Anexo Técnico 2025

Diseñar y modelar las estrategias de intervención que permitan la mejora de los procesos priorizados en el marco de los componentes del desarrollo organizacional.

Contenido

INTRODUCCIÓN *3*

1. CONTEXTO DE LA NECESIDAD *3*

1.1 Supuestos básicos del desarrollo organizacional. **5**

2. NECESIDAD A SATISFACER *8*

2.1. Estructura organizacional y funciones del Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media. **9**

2.2. Planta de Personal del Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media. **11**

2.3. Procesos y procedimientos asociados **12**

2.4. Partes interesadas **13**

2.5. Sistemas de Información. **14**

2.6. Descripción De La Necesidad **14**

2.7. EQUIPO BASE DE TRABAJO **18**

2.7.1. Modificación del personal del equipo base. **20**

3. CONTEXTO DE LA ENTIDAD. *21*

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como propósito servir como marco de referencia para las empresas interesadas en participar en el proceso contractual que adelanta el Ministerio de Educación Nacional. Su objetivo es definir las condiciones técnicas bajo las cuales se contratarán los servicios orientados a la *participación en el estudio de mercado, así como al diseño y modelamiento de estrategias de intervención que contribuyan a la mejora de los procesos priorizados, en el marco de los componentes del desarrollo organizacional.*

En el primer capítulo, se presenta el contexto de la necesidad del Ministerio de Educación Nacional relacionada con el objeto contractual previamente establecido.

En el segundo capítulo se describe la necesidad teniendo en cuenta los principios fundamentales del desarrollo organizacional, necesarios para la articulación del proceso. Este capítulo es relevante, por cuanto es la base para que los interesados hagan sus correspondientes ofertas.

Finalmente, en el tercer capítulo se describen los elementos organizacionales más relevantes incluyendo todos aquellos componentes que se relacionan con su direccionamiento estratégico, tales como la misión, visión, objetivos y funciones.

1. CONTEXTO DE LA NECESIDAD

La Ley 2294 de 2023, "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo -PND 2022-2026 "Colombia en Potencia Mundial de la Vida", es la hoja de ruta del Gobierno Nacional para convertir a Colombia en país líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza. El Plan tiene como gran objetivo la paz total, y se constituye como la oportunidad de que se construya un nuevo contrato social en el que se superen las injusticias, la inequidad, la exclusión y no se vuelva a vivir el conflicto que ha sumergido a Colombia en la desesperanza. Para dar cumplimiento a los retos establecidos en dicho plan se estableció la "transformación convergencia regional" que propone una reducción de brechas sociales y económicas entre hogares y territorios, a través del acceso a oportunidades, bienes y servicios a todas las personas, para un mayor bienestar integral y mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, con un enfoque diferencial de acuerdo con las particularidades de cada territorio.

Para lograr estas grandes transformaciones de país, se requieren instituciones públicas fuertes, centradas en cumplir sus objetivos de desarrollo, y que "pongan al ciudadano en el centro de su accionar, para responder de manera acertada a sus necesidades y atender debidamente sus expectativas", lo anterior en el

marco del numeral 5, de la transformación antes mencionada, denominada "Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía", en la cual se señala:

"*El Gobierno Nacional impulsará una estrategia integral para el fortalecimiento de las capacidades de las entidades públicas orientada a mejorar la eficiencia institucional en el marco de un Estado Abierto…que incluya la puesta en marcha de una hoja de ruta para el desarrollo de la innovación pública, un plan para la simplificación efectiva de los trámites de alto impacto para ciudadanía y empresas, la aplicación de prospectiva y estudios de futuros en planeación y la misionalidad de las entidades, el desarrollo de las herramientas digitales y demás afines con la industria 4.0, contribuyendo a la aplicación efectiva de presupuesto por resultados, el Estado abierto y la transparencia en el acceso a la información*".

Para esto, el Gobierno Nacional cuenta con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, consolidado a partir de las distintas iniciativas que, desde la adopción de la Constitución de 1991, se han implementado para hacer más eficiente la gestión pública; ya que es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio; cuyos objetivos son:

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones la mejora continua.
- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas, y
- Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.

En este contexto, el Ministerio de Educación Nacional debe continuar fortaleciendo, escalando, evolucionando y mejorando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como sus dimensiones y políticas, a través de un análisis de los resultados publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de la madurez en cada uno de sus componentes.

El Modelo permite que las organizaciones cumplan con los objetivos para los cuales fueron creadas, enfocando toda su actividad en la producción de resultados que garanticen los derechos y resuelvan las necesidades de los

ciudadanos. De un lado, esto implica cumplir con lo propuesto en los planes (que se detallarán más adelante) y, de otro, garantizar el cumplimiento mediante la maximización de la relación entre los recursos disponibles y los resultados obtenidos.

Para movilizar cada uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Ministerio de Educación Nacional debe implementar estrategias que fortalezcan las capacidades de la entidad, mejorando su eficiencia institucional y generando valor público en el marco de un Estado Abierto. Se entiende por "capacidad" los conocimientos, la organización y los recursos necesarios para desempeñar una función de manera efectiva.

Bajo esa perspectiva, la Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, cuyo liderazgo está a cargo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, busca fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal. Esta política tiene dos puntos relevantes para su sostenimiento:

a) Entender la situación: recabar la información necesaria e identificar los puntos críticos que expliquen por qué la institucionalidad actual no es adecuada para la entrega de productos y servicios sintonizados con las necesidades de los ciudadanos.
b) Diseñar o rediseñar lo necesario: con toda la información de contexto que provee el riguroso ejercicio de entendimiento de la situación, es posible trabajar en el diseño o rediseño adecuado que realmente requiere la institucionalidad objeto de análisis. Ello implica revisar técnicamente si la arquitectura institucional es la más adecuada, bajo los preceptos de la eficiencia, la productividad y la generación de valor público.

Lo anterior, en el marco de las funciones asignadas a la Subdirección de Desarrollo Organizacional, en el Decreto 2269 de 2023, para tener claridad se abordan los supuestos frente de la siguiente disciplina administrativa.

1.1 Supuestos básicos del desarrollo organizacional.

El desarrollo organizacional (DO) es el proceso mediante el cual la organización decide evaluar las conductas, valores, creencias y actitudes de la gente en busca de enfrentar la resistencia al cambio, mediante el diagnóstico, provocando un cambio en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de desempeño y eficiencia.

El termino desarrollo organizacional se aplica cuando el cambio dentro de una organización es intencional y se planea con anticipación. En este sentido la

definición de desarrollo organizacional (DO) se vincula a los conceptos de cambio y capacidad de adaptación al cambio que ha sido planificado por la organización.

De acuerdo con Idalberto Chiavenato, el único camino viable para cambiar, de forma planificada, es cambiar su "cultura", es decir, cambiar los sistemas dentro de los cuales viven y trabajan las personas, su forma de vida al interior de estas, así como su sistema de creencias expectativas y valores, pues es la cultura la que finalmente influirá en el clima de la organización.

Surge entonces la necesidad de no dejar nada al azar, sino de que todo cambio organizacional deba planearse, teniendo en cuenta que en las organizaciones existen los cambios que afectan la estructura organizacional, los que se dan gracias a los adelantos tecnológicos, los que afectan los productos y servicios de la organización y los cambios en las personas y sus comportamientos, cambios que no ocurren de forma aislada, sino que se presentan sistemáticamente afectándose unos a otros y generando un poderoso efecto multiplicador.

Una organización debe adaptarse de forma constante a las condiciones cambiantes de la innovación en un tiempo mínimo y de la manera más eficiente posible, buscando siempre armonía entre los objetivos individuales y los organizacionales, ya que el Desarrollo Organizacional debe partir del supuesto de que es perfectamente posible que las metas de los trabajadores se integren a los objetivos de la organización, en un plan en el cual el trabajo, además de ser estimulante y gratificante, ofrezca posibilidades para el desarrollo, el crecimiento y la realización personal de todos los involucrados.

En este sentido, los elementos esenciales de todo esfuerzo en Desarrollo Organizacional son: una orientación de largo plazo, unos esfuerzos dirigidos a la eficacia global de la organización y unos pasos de diagnóstico y de intervención desarrollados.



Figura 1.
Características propias del desarrollo organizacional
Fuente

La definición de Desarrollo Organizacional supone las siguientes características:

- Enfoque dirigido a la organización en su conjunto: el Desarrollo Organizacional, debe abarcar a toda la organización para que el cambio ocurra de verdad. La organización necesita que todas sus partes trabajen en conjunto para resolver los problemas y para aprovechar las oportunidades que surjan.

- Orientación sistémica: el Desarrollo Organizacional se debe orientar a las interacciones entre las diferentes partes de la organización las cuales se afectan en forma recíproca, donde el objetivo básico es lograr que todas las partes trabajen juntas con eficacia.

- Agente de cambio: el desarrollo organizacional debe tener uno o varios agentes de cambio, personas que desempeñan la función de estimular y coordinar el cambio dentro de un grupo o de la organización. Estos agentes de cambio generalmente son aliadas, que no pertenece a la entidad de modo que puede operar con independencia y directivo encargado, el cual coordina el programa con todos los actores.

- Solución de problemas: el desarrollo organizacional debe hacer hincapié en la solución de problemas y no solo en discutirlos en términos teóricos, y se concentra en los **problemas reales y no en los superficiales**, por lo tanto, utiliza la investigación-acción, característica fundamental del mismo.

- Aprendizaje por experiencia: los participantes deben aprender por experiencia, en un ambiente de capacitación, a resolver los problemas que se encuentran en el camino, deben discutir y analizar su propia experiencia inmediata y aprenden de ella, ya que la teoría es necesaria y deseable, pero la prueba final está en la situación real.

- Procesos de grupo: El Desarrollo Organizacional debe sustentarse en procesos grupales como discusiones, confrontaciones, conflictos intergrupales y procedimientos para la cooperación, donde se propicie un esfuerzo por mejorar las relaciones interpersonales, abrir los canales de comunicación, crear confianza y alentar las responsabilidades entre las personas.

- Realimentación intensa: El Desarrollo Organizacional debe procurar proporcionar realimentación a los participantes para que cuenten con datos concretos que fundamenten las decisiones, ya que esta proporciona información sobre su conducta y fomenta la comprensión de las situaciones en las que se encuentran, permitiéndoles tomar medidas para corregirse y ser más eficaces en ellas.

- Orientación situacional: El Desarrollo Organizacional no debe seguir un procedimiento rígido e inmutable, sino que debe depender de las situaciones y orientarse a las coyunturas. Debe ser flexible y pragmático, con el propósito de adecuar las acciones a necesidades específicas y particulares, donde los participantes logren abordar los problemas desde diferentes puntos de vista.

- Desarrollo de equipos: El propósito general del Desarrollo Organizacional debe ser construir equipos de trabajo dentro de la organización y hacer hincapié en los grupos ya sean pequeños o grandes, además debe propiciar la cooperación y la integración donde enseñe a superar las diferencias individuales y grupales.

El proceso de desarrollo organizacional tiene cuatro etapas:

- **Recolección y análisis de datos:** consiste en la determinación de los datos necesarios y los métodos que se utilizarán dentro de la organización para conseguirlos, lo cual incluye técnicas y métodos para describir el sistema organizacional, las relaciones entre sus elementos o subsistemas y las formas para identificar problemas y asuntos importantes.
- **Diagnóstico organizacional:** a partir de los datos recolectados se pasa a su interpretación y diagnóstico donde se tratan de identificar preocupaciones y problemas, sus consecuencias, establecer prioridades, así como las metas y los objetivos. En esta etapa se confirman las estrategias y los planes para su ejecución.
- **Acción de intervención:** esta es la fase de ejecución del DO, aquí se selecciona la intervención más adecuada para resolver un problema particular de la organización y es una fase continua que se efectúa por medio de las técnicas que se describen más adelante.
- **Evaluación:** esta es la etapa que concluye el proceso y que funciona en forma de ciclo cerrado. El resultado de la evaluación implica la necesidad de modificar el diagnóstico, lo cual lleva a nuevas auditorías, un nuevo planteamiento, una nueva ejecución y así sucesivamente. Con esto el proceso adquiere una dinámica propia, la cual provoca que se desarrolle sin necesidad de intervención externa.

Para dar cumplimiento a este objetivo se hace necesario contratar una empresa que apalanque con su experiencia, equipo humano y metodologías innovadoras las funciones de la Subdirección de Desarrollo Organizacional y las estrategias establecidas en el Plan de Acción.

2. NECESIDAD A SATISFACER

Teniendo en cuenta los principios fundamentales del desarrollo organizacional, así como los resultados de desempeño, se requiere realizar un diagnóstico integral que permita comprender con precisión los problemas que afectan la gestión del Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media. Este diagnóstico no solo identificará los puntos críticos, sino que también

proporcionará una visión clara de los factores internos y externos que impactan en la calidad de los servicios que prestan, permitiendo una intervención dirigida y adaptada a las necesidades reales del Viceministerio.

Para abordar estas problemáticas, es fundamental contar con el apoyo de una empresa especializada que no solo realice el diagnóstico, sino que también participe en la definición y modelamiento de soluciones concretas y viables. La empresa debe ser capaz de generar propuestas innovadoras que respondan de manera efectiva a las debilidades identificadas, priorizando, en conjunto con la Entidad, aquellos puntos que tienen un impacto directo en la mejora de la relación con las partes interesadas y en la optimización de los recursos. Una vez definidas las soluciones (corto, mediano y largo plazo), se deberá implementar una prueba de concepto para validar las alternativas propuestas y ajustar el enfoque según los resultados obtenidos, asegurando que las acciones implementadas sean efectivas y alineadas con las metas estratégicas del Viceministerio de Educación Preescolar, básica y media.

Estas acciones deben ser abordadas desde el pensamiento sistémico, con el fin de observar cómo los distintos componentes de la organización y el ecosistema sectorial se conectan entre sí, en lugar de solo ver partes individuales. Este enfoque reconoce que las acciones pueden tener efectos indirectos y no deseados a largo plazo, que las relaciones entre las partes son a menudo tan importantes como las partes por sí mismas, y que los problemas suelen surgir de las estructuras y patrones dentro del sistema, no solo de eventos individuales.

Bajo esta perspectiva, podemos decir que el pensamiento sistémico busca una aproximación amplia a los problemas y a la visión del mundo, es un enfoque que involucra todo tipo de disciplinas, desde las humanidades y las ciencias sociales hasta el diseño, con el objetivo de comprender cómo se relacionan los distintos componentes de los sistemas, cómo funcionan, evolucionan con el tiempo y qué resultados producen desde diferentes perspectivas

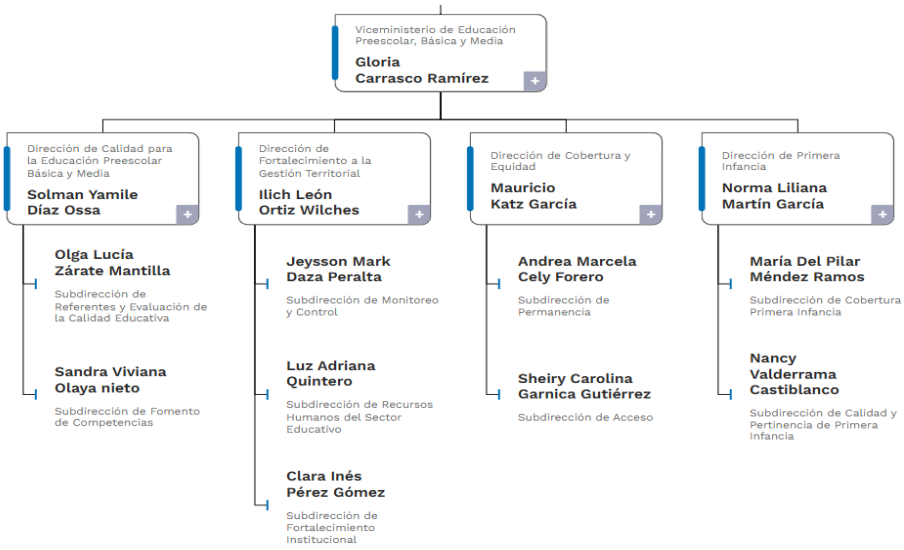
Así las cosas, se presentan los componentes organizacionales más relevantes que deben ser analizados por parte de la empresa especializada. Es importante señalar que esta información se presenta de manera informativa para que pueda dimensionar los costos, no obstante, se entregará la información detallada durante la ejecución del contrato.

2.1. Estructura organizacional y funciones del Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media.

Conforme con el Decreto 2269 de 2023[1], el Ministerio de Educación Nacional cuenta con una estructura organizacional compuesta por 38 dependencias.

[1] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=227750

Dentro de esta estructura, se destaca el Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media, el cual representa aproximadamente el 36,8% del total de las dependencias (14). A continuación, se presenta el organigrama[2] de esta unidad de gestión.



Fuente: Página del Ministerio de Educación Nacional

Los interesados pueden profundizar en dicha información consultando los enlaces que se encuentran en el pie de página.

Es importante señalar que es función, entre otras, del Viceministerio y sus dependencias asociadas, liderar la formulación, reglamentación, adopción, ejecución y seguimiento de políticas, planes, programas y proyectos, relacionados con la educación preescolar, básica y media, media técnica a nivel oficial, privada y población minoritaria.

En el marco de lo anterior y con el fin de monitorear el logro de los objetivos y compromisos, se cuenta con los siguientes indicadores:

PND – Sectoriales: 19
PND - Étnicos De Producto: 8
PND - Étnicos De Gestión: 6

Los avances y detalles pueden consultarse en el link de transparencia[3] de la página del Ministerio de Educación.

[2] https://www.mineducacion.gov.co/portal/organigrama/
[3] https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/Mapa-planes/362792:Plan-Estrategico-Institucional-y-Plan-de-Accion-Institucional

2.2. Planta de Personal del Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media.

Los Decretos 4674 de 2006, 1307 de 2009, 5013 de 2009, 855 de 2011, 1826 de 2012, 2546 de 2014, 1301 de 2015, 158 de 2016, 1055 de 2016, 1209 de 2016, 1210 de 2016 y 2270 de 2023[4], define la planta de personal de la Entidad. En los mencionados actos administrativos se establece que la Entidad cuenta con 780 empleos, dentro de los cuales el Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media tiene un 32% del total de los mismos.

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total general
Despacho del Viceministro de Educación Preescolar Básica y Media	1	10			2	13
Dirección de Calidad para la Educación Preescolar Básica y Media	1		8	1	1	11
Subdirección de Fomento de Competencias	1		45	1	1	48
Subdirección de Referentes y Evaluación Educativa	1		26		1	28
Dirección de Cobertura y Equidad	1		6		2	9
Subdirección de Permanencia	1		21	2	1	25
Subdirección de Acceso	1		18		1	20
Dirección de Fortalecimiento a la Gestión Territorial	1		3		1	5
Subdirección de Fortalecimiento Institucional	1		15		1	17
Subdirección de Monitoreo y Control	1		19	2	2	24
Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educación	1		18	1	1	21
Dirección de Primera Infancia	1		6		1	8
Subdirección de Calidad de Primera Infancia	1		10		1	12
Subdirección de Cobertura de Primera Infancia	1		8		1	10
Total general	14	10	203	7	17	251

Fuente: Elaboración propia, con base en la planta del Ministerio de Educación Nacional

Por otra parte, se cuenta con cien (100) empleos en planta temporal del Programa de Tutorías para la Formación Integral y el Aprendizaje PTAFI 3.0, de conformidad con lo señalado en el Decreto 2268 de 2023[5]. Dicho programa se

[4] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=227810
[5] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=227790

encuentra asociado a la Dirección de Calidad para la Educación Preescolar Básica y Media, el cual corresponde a un elemento clave a analizar en el marco de la intervención.

Para el cumplimiento de las metas y objetivos, las dependencias del Viceministerio han suplido insuficiencia del personal mediante contratos de prestación de servicios. En la siguiente tabla se relaciona la distribución correspondiente.

Dependencia	Total general
Despacho del Viceministro de Educación Preescolar Básica y Media	26
Dirección de Calidad para la Educación Preescolar Básica y Media	20
Subdirección de Fomento de Competencias	26
Subdirección de Referentes y Evaluación Educativa	17
Dirección de Cobertura y Equidad	8
Subdirección de Permanencia	13
Subdirección de Acceso	26
Dirección de Fortalecimiento a la Gestión Territorial	12
Subdirección de Fortalecimiento Institucional	13
Subdirección de Monitoreo y Control	11
Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educación	16
Dirección de Primera Infancia	9
Subdirección de Calidad de Primera Infancia	9
Subdirección de Cobertura de Primera Infancia	6
Total general	212

Fuente: Elaboración propia, con base en información reportada por la Subdirección de Contratación para el año 2024.

2.3. Procesos y procedimientos asociados

El Modelo de Operación del Ministerio (ver contexto de la Entidad) cuenta con un mapa con 18 procesos, 686 documentos, 5 modelos referenciales. Las dependencias del Viceministerio tienen relación con los procesos de diseño, implementación y evaluación de política pública, así como con el proceso de servicio al ciudadano de manera transversal.

De manera específica, le corresponde la siguiente documentación del Sistema Integrado de Gestión -SIG-. En la siguiente tabla se relaciona la información respectiva.

Dependencia Líder del procedimiento	Diseño de políticas e instrumentos	Evaluación de política	Implementación de política	Servicio al ciudadano	Total general
Dirección de Calidad de EPBM			1		1
Gerencia Programa Todos a Aprender			1		1
Subdirección de Acceso			5		5
Subdirección de Fomento de Competencias			3		3
Subdirección de Fortalecimiento Institucional			5		5
Subdirección de Monitoreo y Control			7		7
Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo			4		4
Subdirección de Referentes			3		3
Transversal	6	3	3	10	22
Total general	6	3	32	10	51

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Partes interesadas

La Entidad cuenta con una caracterización de partes interesadas compuesto por 19 categorías y 119 partes interesadas; las cuales pueden ser consultadas en el link de transparencia[6]. Las partes interesadas que tienen mayor relación con este Viceministerio se visualizan a continuación:

Parte interesada	Población
Secretarías de Educación	97
Establecimientos educación preescolar oficiales	8.592
Establecimientos educación preescolar no oficiales	9.654
Instituciones educativas oficiales	8.414
Instituciones educativas no oficiales	9.609
Estudiantes PBM	9.801.970
Estudiantes migrantes PBM	623.059

Fuente: Elaboración propia.

[6] https://www.mineducacion.gov.co/portal/atencion-al-ciudadano/Participacion-Ciudadana/387447:Caracterizacion-de-partes-interesadas

2.5. Sistemas de Información.

El Ministerio cuenta con 198 aplicaciones, el 21% se encuentra concentrado en el Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media. En la siguiente tabla se relaciona la cantidad de aplicaciones que se encuentran en el liderazgo funcional de cada dependencia.

Dependencia	Total general
Despacho Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media	2
Dirección de Calidad para la Educación Preescolar Básica y Media	8
Subdirección de Referentes y Evaluación de la Calidad Educativa	4
Subdirección de Fomento de Competencias	7
Dirección de Cobertura y Equidad	1
Subdirección de Acceso	4
Subdirección de Permanencia	5
Dirección de Primera Infancia	1
Subdirección de Fortalecimiento Institucional	4
Subdirección de Monitoreo y Control	5
Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo	2
Total general	43

Fuente: Elaboración propia, con base en el inventario de aplicaciones

2.6. Descripción de la Necesidad

Teniendo en cuenta las anteriores descripciones, se espera que la empresa aliada genere un diagnóstico integral con base en los supuestos de desarrollo organizacional, que permita encontrar soluciones para mejorar la eficiencia operacional, la experiencia en la prestación de servicios, productos, así como el ciclo de política pública educativa.

A continuación, se relaciona lo esperado en cada una de las fases:

a) **Fase de diseño de herramientas y rutas metodológicas:** comprende el diseño y producción de herramientas y metodologías que se utilizarán en el proyecto:

i. El levantamiento de información a partir de datos estructurados y no estructurados
ii. El conocimiento de los factores críticos del ecosistema organizacional

iii. El entendimiento profundo del problema desde el pensamiento sistémico y empático
iv. El modelamiento de las relaciones entre los procesos
v. El análisis de rendimiento (eficiencia operacional)
vi. Levantamiento de inventario de políticas públicas educativas
vii. La identificación y priorización de zonas de complejidad
viii. La consolidación de los datos producto del análisis integral.
ix. Diseño y modelamiento de soluciones a los problemas identificados
x. La implementación de pilotajes
xi. La definición de métricas
xii. La evaluación de resultados
xiii. La elaboración de informes
xiv. El fortalecimiento de los esquemas para la toma de decisiones informada.
xv. La documentación de conocimiento crítico
xvi. La identificación y transferencia del aprendizaje organizacional.

En cuanto a las rutas metodológicas, en esta fase la empresa debe diseñar, para validación de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, el plan de trabajo para el diagnóstico y la intervención de cada uno de los procesos y trámites de la entidad, teniendo en cuenta lo siguiente:

b) **Fase de Diagnóstico integral:** implica un proceso de análisis estructurado que permite obtener una visión precisa de la situación actual de la organización o de alguna de sus dependencias (en el contexto de este proyecto, el Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media) en un momento determinado. Durante esta fase, se debe identificar tanto los problemas y desviaciones como las oportunidades de mejora, así como las fortalezas que puedan ser aprovechadas para desarrollar soluciones innovadoras que promuevan transformaciones organizacionales profundas.

Es crucial, en este proceso, realizar una revisión exhaustiva de los sistemas de información y aplicaciones, con el fin de identificar posibles duplicidades de esfuerzos o reprocesos causados por deficiencias tecnológicas. Además, es relevante verificar el conocimiento crítico, tanto documentado como no documentado, que pueda influir en el cumplimiento de los objetivos del Viceministerio.

Los productos asociados para esta fase son:

i. Documento de diagnóstico con el análisis de información (entendimiento del problema desde el pensamiento sistémico, consolidación y análisis de datos estructurados y no estructurados, factores críticos del ecosistema organizacional, modelamiento de las relaciones entre los procesos, análisis de la interacción con partes interesadas, y análisis de capacidades del viceministerio incluyendo su eficiencia operacional). El diagnóstico debe contemplar como mínimo el análisis a nivel de estructura, políticas, procesos y procedimientos, planta, partes interesadas, sistemas de información, esquemas para la toma de decisiones informada y equipo humano.

ii. Documento inventario de políticas públicas educativas del Viceministerio de Educación Preescolar, básica y media y metodología para su actualización permanente.

iii. Documento con análisis de los sistemas de información y aplicaciones del Viceministerio de Educación Preescolar, básica y media; con la correspondiente propuesta de mejora a la luz de la eficiencia operacional del Viceministerio.

iv. Documento con diseño y modelamiento de soluciones a los problemas identificados dentro del diagnóstico integral, incluyendo soluciones a la luz de estructura, políticas, procesos y procedimientos, planta, partes interesadas, sistemas de información, esquemas para la toma de decisiones informada y equipo humano; realizando la priorización teniendo en cuenta, variables de recursos, esfuerzos y tiempos para el corto, mediano y largo plazo.

v. Documento con propuesta para la implementación de una prueba de concepto (conforme a la priorización realizada), incluyendo la definición de métricas, evaluación de resultados y costeo de los mismos.

vi. Documento con análisis y propuesta de la documentación de conocimiento crítico requerida por el Viceministerio de Educación Preescolar, básica y media.

vii. Documento con la propuesta de identificación y transferencia del aprendizaje organizacional.

c) **Definición y modelamiento de soluciones:** en esta etapa, se lleva a cabo un proceso de generación de propuestas alternativas para abordar las problemáticas y desviaciones identificadas durante el diagnóstico inicial en estructura, políticas, procesos y procedimientos, planta, partes interesadas, sistemas de información, esquemas para la toma de decisiones informada y equipo humano.

El equipo encargado de la definición y modelamiento de soluciones tiene como objetivo crear soluciones prácticas e innovadoras que puedan resolver los problemas y mejorar la eficiencia del Viceministerio. Este proceso debe ser participativo y flexible, teniendo en cuenta las realidades del entorno y las necesidades de las distintas partes interesadas.

Las soluciones propuestas deben considerar entre otros, los siguientes aspectos:

- **Innovación**: desarrollar propuestas que no solo resuelvan los problemas actuales, sino que también promuevan mejoras a largo plazo.
- **Sostenibilidad**: asegurar que las soluciones sean viables y sostenibles, tanto en términos financieros como operativos.
- **Alineación con objetivos estratégicos**: asegurar que las soluciones propuestas estén en línea con los objetivos y políticas educativas del Viceministerio.

Los productos asociados para esta fase son:

- Informe detallado de las propuestas de soluciones generadas en alineación con las políticas educativas y objetivos estratégicos del Viceministerio, así como la priorización propuesta en el corto, mediano y largo plazo.
- Prototipo de baja fidelidad (bosquejos, maquetas u otras representaciones gráficas) para la implementación de las soluciones propuestas.
- Documento de análisis de viabilidad financiera y operativa de las soluciones propuestas.
- Historias de usuario con el detalle de los requerimientos técnicos y funcionales de las soluciones propuestas.

d) Implementación de prueba de concepto: una vez que se han definido las soluciones, se procede a la implementación de una prueba de concepto. Esta

prueba tiene como propósito probar y validar las alternativas propuestas en un contexto real, pero en una escala limitada. La prueba de concepto se ejecutará en áreas previamente priorizadas, lo que permitirá observar la efectividad de las soluciones en situaciones concretas y controlar posibles riesgos antes de una implementación a gran escala.

Los productos asociados para esta fase son:

- **Documento prueba de concepto:** define el alcance de la implementación de la prueba de concepto (piloto de acuerdo con la priorización), los procesos a intervenir, los actores involucrados, los recursos requeridos, la duración y los indicadores de seguimiento. Incluye el cronograma y la matriz de riesgos para la intervención de procesos orientada a su optimización, simplificación y/o mejora.
- **Documento Guía operativa de la implementación de la prueba de concepto:** describe detalladamente cómo se llevará a cabo la intervención de procesos durante la implementación de la prueba de concepto (piloto de acuerdo con la priorización), incluyendo actividades, tiempos, responsabilidades y condiciones necesarias para su ejecución.
- **Registro de ejecución de la prueba de concepto:** Evidencia documental de la implementación de la intervención: actas, listas de asistencia, registros de actividades, reportes diarios o semanales, formato, fotografías, entre otros soportes que demuestren el desarrollo de la misma.
- **Documento de informe de resultados de la prueba de concepto:** Análisis de la efectividad de la intervención de procesos implementada. Incluye el cumplimiento de los objetivos definidos, análisis de resultados frente a los indicadores definidos, y la identificación de fortalezas, debilidades y aspectos por mejorar.
- **Documento Propuesta de ajuste de la intervención:** presenta las recomendaciones de mejora a partir de la evaluación de la prueba de concepto, junto con la versión ajustada de la intervención para su implementación definitiva.
- M**odelo validado de intervención de procesos:** Documento final que consolida la intervención optimizada, simplificada y/o mejorada, una vez incorporados los ajustes derivados de la prueba de concepto. Este modelo se deja listo para su escalamiento o aplicación institucional.

2.7. EQUIPO BASE DE TRABAJO

Para el óptimo desarrollo de las tareas antes mencionadas, y en general, la exitosa ejecución del contrato, se requiere el siguiente personal, como equipo base, que permita una correcta interlocución con la Subdirección de Desarrollo Organizacional del Ministerio de Educación Nacional:

ahora con respecto a los perfiles, de acuerdo con la estructuración de costos puede dejar:

Rol	Cantidad	Formación	Experiencia profesional	Dedicación *
Gerente de proyecto	1	Título Profesional en cualquier núcleo básico del conocimiento (ver Artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 1083 del 2015), con título de postgrado en Gerencia o Gerencia Estratégica de Diseño o Gerencia de Proyectos o Dirección de Proyectos o Evaluación de Proyectos o Gestión de Proyectos y que cuente con la certificación de Project Management Professional (PMP®)	Con cinco (5) años de experiencia en coordinación o gerencia o dirección o evaluación o gestión de Proyectos relacionados con Desarrollo Organizacional.	Parcial de acuerdo a la estimación del esfuerzo
Consultor Especialista digitalización y/o automatización de procesos	1	Título profesional en Ingeniería Industrial o Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines o administración o Economía Certificación como desarrollador en herramientas de automatización o digitalización/ PowerPlatform (Power Automate + Power Apps + Power BI)	Con tres (3) años de experiencia específica en proyectos de digitalización o automatización de procesos	100%
Consultor Especialista mejora, simplificación y optimización de procesos	2	Título profesional en Ingeniería Industrial o administración o Economía con título de postgrado en Gerencia organizacional, alta gerencia, economía, gestión pública, administración pública, desarrollo administrativo, asesoría y consultoría de organizaciones, gerencia o gestión de la calidad, administración, desarrollo	Con tres (3) años de experiencia específica en proyectos de mejora o desarrollo organizacional	100%

Rol	Cantidad	Formación	Experiencia profesional	Dedicación *
		organizacional, control organizacional, dirección estratégica empresarial, diseño y diagnostico organizacional, innovación y desarrollo empresarial, sistemas integrados de gestión.		

* La dedicación proyectada corresponde al tiempo que el consultor debe destinar exclusivamente a cada fase del proyecto, en función de las actividades y entregables previstos. Esta dedicación es proporcional al peso relativo de cada fase dentro del total del proyecto.

EL CONTRATISTA deberá definir los demás consultores que requiera para desarrollar la totalidad de las actividades señaladas en el marco contractual e informar a la Supervisión antes del inicio de la ejecución del contrato.

Es importante señalar que el personal designado deberá tener el 100% de disponibilidad para acompañar el desarrollo de las actividades en el mismo horario definido por la entidad para los colaboradores que estarán apoyando la ejecución y supervisión, es decir, de lunes a viernes en un horario de 7:00 a.m. a 18:00.

2.7.1. Modificación del personal del equipo base.

EL CONTRATISTA solamente podrá introducir cambios en el equipo de trabajo, cuando la supervisión del contrato haya dado visto bueno de dicha modificación, para lo cual deberá notificar la situación con su respectiva justificación con un tiempo de antelación de mínimo de 10 días hábiles y presentar la hoja de vida del el(los) nuevo(s) profesional(es), los cuales deben tener los mismos, o superiores perfiles a la persona que reemplaza, sin que esto demore la ejecución prevista del presente contrato.

En los casos de fuerza mayor o caso fortuito, se deberá notificar la situación de manera inmediata y reemplazar al personal en un tiempo máximo de 3 días hábiles con un candidato con los mismos, o superiores perfiles a la persona que reemplaza.

Dado el cambio, el Contratista deberá realizar un empalme entre el personal entrante y personal saliente de mínimo tres (3) días, el cual incluye nivelación

de competencias, conocimiento de uso de herramientas de gestión del contrato, estado actual del contrato, objeto de esta y sus actividades, compromisos a cargo. Este empalme será validado por el MEN.

En caso de que el contratista no cumpla con las condiciones antes señaladas estará sujeto a las cláusulas y consecuencias relacionadas con el incumplimiento contractual.

3. CONTEXTO DE LA ENTIDAD.

Naturaleza.

El Ministerio de Educación Nacional es un organismo del sector central de la administración pública nacional, pertenece a la rama ejecutiva del poder público en el orden nacional, ente Rector del Sector Educación del Estado Colombiano, creado mediante la ley 7ª de agosto 25 de 1886.

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.

Visión.

A 2026 habremos garantizado el derecho fundamental a una educación que dignifica y transforma la vida, mediante políticas y proyectos educativos inclusivos, para superar las desigualdades sociales, potenciar los territorios, y aportar a la construcción de la paz.

Funciones.

Las funciones y competencias que asume el Ministerio de Educación Nacional se orientan a la generación de políticas, lineamientos, directrices y estándares para dotar al sector educativo de un servicio equitativo, incluyente y de calidad, desde la atención a la primera infancia hasta el nivel de educación superior. Así mismo, le compete apoyar a las Entidades Territoriales Certificadas para la administración del servicio educativo en la adecuada gestión de los recursos del sector, bajo los principios de descentralización, cobertura, calidad, eficiencia y pertinencia. Adicionalmente, es función del Ministerio velar por la calidad de la educación, mediante el ejercicio de las funciones de regulación, inspección,

vigilancia y evaluación.

En este sentido y en línea con lo establecido en el Decreto 2269 de 2023 el Ministerio tiene la labor de:

1) Formular políticas públicas que promuevan el goce efectivo del derecho a la educación mediante un sistema educativo disponible, permanente, de calidad y adaptativo.
2) Promover a través de políticas públicas el derecho fundamental a la educación, mediante el sistema educativo que asegure el acceso, calidad, pertinencia, permanencia en condiciones de equidad, igualdad, inclusión y accesibilidad, en todos los niveles de la trayectoria educativa completa.
3) Desarrollar estrategias educativas diversas con enfoque étnico, social, cultural e inclusivo, para que todas las personas tengan iguales oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.
4) Expedir la regulación y adoptar los instrumentos de política pública indispensables para financiar el derecho a la educación y que garanticen el flujo de recursos para cubrir las necesidades del sistema educativo.
5) Ejercer las acciones de regulación, inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de los elementos esenciales y los principios del derecho fundamental a la educación en todo el territorio nacional.
6) Diseñar estándares que definan el nivel fundamental de calidad de la educación que garantice la formación educativa en las trayectorias completas.
7) Generar directrices, efectuar seguimiento y apoyar a las Entidades Territoriales para una adecuada gestión del servicio educativo, de conformidad con los elementos esenciales y los principios del derecho fundamental a la educación
8) Estructurar los lineamientos para la educación superior en el marco de la autonomía universitaria buscando una adecuada gestión del servicio educativo, de conformidad con los elementos esenciales y los principios del derecho fundamental a la educación.

Normatividad.

- Ley 115 de 1994: por medio de la cual se expide la Ley General de Educación, la ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que

requieran rehabilitación social.

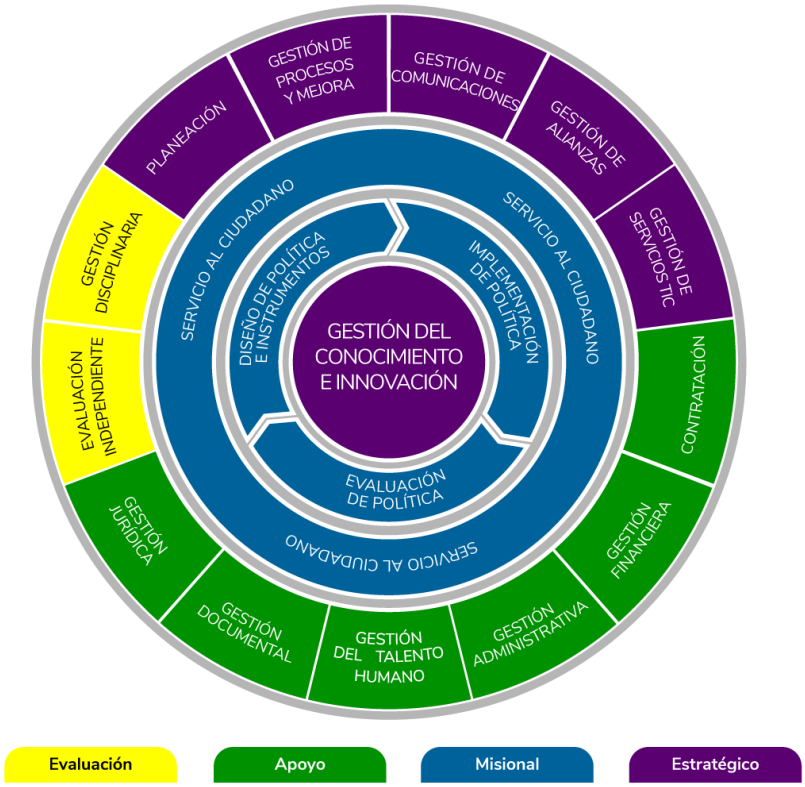
- Ley 715 de 2001: por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud.

- El Decreto 2269 de 2023: define las funciones del Ministerio de Educación y se establece que le compete, entre otros objetivos, la generación de políticas, lineamientos, directrices y estándares para dotar al sector educativo de un servicio equitativo, incluyente y de calidad, desde la atención a la primera infancia hasta el nivel de educación superior. Así mismo, compete apoyar a las Entidades Territoriales en la adecuada gestión de los recursos del sector, bajo los principios de descentralización, cobertura, calidad, eficiencia y pertinencia. Adicionalmente, es función del Ministerio velar por la calidad de la educación, mediante el ejercicio de las funciones de regulación, inspección, vigilancia y evaluación.

- Decreto 1075 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, quién en el marco de la racionalización y simplificación del ordenamiento jurídico se realizó la actualización de la normativa, a través de una compilación, para que se ajuste a la realidad institucional y a la normativa vigente, lo cual conlleva, en aspectos puntuales, el ejercicio formal de la facultad reglamentaria.

- Decreto 1499 de 2017: el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante este decreto adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Al tiempo que establece como una de las políticas de gestión y desempeño institucional la relacionada con la gestión del conocimiento e innovación y por ende en el Manual Operativo del Modelo se visibiliza como una dimensión para propiciar el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades públicas aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo) y analítica, generando mejores productos o servicios para los ciudadanos.

Mapa de Procesos.



Procesos Estratégicos:

Planeación: establecer el direccionamiento estratégico sectorial e institucional mediante la formulación y seguimiento de los planes, programas y proyectos, la gestión de la información del sector educación y la asignación de recursos financieros para dar cumplimiento a los objetivos institucionales y sectoriales.

Gestión de Procesos y Mejora: administrar y mejorar el Sistema Integrado de Gestión, mediante el cumplimiento de los requisitos de los modelos referenciales en concordancia con el contexto estratégico de la entidad y una estructura organizacional que responda a las necesidades de modernización para posicionar el Ministerio de Educación como una entidad ejemplar en materia de gestión y desempeño.

Gestión de Comunicaciones: realizar la difusión e intercambio oportuno, transparente y eficaz de mensajes e información del MEN con los diferentes grupos de interés, mediante la formulación, diseño y ejecución de planes y estrategias de comunicación, la asesoría en comunicación para la movilización, el relacionamiento y las acciones de divulgación y de sensibilización, CON EL FIN de promover la transparencia de la gestión institucional y el posicionamiento del Ministerio

Gestión de Alianzas: establecer alianzas estratégicas internacionales, nacionales, públicas y/o privadas, mediante la búsqueda de aliados, para la gestión de recursos técnicos, políticos, financieros e institucionales que contribuyan al logro de los objetivos misionales del MEN.

Gestión De Servicios TIC: gestionar los recursos de tecnología de la información y las comunicaciones como un factor estratégico generador de valor para la Entidad y el sector educación, mediante la adopción del marco legal para el estado colombiano en materia de TIC, con el fin que las estrategias y proyectos adoptados faciliten a los usuarios el acceso, el uso eficiente y el aprovechamiento de las TIC

Gestión del Conocimiento e Innovación: capitalizar el conocimiento clave del Ministerio mediante su identificación, creación, disposición y socialización, para contribuir al aprendizaje organizacional y la innovación en la prestación de servicios y la ejecución de los procesos.

Procesos Misionales:

Diseño de Políticas e Instrumentos: diseñar la política pública de educación y sus instrumentos, mediante la identificación de necesidades del país en esta materia y la definición de líneas estratégicas de desarrollo que contribuyan a hacer de Colombia la mejor educada.

Implementación de Política: garantizar el logro de los objetivos y metas propuestos en materia de educación, mediante el desarrollo de actividades relacionadas con la ejecución de programas y proyectos, la prestación del servicio de asistencia técnica, el aseguramiento de la calidad y monitoreo, para lograr una educación de calidad eficiente y pertinente.

Evaluación de Política: definir los lineamientos a tener en cuenta dentro del Ministerio de Educación Nacional cuando se requiera evaluar una política, programa, plan, proyecto, estrategia, acción o un instrumento de política de educación

Servicio al Ciudadano: brindar atención a las partes interesadas del MEN, mediante respuestas de calidad, pertinentes y oportunas de las PQRSD, trámites y servicios, a través de canales de comunicación institucionales, con el fin de favorecer la satisfacción de las partes interesadas

Procesos Evaluación:

Evaluación y Asuntos Disciplinarios (evaluación independiente): evaluar objetiva e independientemente la eficacia, eficiencia y efectividad del sistema integrado de gestión, mediante el desarrollo y seguimiento de las actividades previstas,

para fortalecer el autocontrol, la autorregulación y la autogestión del MEN, de conformidad con la normatividad vigente.

Evaluación y Asuntos Disciplinarios (asuntos disciplinarios): ejercer el control interno disciplinario mediante el cumplimiento de los requisitos normativos.

Procesos Apoyo:

Contratación: adquirir los bienes, servicios y obras requeridos por la entidad mediante la aplicación de procedimientos precontractuales, contractuales y poscontractuales, que permitan el cumplimiento de los principios y la normatividad vigentes de la Contratación pública.

Gestión Financiera: administrar el ciclo financiero de ingresos y egresos del presupuesto asignado al Ministerio de Educación Nacional mediante la aplicación de procedimientos contables, presupuestales, de recaudo y tesorería, acordes con la normatividad vigente, con el fin de optimizar el uso y ejecución de los recursos financieros del MEN

Gestión Administrativa: brindar los bienes y servicios administrativos requeridos, mediante el mantenimiento de la infraestructura (bienes, muebles e inmuebles) gestión de comisiones, prestación de los servicios generales, logística, seguridad física y control operacional ambiental, con fin de asegurar el funcionamiento del Ministerio de Educación.

Gestión el Talento Humano: proveer y desarrollar el TH del MEN, mediante la definición y ejecución de las políticas y procesos de selección, vinculación, SST y desarrollo del personal que permita contar con servidores públicos competentes, comprometidos y felices para el ejercicio de las funciones propias del MEN.

Gestión Documental: gestionar la administración y manejo de los documentos producidos y recibidos por el Ministerio de Educación Nacional, mediante la definición y la aplicación del programa de gestión documental acorde con la Ley General de Archivo, con el propósito de garantizar la consulta, conservación, disposición y preservación de la memoria institucional

Gestión Jurídica: ejercer la representación legal y defensa judicial por medio de la asesoría, asistencia jurídica, gestión cobro administrativo coactivo, emisión de conceptos jurídicos y el control normativo, con el propósito de disminuir los riesgos e impactos legales en el sector.

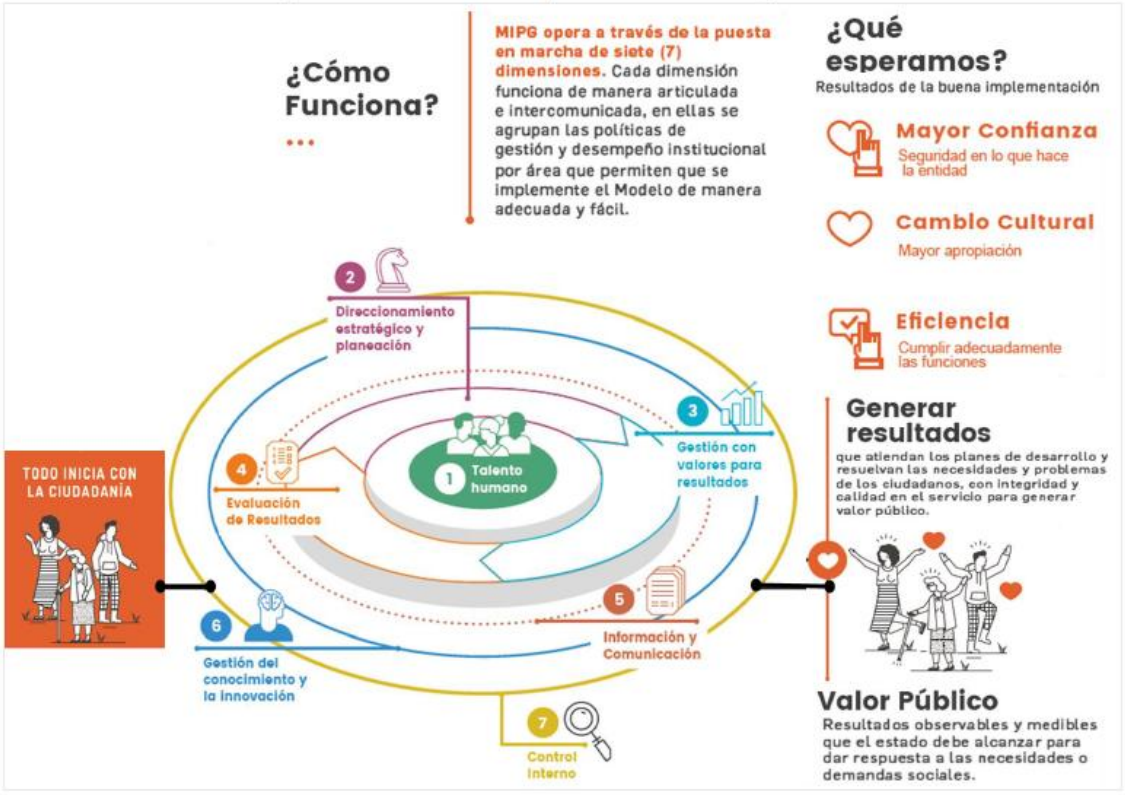
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN -MIPG- Y GESTIÓN Y SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD -SIG-.

El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y regulado por el Decreto 1499 de 2017, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad. El Modelo cuenta con 7 dimensiones y 19 Políticas de Gestión y Desempeño las cuales deben ser implementadas por las entidades del orden nacional y territorial y su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG de manera periódica.

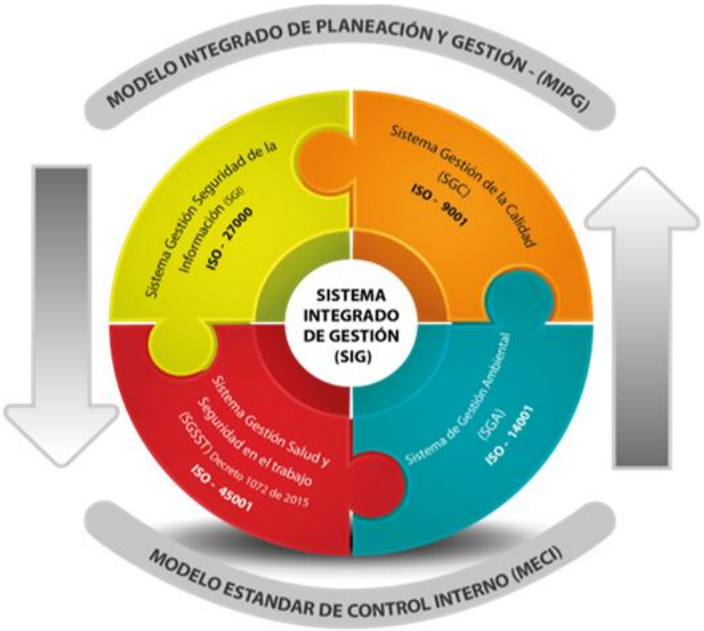
La estructura del Modelo es el siguiente:

Para dar cumplimiento a las necesidades de los grupos de valor, la Entidad integró el Sistema de Gestión de Calidad a su modelo de operación, en con el propósito de entregarle institucionalidad, el artículo 2 de la resolución 023024 de 2024 definió al Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Educación, como una herramienta gerencial que tiene como propósito promover y facilitar la mejora continua de la gestión, orientada a lograr el cumplimiento de los requisitos normativos relacionados con cada modelo referente y con los determinados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Por lo tanto, se genera la siguiente relación:

Gráfico 4. Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG



Fuente: Función Pública, 2017



Asimismo se estableció la siguiente Política Sistema Integrado de Calidad: el Ministerio de Educación Nacional se compromete a implementar, sostener y mejorar continuamente el SIG, articulando sus procesos de manera armónica y complementaria; para dar cumplimiento a los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y demás normatividad legal aplicable, con el fin de garantizar la eficacia, eficiencia, efectividad y el respeto por el medio ambiente en el logro de los objetivos institucionales y la satisfacción del cliente y partes interesadas.

Política del SIG.

El Ministerio de Educación Nacional se compromete a implementar y mejorar continuamente el SIG, articulando sus procesos entre sí y con las políticas de gestión y desempeño de MIPG, cumpliendo los requisitos de los modelos referenciales y demás normas que le sean aplicables y garantizando la calidad de los servicios que ofrece, a través de la gestión de los riesgos que puedan afectar el logro de sus objetivos institucionales, la protección del medio ambiente, la seguridad de la información y el bienestar integral de los colaboradores. Así mismo, se compromete con la escucha y análisis de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, como parte de la evaluación periódica del cumplimiento y del desempeño del sistema, rindiendo cuentas sobre las decisiones tomadas para asegurar su conveniencia, adecuación, eficacia y alineación con las metas estratégicas de la entidad.

Trámites Institucionales.

Un trámite es el conjunto de requisitos, pasos o acciones, regulados por el estado dentro de un procedimiento administrativo misional que deben efectuar los ciudadanos ante una institución de la administración pública, o particular que ejerce funciones administrativas, para hacer efectivo un derecho o cumplir con una obligación prevista o autorizada por la ley, cuyo resultado es un producto o servicio.

El Ministerio de Educación Nacional cuenta con 19 trámites que se encuentra relacionados en la siguiente página:

https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/Tramites-y-servicios/407324:Tramites-Otros-Procedimientos-Administrativos-y-consultas-de-acceso-a-informacion-publica.