

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**OBJETIVO:** Dotar a las entidades de servidores integros, competentes y comprometidos, a través del desarrollo permanente de aspectos humanos, funcionales y técnicos, que eleven el desempeño en el ejercicio de sus funciones y el compromiso con la entidad, con el sector y con el Estado.

<b>ACCIONES</b>	<b>METAS</b>	<b>FECHAS LIMITES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Dotar la planta de personal de servidores con competencias técnicas, ciudadanas, con compromiso y capacidad de servicio, para el cumplimiento de la misión y objetivos de la entidad.	100% de planta provista  95% de vacantes en proceso de selección	Permanente	No. de cargos ocupados / No. cargos de la planta	Servidores y personas naturales, de acuerdo con los requisitos y perfiles de los cargos.	Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces
Formular y ejecutar un plan de capacitación que fortalezca en los servidores sus competencias para garantizar la competitividad de la entidad y un a mejor atención al ciudadano como el destinatario natural de los servicios del Estado	Plan de Capacitación formulado y 100% de servidores participando de la capacitación	Noviembre de 2004	No. de servidores capacitados/ No. servidores activos	Servidores de la entidad	Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces
Gerenciar el proceso de Evaluación y Calificación de los Servidores de la entidad, hacia un desempeño por resultados, identificando sus fortalezas, debilidades, habilidades, motivaciones, necesidades, valores y actitudes con apoyo de un sistema de información.	Sistema de información implementado y 100% de servidores calificados	Primera Fase: Marzo 30 de 2004 Segunda Fase: Septiembre 30 de 2004 Tercera Fase: Marzo 30 de 2005	No. de servidores calificados/ No. de servidores a evaluar	Dependencias de la entidad	Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces
Diseñar y ejecutar conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar, entidades de Seguridad Social, ARP, el programa de bienestar laboral y salud ocupacional para fomentar en los servidores de la entidad compromiso con su bienestar y su propio desarrollo, brindándoles un adecuado diseño de puestos de trabajo, un clima laboral que refuerce el bienestar, un sistema de estímulos y una preparación para desvinculación laboral asistida.	Programa de Bienestar Laboral y Salud Ocupacional formulado y 100% de servidores participando del programa.	Diciembre de 2004	No. de servidores en proceso de mejoramiento de vida laboral / No. de servidores activos	Servidores de la entidad	Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**OBJETIVO:** Dotar a las entidades de servidores integros, competentes y comprometidos, a través del desarrollo permanente de aspectos humanos, funcionales y técnicos, que eleven el desempeño en el ejercicio de sus funciones y el compromiso con la entidad, con el sector y con el Estado.

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITES	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Establecer y aplicar la política para dar asistencia técnica oportuna a los servidores que deban desvincularse o trasladarse a Entes Territoriales, en el marco del Programa de renovación de la administración pública.	Asistencia técnica al 100% de los servidores a desvincularse. Dar cumplimiento ala Circular 507 de 2002 y lineamientos del D.A.F.P.	Permanente	No. de servidores atendidos/ No. servidores a desvincular No. de servidores pensionados/ No. de servidores en situación de prepensión No. de cargos suprimidos/ Total de cargos vacantes por retiro de pensionados.	Servidores de la entidad	Secretría General o quien haga sus veces, Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces y Unidades de Protección Social creadas en ls entidades.
Elaborar o actualizar el manual de inducción y realizar las inducciones en los temas relacionados con el Estado y el Servicio Público, el Sector y la Entidad y el Puesto de Trabajo, así como las reinducciones a que haya lugar.	100 % de servidores vinculados con inducción 100% de servidores activos con Reinducción	Permanente	No. servidores con inducción / No. servidores vinculados No. servidores con Reinducción / No. servidores activos	Servidores de la entidad	Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: DESCENTRALIZACIÓN ADMINISTRATIVA**

**OBJETIVO:** Fomentar la eficiencia, armonía y coherencia en el ejercicio administrativo, fortalecer las relaciones de coordinación con el nivel territorial y generar condiciones para la participación en la formulación de la política sectorial.

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITE	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
1. MODELO DE PLANEACIÓN Conformación grupo de trabajo intersectorial para diseño de un modelo de planeación.	Reglamento del grupo interdisciplinario para su operación.	Mayo de 2004	Grupo constituido y funcionando	Entidades participantes en el plan sectorial 2004 y MEN	Rectores y Directores de Entidades comprometidas en el plan. Secretaría General Subdirección de Desarrollo Organizacional y del talento Humano.
Elaboración de documento preliminar del modelo de planeación y sistema de indicadores de gestión	- Marco conceptual - Propuesta metodológica - Propuesta de indicadores de gestión	Agosto de 2004	Documento	Entidades participantes en el plan sectorial 2004 y MEN	Secretaría General , Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano, Oficina de Planeación y Finanzas del MEN y Grupo Interdisciplinario Sectorial.
Socialización del modelo de planeación y evaluación para ajuste.	35 Entidades convocadas a conceptual el modelo	Septiembre de 2004	% Entidades con socialización del modelo	Entidades participantes en el plan sectorial 2004 y MEN	Secretaría General, Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano, Oficina de Planeación y Finanzas del MEN y Grupo Interdisciplinario Sectorial.
Prueba piloto ante las entidades	Unificar criterios Aplicar Correctivos	Septiembre de 2004	% Entidades con prueba piloto	Entidades participantes en el plan sectorial 2004 y MEN	
Divulgación del modelo desarrollado	Conocimiento a 35 entidades del sector.	Septiembre de 2004	% Entidades con conocimiento del modelo	Entidades participantes en el plan sectorial 2004 y MEN	
Implementación y divulgación	Aplicación del modelo en las entidades del sector	Octubre de 2004	% Entidades que aplican el modelo.	Entidades participantes en el plan sectorial 2004 y MEN	Rectores y Directores, Jefes de Planeación de las entidades comprometidas en el Plan y Secretaría General, Oficina de Planeación y Finanzas MEN.

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: DESCENTRALIZACIÓN ADMINISTRATIVA**

**OBJETIVO:** Fomentar la eficiencia, armonía y coherencia en el ejercicio administrativo, fortalecer las relaciones de coordinación con el nivel territorial y generar condiciones para la participación en la formulación de la política sectorial.

<b>ACCIONES</b>	<b>METAS</b>	<b>FECHAS LIMITE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
2. ESTRATEGIA DE DESCENTRALIZACIÓN Estudiar el grado de madurez institucional y avance territorial mediante indicadores de gestión y equidad, para determinar su preparación para la descentralización	Consolidación del 100% de los diagnósticos institucionales y territoriales	30-Jun-04	Porcentaje de diagnósticos consolidados	Ministerio de Educacion Nacional Entidades Entes Territoriales	Secretaría General Rectores Autoridades Territoriales
Estudio (proyecto de ley) que garantice la existencia legal y financiera de la entidad dentro del entorno regional, en un periodo de transición	Un anteproyecto de ley	30-Jun-04	Proyecto elaborado	Ministerio de Educacion Nacional Ministerio de Hacienda y Crédito Público Entidades Entes Territoriales	Secretaría General Rectores Autoridades Territoriales
Evaluar los resultados del diagnóstico y del estudio jurídico para determinar el diseño de los modelos de descentralización a seguir.	Un modelo de descentralización	30-Ago-04	Modelo elaborado	Ministerio de Educacion Nacional Entidades Entes Territoriales	Secretaría General Rectores Autoridades Territoriales
Concertar con las autoridades territoriales el modelo de descentralización que contemple la autonomía administrativa y financiera regulada mediante indicadores de gestión y de resultados con participación del gobierno nacional y los entes territoriales.	Aplicación del modelo de descentralización al 100% de las instituciones.	30-Nov-04	Porcentaje de Modelos adoptados	Ministerio de Educacion Nacional Entidades Entes Territoriales	Secretaría General Rectores Autoridades Territoriales
Formalización del proceso mediante la suscripción de actos administrativos	Suscripción de los actos administrativos para el 100% de las instituciones	30-Dic-04	Porcentaje de entidades con actos administrativos suscritos	Ministerio de Educacion Nacional Entidades Entes Territoriales	Secretaría General Rectores Autoridades Territoriales
Transferencia de la institución a la entidad Territorial e inicio del nuevo ente descentralizado con autonomía	100% de entidades descentralizadas	30-Dic-05	% de entidades descentralizadas	Ministerio de Educacion Nacional Entidades Entes Territoriales	Secretaría General Rectores Autoridades Territoriales

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004**

**POLITICA: DEMOCRATIZACION Y CONTROL SOCIAL DE LA ADMINISTRACION**

**Objetivo:** Mejorar los canales de comunicación e interacción con el ciudadano, fomentar la participación y permitir el control de la gestión.

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITES	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Generar espacios de formación en participación ciudadana	Diseñar la cátedra de participación ciudadana	May-30	Documento elaborado	La comunidad en general, Instituciones Adscritas y Vinculadas al MEN, Instituciones Universitarias del orden Nacional y el MEN. Veedurías Ciudadanas.	Secretaría General o quienes hagan sus veces y áreas de atención al ciudadano en las Entidades Adscritas, Vinculadas al MEN, Entes Universitarios del orden nacional y MEN
	Elaboración de módulos interactivos.	Jul-15	Módulo elaborado		
	Implementación de la cátedra en entidades del sector	Permanente	Número de entidades con la cátedra implemada		
Generar espacios de interlocución para control social de la gestión pública	Realizar 2 audiencias públicas (planeación y rendición de cuentas)	Octubre - Febrero	2 Audiencias		
Recopilación del levantamiento de la información, validación y elaboración del Portafolio de Servicios de las entidades	Que el 100% de las entidades adscritas y vinculadas al MEN, los Entes Universitarios del orden Nacional y el MEN tengan un portafolio de trámites y servicios.	30 de noviembre	Fecha de la Publicación del Portafolio de Servicios		
Capacitar a los servidores del sector sobre cultura del servicio presencial, en atención telefónica y en atención página web - Intervención inicial	El 30 % de Servidores capacitados, comprometidos y sensibilizados para la atención al Ciudadano	30 de noviembre	No. De funcionarios capacitados		
Implementar encuesta de calidad del servicio	Dos encuestas realizadas sobre calidad del servicio que ofrecen las instituciones	Junio - Noviembre 2004	Número de encuestas realizadas. Publicación de los resultados de la encuesta de calidad del servicio,		

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA:MORALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA.**

**OBJETIVO:** Fundamentar el comportamiento de las entidades públicas adscritas al Ministerio de Educación Nacional, en principios éticos para que impongan su responsabilidad frente a los ciudadanos con actuaciones transparentes y honestas.

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITES	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
1. CARTA DE VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS Construcción de la Carta de valores éticos del sector, con la participación de los servidores y de los estamentos de las Instituciones.	Elaboración del documento para el sector.	Jul.2004-	N° de entidades del Sector con Carta de valores éticos adoptada y divulgada	Todos los servidores del Sector	Rectores Directivos, Jefes de Oficina de Control Interno o quienes hacen sus veces en las entidades participantes en el plan.
Divulgar y promover la aplicación de la Carta de Valores en el sector educativo.	Elaboración de la Carta de Valores en cada Entidad participante del plan sectorial de desarrollo administrativo.	Oct. 2004			
Fomentar este ejercicio en cada una de las entidades comprometidas en el plan sectorial de desarrollo administrativo, con base en la Carta de Valores Sectorial.	Socialización y adopción de los valores incluidos en la Carta por parte de toda la comunidad educativa.	Dic. 2004			
Crear mecanismos y estrategias para la adopción y aplicación de la Carta de Valores en cada Entidad participante en el plan.					

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: MORALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA.**

**OBJETIVO:** Fundamentar el comportamiento de las entidades públicas adscritas al Ministerio de Educación Nacional, en principios éticos para que impongan su responsabilidad frente a los ciudadanos con actuaciones transparentes y honestas.

<b>ACCIONES</b>	<b>METAS</b>	<b>FECHAS LIMITES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
2. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO Elaborar y ajustar los manuales de procesos y procedimientos por área o proceso	100% de las entidades del sector adelantando la elaboración y ajuste de manuales de procesos y procedimientos.	DIC. 2004	# de entidades del sector con manuales de procesos y procedimientos elaborados o ajustados	Todos los servidores de las entidades respectivas.	Directivos y jefes de dependencia y jefes de control interno o quienes hagan sus veces de las entidades comprometidas en el plan.
Adopción mediante acto administrativo					
Identificación, análisis y valoración de riesgos	100% de las entidades del sector trabajando en la elaboración de mapas de riesgos	DIC. 2004	# de entidades del sector con mapas de riesgos elaborados	Todos los servidores de las entidades respectivas.	Directivos de las entidades y jefes de control interno

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: MORALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA.**

**OBJETIVO:** Fundamentar el comportamiento de las entidades públicas adscritas al Ministerio de Educación Nacional, en principios éticos para que impongan su responsabilidad frente a los ciudadanos con actuaciones transparentes y honestas.

**3. FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITES	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
<b>3.1. SENSIBILIZAR AL EQUIPO DIRECTIVO DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR EN MATERIA DE CONTROL INTERNO</b>					
Realizar talleres conjuntos con la participación de los representantes legales y jefes de control interno de las entidades	Identificar las responsabilidades y comprometer a los representantes legales frente al sistema de control interno	Diciembre de 2004	- # de talleres de sensibilización y actualización en materia de control interno realizados/ talleres programados - Planes de mejoramiento formulados y en ejecución - Plan de mejoramiento sectorial formulado y en ejecución	Directivos y jefes de las oficinas de control interno del sector	Subdirección de desarrollo Organizacional y del talento humano del MEN Ofician de Control Interno MEN
Formular planes de mejoramiento a partir de las reuniones del comité institucional de coordinación de control interno de cada entidad					
Formular planes de mejoramiento a partir de las reuniones del subcomité sectorial de control interno del sector					
<b>3.2. FORTALECIMIENTO DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO</b>					
Capacitar al personal de las oficinas de control interno en herramientas para evaluar las fases y componentes del sistema	Oficinas de Control Interno con el Recurso Humano idoneo, competente y capacitado	Diciembre de 2004	# de eventos de capacitación realizados / total de eventos capacitación programados	Servidores públicos de las entidades del sector	Representantes legales

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: MORALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA.**

**OBJETIVO:** Fundamentar el comportamiento de las entidades públicas adscritas al Ministerio de Educación Nacional, en principios éticos para que impongan su responsabilidad frente a los ciudadanos con actuaciones transparentes y honestas.

<b>4. RELACIÓN CON ENTES EXTERNOS</b>					
Generar espacios y mecanismos conducentes a unificar con los entes de control los criterios para evaluar el SCI	Contar con criterios unificados para la evaluación del SCI de las entidades	Diciembre de 2004	Criterios unificados e implementados	Directivos, Jefes de Oficina de Control Interno	Directivos, Jefes de Oficina de Control Interno
Presentar oportunamente y de acuerdo con las directrices impartidas por las normas vigentes los informes de control interno que soliciten los organismos de control y entes y autoridades que lo requieran	100% de los informes requeridos presentados oportunamente y de acuerdo con las directrices dadas por la norma vigente	Permanente	# de informes presentados	Directivos, Jefes de Oficina de Control Interno	Directivos, Jefes de Oficina de Control Interno
Establecer canales de comunicación sectorial para intercambiar información y experiencias relacionadas con el SCI	Contar con un link en la página WEB del Ministerio con información relevante sobre control interno	Diciembre de 2004	Link creado	Funcionarios de las oficinas de Control Interno	Funcionarios de las oficinas de Control Interno

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: MORALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA.**

**OBJETIVO:** Fundamentar el comportamiento de las entidades públicas adscritas al Ministerio de Educación Nacional, en principios éticos para que impongan su responsabilidad frente a los ciudadanos con actuaciones transparentes y honestas.

<b>5. CONTRATACIÓN</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>METAS</b>	<b>FECHAS LÍMITES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Actualizar o expedir los manuales de contratación	Manual de contratación actualizado y socializado	Jun-04	Nº de entidades actualizadas sobre Nº total de entidades adscritas.	Áreas Administrativa, Oficinas Jurídica o quienes hagan sus veces en las entidades participantes en el plan	Área Administrativa, Oficina Jurídica.
Actualizar o expedir el manual de interventoría o en su defecto elaborarlo.	Manual de interventoría actualizado y socializado	Jun-04	Nº de entidades actualizadas sobre Nº total de entidades adscritas.		Área Administrativa, Oficina Jurídica.
Realizar capacitación en contratación e interventoría.	Talleres, conferencias y publicación página web.	Permanente	Nº de entidades que ofrecieron capacitación sobre Nº total de entidades adscritas MEN.	Área Administrativa.	Área Administrativa.
Dar plena aplicación a las normas de contratación pública.	Permitir la verificación de la transparencia y honestidad en las actuaciones contractuales del sector educativo.	Permanente	Nº de requerimientos, reclamos, peticiones, demandas, sobre Nº total de contratos.	Entidades, contratistas, público en general.	Áreas de Planeación, administrativa, financiera, oficina jurídica, informática, atención al ciudadano.
	Facilitar información a la ciudadanía respecto de los contratos a realizarse para su intervención.	Permanente	Nº de personas que visitan la página web y que solicitan información a la entidad sobre contratos		

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: REDISEÑOS ORGANIZACIONALES**

**OBJETIVO:** Consolidar los procesos de reformas organizacionales con el establecimiento de objetivos y metas que contetmplen la distribución y uso, óptimo y transparente de los recursos disponibles en las entidades comprometidas con el Plan, con el apoyo de tecnología informática.

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITE	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
ESTRUCTURA ORGANICA - PLANTA DE CARGOS Implementar evaluaciones periódicas de avance a los planes institucionales.	Presentar dos informes de avance de los planes institucionales.	Junio y Diciembre de 2004	No. de Informes presentados.	Entidades adscritas y Vinculada	Directores y/o Rectores y jefes de planeación de entidades adscritas y vinculada. Secretaría General, Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano, Oficina de Planeación y Finanzas del MEN
Formular, modificar o ajustar la estructura organizacional del MEN y las entidades adscritas que responda a su realidad actual.	Aprobación de una estructura organizacional.	Noviembre de 2004	% de cumplimiento, seguimiento cronograma establecido	MEN Y ENTIDADES ADSCRITAS	Secretaría General y Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano del MEN y Rectores y Directores de Entidades Adscritas.
Rediseñar, implementar y mejorar procesos y procedimientos.	100% de procesos y procedimientos mejorados. No. De procedimientos mejorados.	Noviembre de 2004	100 % de procesos y procedimientos mejorados	MEN , ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PLAN SECTORIAL	Directores y/o Rectores y jefes de planeación de entidades adscritas y vinculada y entes universitarios autónomos del orden nacional. Secretaría General, Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano, Oficina de Planeación y Finanzas del MEN
Organizar e implementar el programa de administración de cambio de cultura.	90% de consolidación del proceso de cambio.	Diciembre de 2004	90 % de consolidación del proceso de cambio.	MEN, ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PLAN SECTORIAL	Directores y/o Rectores y jefes de planeación de entidades participantes en el plan. Secretaría General, Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano
Elaborar, organizar e implementar programas de capacitación y bienestar.	100% de programas ejecutados.	Octubre de 2004	100% de programas ejecutados.	MEN, ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PLAN SECTORIAL	Directores y/o Rectores y áreas de talento humano de las entidades participantes en el plan. Secretaría General, Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano del MEN

**PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SECTOR DE LA EDUCACIÓN 2004 -**

**POLITICA: REDISEÑOS ORGANIZACIONALES**

**OBJETIVO:** Consolidar los procesos de reformas organizacionales con el establecimiento de objetivos y metas que contetmplen la distribución y uso, óptimo y transparente de los recursos disponibles en las entidades comprometidas con el Plan, con el apoyo de tecnología informática.

<b>ACCIONES</b>	<b>METAS</b>	<b>FECHAS LIMITE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Adecuar la infraestructura tecnológica.	90% de disponibilidad y acceso a los sistemas de información.	Noviembre de 2004	90% de disponibilidad de los sistemas de información.	MEN ,ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PLAN SECTORIAL	Directores y/o Rectores y jefes de planeación de entidades adscritas y vinculada.Secretaría General, Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano, Oficina de Planeación y Finanzas del MEN
Diseñar e implementar los sistemas de información para soportar los procesos.	70% de los sistemas implementados.	Noviembre de 2004	70% de sistemas implementados.	MEN ,ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PLAN SECTORIAL	Directores y/o Rectores y jefes de planeación de entidades adscritas y vinculada.Secretaría General, Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano, Oficina de Planeación y Finanzas del MEN
Identificar, programar y ejecutar las actividades críticas que requiere desarrollar la entidad, para lograr cambios significativos en el corto plazo.	70% de actividades críticas ejecutadas.	Diciembre de 2004	70% de actividades críticas ejecutadas	MEN, ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PLAN SECTORIAL	Directores y/o Rectores y jefes de planeación de entidades adscritas y vinculada.Secretaría General, Subdirección de Desarrollo Organizacional y del Talento Humano