar
7. Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior -ICETEX -

8. PRIMER ENCUENTRO NARANJA DEL SECTOR



Con el objetivo de promover espacios que permitan 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 **I 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.

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.

Encuentro Naranja 2021 La educación es de todos Mineducación

<p>Previo al encuentro naranja</p> <p>Requisitos para la inscripción</p> <ul style="list-style-type: none"> Haber realizado el curso de Gestión del cambio (Escuela Corporativa MEN) Máximo 10 personas por delegación La delegación debe participar en todas las actividades 	<p>Detalles clave del encuentro naranja</p> <p>Objetivo Fortalecer la creación de espacios que permitan el intercambio de experiencias y saberes a través de un entorno cultural, donde se logre una conexión entre el bien ser, bien hacer y bien estar.</p> <p>Agenda El encuentro se desarrollará de manera virtual, a través de la plataforma virtual dispuesta. La programación está contemplada para un día.</p> <p>Participantes La plataforma será de acceso al público en general, pero las delegaciones no superarán los 10 participantes.</p>	
<p>Actividades</p> <p>Competencias Cada producto a desarrollar debe estar asociado a un valor del Código de Integridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar una crónica o cuento Elaborar una fotografía o pintura Elaborar un podcast o videoclip Elaborar una canción o himno 	<p>Plan de puntos</p> <p>Puntuación a obtener</p> <ul style="list-style-type: none"> No. de puntos obtenidos en competencia Puntos a la delegación con la mayor comitiva Puntos a la comitiva que más votaciones genere para apoyar a su delegación (likes) Puntos por cada pieza (foto, video, banner, emprendimientos) que remita la delegación para bandrear la plataforma 	<p>Premiación</p> <p>Premios</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° puesto: \$10.000.000 2° puesto: \$7.000.000 3° puesto: \$4.000.000
<p>Clausura</p>	<p>Cierre En una jornada adicional se llevarán a cabo las siguientes actividades: premiación</p>	

se contó con la participación de las siguientes entidades:

1. Ministerio de Educación Nacional
2. Instituto Nacional para Sordos
3. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar
4. Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Icfes
5. Fondo de Desarrollo de la Educación Superior
6. Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional
7. Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central
8. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, San Andrés Isla

BORRADOR PARA CONSULTA CIUDADANA

TERCERA PARTE

8. LA CULTURA ORGANIZACIONAL DESEADA

La cultura organizacional ha sido analizada desde diversas aristas debido a su implicación desde la teoría y la práctica. Actualmente su estudio gira principalmente en torno a lo social y lo humano para explicar cómo se logran los resultados esperados a través de las relaciones, el liderazgo y la identidad de la organización.

Las diferentes definiciones de cultura tienen elementos comunes como: símbolos, significados, ideologías, normas, valores, creencias, costumbres, entre otros. Según Edgar Schein (1985) la cultura organizacional “se asocia a comportamientos observados en forma regular en la relación entre individuos, como son el lenguaje y los rituales, las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, los valores dominantes y las reglas de juego aceptados por una organización, el ambiente o clima que se establece en la distribución física de sus miembros y la forma en que éstos se relacionan con terceros”.

Para Horacio Andrade (1996) la cultura es la manera como actúan los integrantes de un grupo o sociedad que tiene su origen en un grupo de creencias y valores compartidos. La cultura de una organización es fuerte cuando los valores están claramente definidos y difundidos, rigen la conducta, y están jerarquizados en función de su importancia. Y es funcional cuando permite a la organización alcanzar su función, motiva y compromete a sus integrantes y fomenta la integración y el ambiente sano de trabajo.

Como se indicó en el segundo apartado de este documento, durante el cuatrienio 2019-2022 el Ministerio de Educación le dará carácter estratégico al proceso de transformación de la cultura organizacional y compartirá con las entidades adscritas y vinculadas que deseen sumarse, todo el conocimiento necesario para que también sean parte del reto de convertir las microculturas en una sola cultura fuerte y funcional que construye confianza sobre la calidad de los procesos y de las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.

Dada la importancia que el desarrollo de las competencias socio-emocionales tiene en el proceso educativo y en línea con las acciones que el plan nacional de desarrollo señala en ese frente, la estrategia de transformación cultural que se adelantará a nivel institucional estará basada en la gestión ecológica de las emociones como punto de partida para replazar los comportamientos tóxicos, por comportamientos creativos,

autónomos, proactivos, afectivos que mejoren la prestación del servicio y la percepción de los grupos de valor.

La ecología emocional que apalancará la transformación cultural, comprende la calidad como el bien-estar, el bien-ser y el bien-hacer; invierte la ruta de la motivación y del afán de mejora para que surja de adentro hacia afuera y no al revés; acciona desde el mundo de las emociones y los sentimientos, los componentes culturales y multidimensionales que se requieren para afrontar los retos del ecosistema organizacional; genera cohesión desde metáforas comprensibles y a la vez profundas; valora la diversidad, reconoce el aprendizaje a lo largo de la vida y los ambientes de confianza como su principal detonante.

La cultura organizacional que el Ministerio de Educación desea alcanzar e irradiar al sector será reconocida porque integra objetivos individuales y organizacionales, construye relaciones de largo plazo, genera cambios en lugar de esperar que los cambios le lleguen, cuida el clima emocional, educa habilidades y sensibilidades, gestiona la información y el conocimiento y presta servicios de calidad.

Para el despliegue de las acciones de intervención, el Ministerio de Educación Nacional creará rutas metodológicas para cada grupo objetivo, formará influenciadores e intencionará las actividades de inducción, reinducción, bienestar, formación y comunicación para favorecer la toma de conciencia sobre el valor de cada persona, el trabajo en equipo y la responsabilidad, racionalidad y transparencia en el uso de los recursos emocionales, físicos, financieros y naturales.

En el año 2020 se realizaron varios espacios de fortalecimiento sectorial de manera virtual, que contaron con una asistencia de 627 servidores públicos.

A continuación se relacionan los espacios desarrollados.



Socialización sobre planes de contingencia ante declaratoria de emergencias nacional (ICFES, ICETEX, ITFIP).



Cómo implementar la Política de Información Estadística.



Colombia Compra Eficiente

Compra y contratación pública a través de Colombia Compra Eficiente y SECOP.



Sector Educación & ODS.



La vida es lo que siembras.



Fundamentos en sistemas de gestión de calidad.



Modelo de Gobierno de Datos.



Como interactuar con personas con discapacidad visual.



Jornadas de Trabajo con equipos de Planeación y Control Interno.



Estrategia de Integración Digital.



Fortalecimiento Atención a Diversidades.



Taller de habilidades comunicativas.



Capacitación curso de Integridad y Transparencia.



Socialización del Sistema de Gestión Antisoborno.



Empatía e ideación para la inclusión



Claves para una estrategia, en versión 5.0.



Política de Gestión Ambiental.



Política de Mejora Normativa.



Política de Atención al Ciudadano.



Política de Defensa Jurídica.



Política de Gestión del Conocimiento.



Política de Participación Ciudadana.



Política de Gobierno Digital.



Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.



Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.



CUARTA PARTE

9. Anexos

Plan sectorial vigencia 2019:

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/362792:Plan-Estrategico-Institucional-y-Plan-de-Accion-Institucional>

https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-398100_recurso_16.xlsx

Plan sectorial vigencia 2020:

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/362792:Plan-Estrategico-Institucional-y-Plan-de-Accion-Institucional>

https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-398100_recurso_35.xlsx

Plan sectorial vigencia 2021:

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/secciones-complementarias/Proyectos-normativos-para-observaciones-ciudadanas/403113:Plan-de-Accion-Institucional-2021>

Historial de Cambios Plan de Acción Sectorial		
Vigencia	Versión	Fecha de Publicación
2019	V.1	Enero de 2019
	V	Enero de 2020
2020	V.2	Febrero de 2020
	V.3	
2021	V.1	Enero 2021
2022	V.3	Enero 2022

HISTORIAL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Observaciones
V1	31/01/2019	Elaboración Documento
V2	25/01/2021	Se actualiza la información de la Unidad Especial de Alimentación creada en 2020, así como los resultados de la medición de desempeño institucional y de la encuesta de desempeño institucional 2018 y 2020.
V3	20/01/2022	Se actualizaron los resultado FURAG por política y se incluyeron los logros 2020 y 2021