



La educación
es de todos

Mineducación

Guía de implementación

de la política de integridad



Subdirección de Talento
Humano

Tabla de



Contenido

		Pág.
1	Introducción	3
2	Objetivo de la guía	6
3	Alcance de la guía	7
4	Descripción de la política de integridad	9
5	Marco de referencia	11
6	Herramientas e instrumentos	12
7	Definiciones	14
8	Implementación de la política de integridad	16
9	Aspectos con mayor potencial de desarrollo	19

1

Introducción



A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 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.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Ley 1955 de 2019 expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", el cual tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos. Asimismo, en el artículo 30 de la Ley 1955 de 2019 se definen los pactos que lo componen, entre ellos, el pacto por una gestión pública efectiva en que se hace visible la necesidad de una transformación en la Administración Pública que permita lograr una institucionalidad efectiva, mejorar el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia y eficacia, eliminar las duplicidades y la colisión de funciones y competencias y fortalecer la coordinación y el rol del Estado como agente regulador.

En el artículo 2 de la Ley 1955 de 2019, se afirma que el documento "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad" hace parte integral del mismo, y en este se establece como objetivo mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas, mediante la consolidación Modelo Integrado de Planeación y Gestión, fijando como meta para el índice de gestión y desempeño institucional el incremento de diez puntos, a partir de la línea base de 2018.

El Ministerio de Educación Nacional en el Índice de Gestión y Desempeño Institucional 2020 ocupó el primer puesto entre las entidades del orden nacional y los dieciocho Ministerios que



participaron en la medición; y, que, de acuerdo con la meta establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al final del cuatrienio debe alcanzar un Índice de 96,6 puntos en la implementación de las políticas de gestión y desempeño que conforman MIPG.

Así mismo, al final del cuatrienio se pretende ubicar al Ministerio de Educación Nacional entre los tres primeros lugares en los resultados de la evaluación del desempeño institucional y sectorial que el Departamento Administrativo de la Función Pública mide anualmente, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), con base en el MIPG.

Para la articulación entre el SIG y MIPG, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución 10491 de 2019, por medio de la cual se adoptan y ratifican las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación y se establece un plazo de tres meses para que los líderes de proceso definan las estrategias y mecanismos mediante las cuales desarrollarán e implementarán las políticas que le aplican a sus procesos.

La política de “integridad”, da a conocer las nuevas dinámicas en las que la función pública moderniza las entidades del orden nacional y territorial a través mecanismos que mejoren las conductas éticas y de buen gobierno para los servidores públicos del país dentro del marco de la profesionalización de la administración pública, mediante el desarrollo de mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado. En este sentido, la política de integridad en el Ministerio de Educación Nacional (MEN) tendrá como finalidad la consolidación de un único Código de Integridad que adopte los valores de justicia, mística, confianza, compromiso, respeto, honestidad y diligencia, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales y aumenten los índices de legitimidad institucional para con la ciudadanía.

Durante la vigencia 2021, se implementó el Código de Integridad. Así mismo, de acuerdo con los resultados del FURAG y el Autodiagnóstico de Integridad, se desarrollaron diferentes acciones de mejora focalizadas en la sensibilización de los valores para buscar una apropiación de estos en los servidores públicos y colaboradores del MEN.

La presente guía es elaborada por la Subdirección de Talento Humano con el acompañamiento de la Subdirección de Desarrollo Organizacional. El documento contiene los siguientes elementos: objetivo de la guía, alcance de la guía, descripción de la política MIPG, marco de referencia, herramientas e instrumentos, definiciones, estrategias o mecanismos para la implementación y los aspectos de mayor potencial de desarrollo para el cuatrienio.



2 Objetivo de la guía

A través de la presente guía se definen las estrategias y mecanismos mediante los cuales desarrolla e implementa la política INTEGRIDAD formulada en la Resolución 10491 de 2019 así:

“La Ministra de Educación, su equipo directivo y demás servidores del Ministerio, hacen explícito su compromiso con el Buen Gobierno como medio para desarrollar su gestión diaria, alcanzar sus objetivos misionales, y, fomentar y desarrollar una cultura de eficiencia, transparencia e integridad basada en la responsabilidad personal, fortaleciendo campos específicos de la organización como lo son: la estrategia, el talento humano, los procesos de gestión, sus riesgos y controles, la auditoría y el aseguramiento. Así mismo se define el compromiso institucional con la adopción del código de integridad, el cual servirá de base para incentivar conductas positivas a favor de la legalidad, la vocación de servicio y el privilegio al bien general antes que el bien particular, con lo cual se sigue la creciente tendencia mundial a fortalecer un enfoque preventivo en torno a la integridad pública, apropiando para ello los valores que debe tener todo servidor público”.

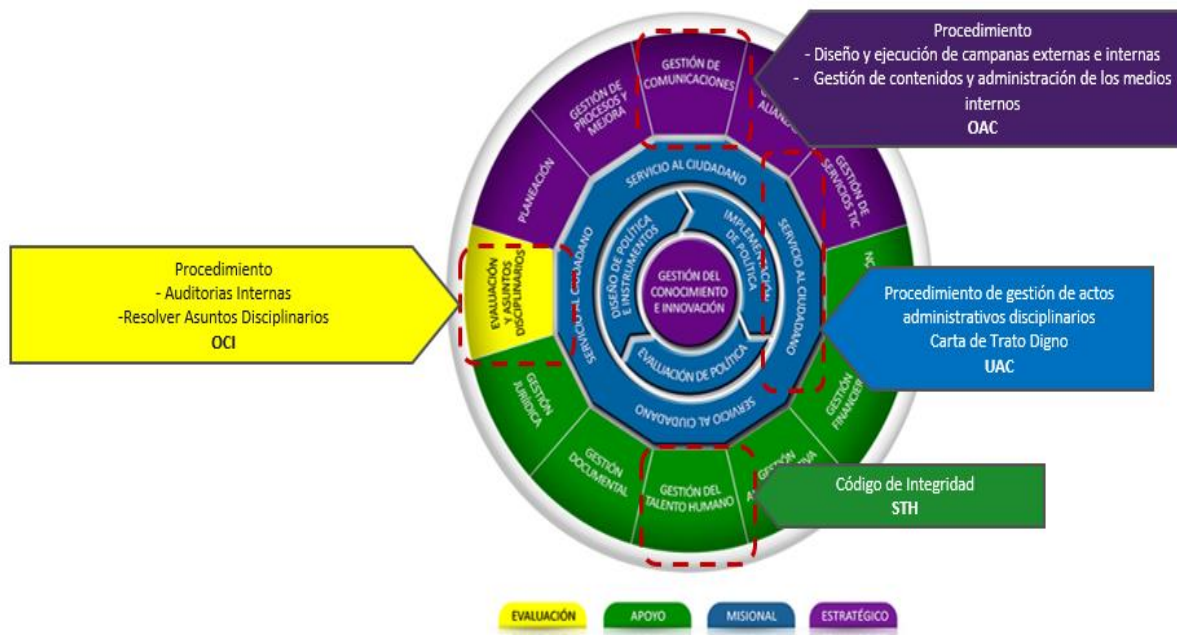
Esta política la lidera a nivel nacional el Departamento Administrativo de la Función pública – DAFP y al interior del MEN está a cargo de la SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.

3 Alcance de la guía



La presente guía le aplica a la Subdirección de Talento Humano como líder de la política de INTEGRIDAD, a la Subdirección de Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Comunicaciones, y la Oficina de Control Interno como áreas involucradas en la implementación de dicha política y a los procesos de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, SERVICIO AL CIUDADANO, GESTIÓN DE COMUNICACIONES y EVALUACIÓN Y ASUNTOS DISCIPLINARIOS del mapa de procesos vigente del Ministerio de Educación Nacional.

Interrelación política/proceso/dependencia MEN



La política de integridad requiere de la óptima articulación interna entre la Subdirección de Talento Humano y demás dependencias que intervienen en el proceso de implementación con la finalidad de contar con servidores públicos más integrales en materia de la ética de lo público y el buen gobierno.



Por lo tanto, en la siguiente tabla se estructuran los roles y responsabilidades de las dependencias interventoras de la política, así:

LÍDER	ROL	RESPONSABILIDAD
Subdirección de Talento Humano	Líder en la formulación, ejecución y evaluación de la política de Integridad.	Dirigir la implementación y socialización del Código de Integridad en el Ministerio de Educación.
Subdirección de Desarrollo Organizacional	Orientador en la formulación y evaluación de la política de integridad.	Encargado de acompañar y asesorar a la STH en la formulación y evaluación de la política de integridad a través del instrumento “Autodiagnóstico de Integridad”.
Oficina Asesora de Comunicaciones	Notificador de la socialización de la política de integridad.	Informa a los servidores públicos y colaboradores del MEN de las socializaciones propuestas por la STH en los canales internos que la Oficina de Comunicaciones administra.
Oficina de Control Interno	Auditor del proceso de gestión del talento humano.	La OCI realiza el seguimiento a que las actividades propuestas por la STH en materia de integridad se cumplan de acuerdo con lo planteado en cada anualidad.



4

Descripción de la política de integridad

DIMENSIÓN I Talento humano

Para MIPG los servidores públicos somos lo más importante

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Todas las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

A continuación se presentan las **políticas** y **principales acciones** para desarrollar esta dimensión:



*** Para ver la información completa de esta y las demás dimensiones de MIPG visita: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg>

El objetivo de la política de integridad es desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, dentro y fuera de la institución.

De esta manera, el propósito de la política de Integridad es la apuesta por la integridad pública, que consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. Según el economista estadounidense Anthony Downs "la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones", entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se



refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Visto de este marco se construye el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores.

Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

Primero: Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana

Segundo: Revisar y analizar el material, que van a permitir la priorización de actividades.

Tercero: Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.

Cuarto: Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

Quinto: Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.

Sexto: Ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

5

Marco de referencia



Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”

Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1081 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”.

Decreto 1499 de 2017 “ Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

Ley 2013 de 2019. “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”

6

Herramientas e instrumentos



El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) como entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional, ha dispuesto una serie de documentos que facilitan la implementación de la política de Integridad, por parte de las entidades públicas. Entre otras, se destacan:

- Caja de herramientas que garantiza el contacto de los servidores con el Código sea experiencial
- Código de Integridad Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación - marzo 2018
- Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública- Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia-Invirtiendo en Integridad Pública para afianzar la paz y el desarrollo-2017
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano versión 2.
- Autodiagnóstico de Integridad.
- Manual de implementación del Código de Integridad.
- Seguimiento a la integridad.

La información puede ser consultada en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

Adicionalmente, se dispone de una caja de herramientas que plantea actividades para el desarrollo del código de integridad que busca garantizar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial. La información se encuentra disponible en el siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

Al interior del Ministerio de Educación Nacional se cuenta con las herramientas definidas de autodiagnóstico y plan de cierre de brechas, administradas por la Subdirección de Desarrollo Organizacional.



7 Definiciones

Integridad: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.¹

Integridad pública: se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.²

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (DAFP, 2017)

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población. (USAID, 2006)

¹ Glosario MIPG

² OCDE 2017



8

Implementación de la política de integridad

En el proceso de implementación de la política de integridad se tienen contempladas las siguientes actividades de gestión con periodicidad anual

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de integridad tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores y resultados de las estrategias de comunicación de empleadas que nos permita medir la percepción y apropiación de los valores al interior de la entidad.	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Subdirección de Talento Humano	Anual



CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	Anualmente se establecerá un plan de trabajo que permita la apropiación del Código de Integridad, en el cual se definan las actividades con su alcance, cronograma de implementación, presupuesto y los mecanismos de retroalimentación	Determinar las actividades y el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Definir el presupuesto asociado a las actividades para promover el Código de Integridad	Subdirección de Talento Humano	Anual
Ejecución y evaluación del Plan de gestión del Código de integridad.	Anualmente se realizará la evaluación del Plan de gestión del código de integridad y se documentarán las buenas prácticas de la entidad.	Preparar y divulgar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad, que incluirán la participación de los servidores públicos	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Documentar las buenas prácticas de la entidad	Subdirección de Talento Humano	Anual



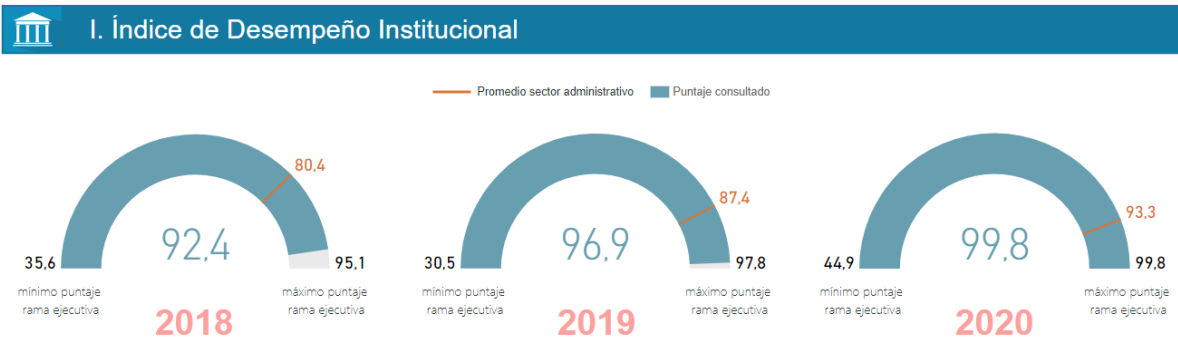
CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
		en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.		
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público	Se promoverá una estrategia para la Identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses	Definir lineamientos para la gestión de conflictos de intereses (Integridad y riesgos).	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Identificar áreas con riesgos de conflicto de interés	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Implementar campañas de comunicación y capacitación de conflicto de interés	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Establecer y adoptar el proceso de gestión que incluya la declaración y trámite de los conflictos de intereses, así como el correspondiente registro.	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Establecer los canales de consulta y denuncia	Subdirección de Talento Humano	Anual



9

Aspectos con mayor potencial de desarrollo

El Índice de Desempeño Institucional en el Ministerio de Educación Nacional ha sido potenciado desde el inicio del cuatrienio a través de diferentes estrategias por cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La Subdirección de Desarrollo Organizacional (SDO), en su calidad de segunda línea de defensa, ha liderado metodológica y técnicamente el actuar de las dependencias responsables de las políticas de MIPG con el fin de implementar buenas prácticas de gestión, así como su respectiva documentación.



Nota: El promedio de sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector.

Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2018-2020

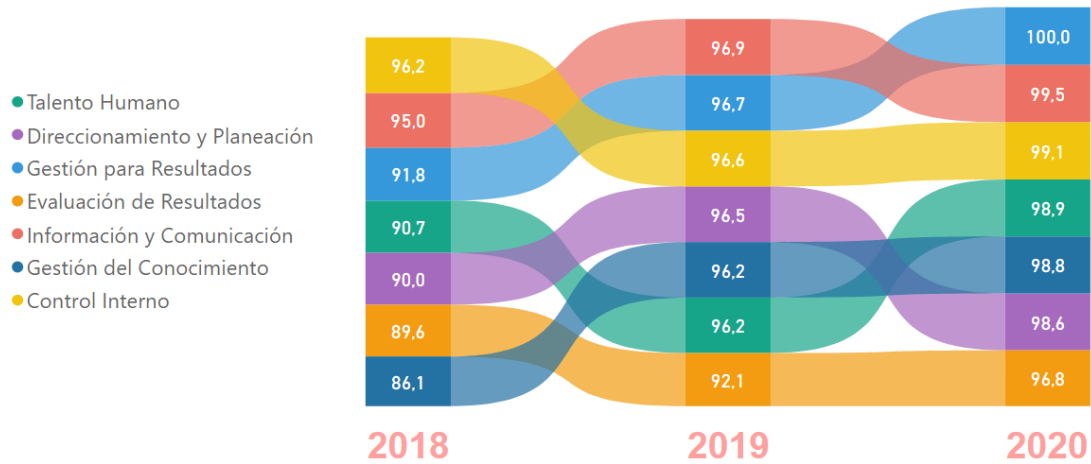
Desde el primer reporte de la administración en el año 2018, se ha incrementado directamente proporcional el índice 7,4 puntos porcentuales hasta alcanzar el máximo puntaje de las entidades de orden nacional. Cabe resaltar que, el MEN, en su calidad de cabeza de sector, siempre ha estado por encima del promedio. Este aspecto es vital a nivel de cultura organizacional para que las entidades adscritas y vinculadas se integren en este propósito.



Ahora bien, la Dimensión de Talento Humano potenció sus actividades de gestión para cada una de sus políticas. El primer comparativo 2018 a 2019 hubo un incremento de 5.5 puntos porcentuales que dan a conocer que desde la Subdirección de Talento Humano se efectuaron acciones de mejora para cumplir con la meta propuesta como institución entorno a la gestión y desempeño.

Posteriormente, la transición de 2019 a 2020 también evidenció un resultado de mejoramiento en la Dimensión de Talento Humano. Este se atribuye principalmente a la gestión realizada desde la política de integridad que, a través de diferentes actividades, inició la implementación del Código de Integridad en el MEN.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2018-2020

Si se revisa específicamente la evolución del índice en la política de integridad, se observa que ha sido de las políticas del MEN que más progreso ha tenido desde el 2018 al 2020, pasando de un 85 a 97,5. Los componentes que más influyeron en el desarrollo de la política han sido: a) el cambio cultural a partir de la implementación del código de integridad y b) la gestión del conflicto de interés y la declaración del impuesto sobre la renta.



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2018-2020

En primer lugar, el MEN inició la implementación del Código de Integridad a partir de la adopción de los cinco (5) valores orientados a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y dos (2) valores adicionales establecidos al interior de la entidad. El inicio de la apropiación de los valores al interior del MEN fue a través de piezas comunicacionales para que los colaboradores se fueran afianzando con los mismos. Posteriormente, en el marco de las actividades desarrolladas en el plan de bienestar y capacitación, se incluían transversalmente parámetros de integridad, como se realizó en la reinducción 2019 o Halloween.

En segunda medida, la gestión de conflicto de interés y la declaración del impuesto sobre la renta, que surge a partir de la Ley 2013 de 2019, se realizó desde dos vertientes principalmente:

- 1) Realizar seguimiento a la actualización periódica de la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de interés por parte de los gerentes públicos en el aplicativo dispuesto por el DAFP.
- 2) Documentar lo concerniente a un conflicto de interés para orientar a los servidores cuándo se debe declarar un conflicto de interés potencial o aparente, o real.

Por último, los resultados correspondientes a la gestión 2020 (97,5), reportados en 2021 a través del FURAG, la política de Integridad se midió en el Ministerio de Educación Nacional con los siguientes índices desagregados: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público; Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas y Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción



Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	77,8
INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	85,5
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	95,1

Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva MEN, vigencia 2020

Aunque los resultados del autodiagnóstico para la vigencia 2021, evidencian mejora en el nivel de cumplimiento de esta política, en el MEN se establecen estrategias de apalancamiento que coadyuvan al plan de cierre de brechas de las políticas de MIPG. Con base en los resultados 2020, se construyeron las siguientes estrategias para la política de integridad y sobre las cuales se hace un seguimiento trimestral:

CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PLAN DE ACCIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
Realiza el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Realizar una evaluación de la eficacia (encuesta) de las estrategias de implementación del Código de Integridad	Se realiza la aplicación de una encuesta dirigida a los servidores con el fin de evaluar la eficacia de implementación de estrategias que giran en torno al Código de Integridad	31 de diciembre de 2021
Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	Socializar la Guía de Conflicto de Interés a los Servidores Públicos	Realizar la socialización de la guía de conflicto de interés a los servidores públicos a través de los canales de comunicación	31 de diciembre de 2021
Ejecución y evaluación del Plan de gestión del Código de integridad.	Realizar un informe de las actividades en las que se incluyó el Código de Integridad y los grupos de intercambio	Se documenta un informe con la gestión de las actividades realizadas en la vigencia en materia de Código de Integridad	31 de diciembre de 2021



La educación
es de todos

Mineducación



#ElFuturo EsDeTodos

#LaEducación EsDeTodos

www.mineducacion.gov.co

