



ACCIONES EFECTIVAS DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y TRANSPARENCIA

Modernización de sector

En el marco de la política de eficiencia del sector educativo, la modernización fue el punto de partida para lograr un sector eficiente y transparente, orientado a resultados, centrado en su misión con criterios técnicos, logrando una institucionalidad que para nada favorece las prácticas corruptas.

Como resultado, el Ministerio obtuvo el tercer lugar entre 138 entidades del Estado evaluadas en el Índice de Transparencia Nacional, que establece la Corporación Transparencia por Colombia. En el 2002, el Ministerio había obtenido el lugar 87 entre 88 entidades evaluadas.

1. Reestructuración del Ministerio

La organización del sector educativo se inició por la reestructuración del ministerio, enfocándolo a la atención a sus usuarios, lo que determinó el rediseño de todos los procesos y procedimientos, que se soportaron en sistemas de información. Adicionalmente, se estableció un sistema de gestión de calidad y mejoramiento continuo, que permite la revisión permanente de procesos y estructura.

a. Con la visión de la cultura de servicio se estructuró el **Modelo de Atención al Ciudadano**, que demandó una transformación en la gestión del Ministerio con un modelo de atención y respuesta oportuna a las demandas de trámites e información, quejas y reclamos. Se centralizó la atención mediante un sistema administrado en línea. Cualquier ciudadano puede realizar seguimiento al estado de su solicitud.



Para soportar este sistema y dar respuestas oportunas, se reestructuró el funcionamiento de la entidad a partir de procesos (que hoy son 32), con procedimientos claramente definidos, en los cuales es fácil la identificación de la evolución del trámite por el usuario. Asimismo, este sistema permite controlar al interior del Ministerio los tiempos de respuesta y las actuaciones de los responsables.

Como resultado de esta cultura de servicio, y para el caso del Ministerio, logramos una calificación de satisfacción del usuario por los servicios prestados del 93%.

b. En cuanto a los **Trámites** en el primer cuatrienio se racionalizaron y simplificaron. Actualmente el Ministerio cuenta con 28 trámites de los cuales se determinó que 13 son susceptibles de poner totalmente en línea. Actualmente 9 trámites ya están en operación y los 4 restantes entrarán antes de agosto.

Uno de estos trámites es el Registro Calificado para los programas de educación superior que recibimos del ICFES y que hacen parte del Sistema de Aseguramiento de la Educación Superior. La puesta en manos de la comunidad académica de los procesos de evaluación y la publicidad del proceso, son hoy reconocidas como claves en la consolidación de este sistema.

c. Uno de los procesos claves para la transparencia es el de la **Contratación**. Se implementó un procedimiento con estándares de calificación y evaluación definidos que, en cumplimiento de las leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007 y sus decretos reglamentarios, para garantizar la publicidad de los procesos y la realización de audiencias públicas.

El fortalecimiento del proceso de contratación trajo como consecuencia el incremento constante del número de procesos de selección públicos, que para el 2009 presentó un incremento del 70% respecto al año anterior.



En la construcción de los pliegos, que empezamos a publicar en la página del Ministerio a partir del 2003 y a partir del 2008 en la página Sistema Estatal de Contratación Pública (SECOP), se ha venido aumentando la participación de los interesados hasta llegar a un mínimo de cinco proponentes. Hemos puesto especial atención a las observaciones presentadas en los procesos, lo que ha permitido crear una mayor demanda y ampliar de manera representativa el número de participantes.

Lo anterior ha generado una mayor visibilidad y en consecuencia un incremento en la participación de personas jurídicas y naturales interesadas hasta alcanzar promedios de 8 empresas para los procesos de servicios generales y 4 para los procesos especializados.

d. La gestión del **Talento Humano** ha sido clave en el proceso de modernización. Además de la clara definición de las funciones de cada uno de los responsables, se desarrollaron múltiples actividades para ajustar las habilidades técnicas y de gestión de los funcionarios, promoviendo una cultura organizacional basada en la eficiencia, el mejoramiento continuo y la transparencia.

En el componente de selección meritocrática, el Ministerio fue la entidad mejor calificada en el Índice de Transparencia Nacional 2007 – 2008. Ello se debió a que se adoptó un modelo de administración del Talento Humano por competencias el cual incluye la definición de perfiles por cada nivel de cargos (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial) de la Entidad y se someten a un riguroso proceso de selección que se realiza a través de firmas especializadas. Todos los aspirantes a ocupar un puesto, sin excepción, son evaluados con el fin de conocer su potencial, calificando el nivel de desarrollo de sus competencias versus las del cargo a ocupar para seleccionar a aquellos que obtengan los mejores puntajes en cada una de las competencias y que respondan a los estándares establecidos. En el caso de los empleados de carrera se vienen aplicando las normas



nacionales, pero los provisionales se someten al proceso descrito mientras se someten al concurso.

Adicionalmente se ha establecido un sistema de evaluación de desempeño tanto para los servidores como para los gerentes públicos en el que se hace correspondencia entre la gestión individual y la institucional.

e. Con el fin de fortalecer el **Control Interno** mediante una evaluación independiente que busca mayor objetividad, se tercerizó su operación. Con este esquema hemos avanzado en la política de administración de riesgos incluidos los riesgos de corrupción y las auditorías integrales

f. Para consolidar esta transformación garantizando su mejoramiento permanente hemos desarrollado un Sistema Integrado de Gestión (SIG), que involucra el Modelo Estándar de Control Interno. El SIG recibió la certificación del Icontec en 2006, siendo el primer Ministerio en lograr dicha certificación, que luego sería ratificada en 2009.

g. La convicción de que **la información es un bien público, un bien colectivo**, en esa medida procuramos crear una cultura de visibilidad y acceso a la información. Ejemplo de ello es el acceso a la información a través de la página web y con el portal educativo Colombia Aprende que cumplen con los estándares de Gobierno en Línea y se han convertido en mecanismos fundamentales para la continua rendición de cuentas.

Entendemos **la rendición de cuentas como un ejercicio de deliberación bajo el concepto de la corresponsabilidad**, esto quiere decir que sabemos que la Educación es un tema de todos, donde el ciudadano y las distintas instancias de la educación tienen participación activa. Ejemplo de esto son las Audiencias Públicas de Rendición de Cuentas en donde el Ministerio ha sido muy buen



evaluado por la cantidad de medios de convocatoria utilizados y el nivel de medios de difusión para llegar al máximo de ciudadanos.

2. Asignación de recursos con criterios técnicos y metodologías estandarizadas

En desarrollo de la asignación de recursos del Sistema General de Participaciones (SGP) a las entidades territoriales hoy se realiza con base en la información de la matrícula reportada en el Sistema de Información Nacional de Educación Básica y Media (SINEB) desarrollado por el Ministerio y con base en tipologías previamente definidas que reconocen las características geográficas de las entidades territoriales.

Este sistema registra la matrícula niño por niño con información detallada y realiza las validaciones necesarias para evitar duplicidades. A través de este mecanismo sólo en el 2010 se distribuyeron 13 billones de pesos (CONPES 131 de 2010). Para garantizar la prestación del servicio, se han establecido parámetros que determinan la distribución de los profesores de acuerdo con los estudiantes atendidos. Este proceso ha determinado mayor transparencia y claridad a la asignación de recurso humano que representa alrededor del 80% del costo del servicio.

Para las instituciones de educación superior se desarrollo un modelo de indicadores de gestión para la distribución de un porcentaje de recursos determinado por la ley 30 (\$70.000 millones anuales en promedio). Este modelo fue construido con el Sistema de Universidades Estatales (SUE) y permite evaluar el desempeño de las instituciones.



3. La reestructuración en el sector

a. En varios procesos nacionales participan **las secretarías de educación**. Esto implicó una reingeniería de estas entidades con los mismos criterios que la del Ministerio.

Actualmente, 80 Secretarías de Educación utilizan el mismo sistema de información “Sistema de Atención al Ciudadano (SAC)” para atender las demandas y reclamos de la comunidad educativa, gestionando en promedio 70.000 trámites mensuales.

Los restantes sistemas de información nacionales (matrícula, recursos humanos, financiero y calidad educativa) han sido implementados en 30 secretarías y llegaremos a 70 en agosto. El funcionamiento en red de estos sistemas permite a todos los ciudadanos acceder a mucha de esta información, y se tiene proyectado que al finalizar este año toda la información pueda ser consultada en línea.

25 Secretarías han logrado a la fecha la certificación en gestión de calidad de los procesos nacionales de cobertura, recursos humanos y atención al ciudadano. Esperamos llegar a la certificación de 40 Secretarías y ampliar la certificación a otros procesos.

Para enfrentar los problemas presentados en algunas entidades territoriales con la contratación del servicio con instituciones privadas, se pusieron en marcha mecanismos como el banco de oferentes para la evaluación de los prestadores y el control previo de la matrícula oficial para proceder a la expansión de la contratación.

Probablemente, la acción sector que mayor incidencia ha tenido en cuanto a transparencia y reducción del tráfico de influencias en el ámbito local ha sido la puesta en marcha del nuevo estatuto docente 1278 del 2002. Con sus concursos para el ingreso y ascenso se ha establecido la meritocracia en el manejo de la carrera docente. Hoy en el nuevo escalafón se encuentran vinculados 53.688 docentes, y



están ingresando 28.000 adicionales en desarrollo del último concurso. Estos últimos están escogiendo, mediante audiencias públicas, el lugar en donde van a ser ubicados. Al finalizar el 2010, el 26% de la planta docente habrá ingresado mediante este procedimiento.

b. En cuanto a las universidades, además del desarrollo del sistema de indicadores y los sistemas de información que permiten mayor transparencia y mejor rendición de cuentas, 60 instituciones de educación superior cuentan hoy con sistemas integrados de gestión y 18 de las públicas cuentan con la certificación de calidad GP1000.

c. Como cabeza del sector, el Ministerio acompañó, en sus entidades adscritas y vinculadas, procesos de reorganización administrativa, para garantizar transparencia y eficiencia. Mediante transformaciones legales, el Icetex y el Icfes se fortalecieron como entidades más autónomas y efectivas, modernizaron sus procesos y estructuras y hoy son entidades eficientes, con sistemas de información que soportan sus procesos, y que hacen posible la operación de sus trámites en línea.

Ha sido especialmente importante en el Icetex el trámite de los créditos a través de la página Web, lo que permite que no haya preferencia en la recepción de solicitudes ni en la adjudicación de los mismos, disminuyendo los riesgos de corrupción.

Todo este esfuerzo nos permite decir que estamos entregando un sector más eficiente, transparente y con mejores herramientas para combatir la corrupción.