

Encuestado



27

Anónimo



60:18



Tiempo para completar

INFORMACIÓN GENERAL

1

Estado Miembro Postulante: *

Colombia

2

Institución Pública Postulante: *

Ministerio de Educación Nacional

3

Nombre de la Experiencia Innovadora: *

Modelo E para la gestión de la cultura organizacional: experiencias y expansión

4

Tiempo de Implementación:

Nota: Se exige 02 años mínimo de implememntación. No se considerará el tiempo de diseño y elaboración de la experiencia, así cómo el tiempo que fue necesario para la búsqueda de recursos si es aplicable. *

5

Categoría a la que postula: *

- Innovación en la Gestión del Talento Humano
- Innovación en el Gobierno Abierto
- Innovación en el Uso de Evidencias desde las Ciencias del Comportamiento
- Innovación en la Inclusión Social
- Innovación en la Promoción del Enfoque de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos
- Innovación en Gobierno Inteligente

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

6

Nombre de la Entidad Postulante: *

7

Dirección: *

Calle 43 #57-14

8

Teléfono: *

3078079

9

Página Web: *

www.mineduacion.gov.co

10

Correo Electrónico: *

sfernandez@mineducacion.gov.co

11

Nivel Administrativo de la Entidad: *

- Nivel Nacional
- Nivel Estadual - Regional
- Nivel Local



Otras

12

Naturaleza Administrativa: *

Poder del Estado



Ministerio, Secretaría



Órgano Autónomo



Agencia Especializada



Empresa Pública



Otras

INFORMACIÓN DE LA EXPERIENCIA INNOVADORA

13

Resumen Ejecutivo *

En esta sección se pide exponer en detalle la experiencia innovadora presentada. Por favor, facilite información que corrobore y dé más elementos sobre la iniciativa (300 palabras como máximo):

El Ministerio de Educación, desde agosto de 2018 gestiona de manera integral la cultura organizacional, bajo un modelo de transformación que involucra transversalmente las dimensiones de la persona y los ejes clave de la gestión, desarrollándolos a través de experiencias que conectan a todos los equipos entre sí y con los objetivos estratégicos. El modelo consta de seis anillos concéntricos (propósito, creencias y emociones, desarrollo organizacional, desempeño institucional, confianza y reputación sectorial) y 22 elementos que se movilizan unos a otros como las ondas que se forman en el agua al lanzar una piedra. De acuerdo con el momento organizacional y el ritmo al que avanza el cumplimiento de las metas, se generan interacciones que activan la energía institucional y los comportamientos individuales y grupales requeridos para impulsar el desempeño, en el marco de un trabajo coordinado y colaborativo. La clave del modelo está en lograr una fusión entre el desarrollo

humano y el organizacional, invirtiendo la ruta de la motivación para que surja de adentro hacia afuera y no al revés; accionando desde el mundo de las emociones y los sentimientos los cambios que se requieren para afrontar los retos de un entorno volátil, incierto, ambiguo y complejo, generando cohesión desde metáforas comprensibles y a la vez profundas; valorando la diversidad e intencionando la comunicación interna y las rutinas institucionales hacia la creación de hábitos de auto- conocimiento (claridad sobre los propios valores, principios y propósito), auto-evaluación (capacidad para juzgar los propios aciertos y desaciertos) auto-regulación (capacidad de ajustar las actitudes y comportamientos en pro de cumplir los compromisos pactados) y auto-gestión (estándares propios para asegurar la contribución al objetivo común). Con la implementación del modelo la entidad ha logrado una mejora sostenida de los indicadores de clima organizacional, de riesgo psicosocial y de desempeño institucional en 30 meses.

14

Antecedentes: *

Describe la situación inicial que se pretendió fortalecer y/o mejorar, o el problema que se busco solucionar, existente antes de la implementación de la experiencia innovadora (300 palabras como máximo):

El Modelo E para la gestión la cultura organizacional fue diseñado para mitigar el impacto de la rotación de personal que se produjo en la entidad durante el tercer trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2019, período durante el cual se renovó el 20% de la planta del personal y cambió el 85% de los contratistas, lo que significó la llegada a la entidad de aproximadamente 600 personas nuevas. Lo anterior, como resultado del concurso de méritos realizado para proveer las vacantes definidas que estaban siendo ocupadas por personas en provisionalidad y del inicio del periodo presidencial. La coincidencia de estos dos fenómenos en el tiempo ocasionó un revolcón al interior de los equipos, que se enfrentaban al torbellino emocional de despedir a compañeros con los que llevaban trabajando cerca de seis u ocho años, conocer un nuevo estilo directivo, aprender a trabajar en equipo con nuevos contratistas y llevar a la organización hacia el logro de las metas trazadas en el nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Esas novedades exigían un esfuerzo extraordinario para crear significados compartidos y lograr que todos miraran hacia el mismo lado. Se analizaron las prácticas de gestión de la cultura organizacional, identificando como estrategias positivas: la construcción participativa del código de integridad, el trabajo con coordinadores de grupos internos, el coaching para líderes, los procesos de inducción y reinducción, los espacios de planeación estratégica y tres o cuatro reuniones anuales de la ministra con toda la entidad. Sin embargo, estos elementos no estaban enmarcados en un modelo de cultura que permitiera reconocer las condiciones necesarias para promover determinados comportamientos en función del direccionamiento estratégico, y dar un encuadre a las intervenciones para influenciar actitudes, valores y percepciones y al modo en que estos se manifiestan en los indicadores de desarrollo organizacional.

15

Vinculación de la Experiencia Innovadora con la Categoría Seleccionada: *

Por favor, exponga la relación existente entre la experiencia innovadora y la categoría seleccionada en forma breve y concisa (300 palabras como máximo):

El diseño e implementación del Modelo E para la gestión de la cultura organizacional constituye una iniciativa innovadora desde la perspectiva del Talento Humano porque permite articular, intencionar y potenciar las acciones de comunicación y participación, el reconocimiento al desempeño, la gestión y solución de conflictos, el desarrollo de los proyectos de vida, de las capacidades técnicas, de las habilidades directivas y de la adaptación al cambio, para que el Ministerio de Educación mantenga su enfoque hacia la excelencia en la prestación de los servicios que ofrece a la ciudadanía y a los grupos de valor, desde la experiencia y la expansión, con empatía, estrategia y empoderamiento físico, mental y emocional. En este primer cuarto del siglo XXI las entidades públicas están llamadas a superar el esquema convencional en la gestión del talento humano ligada únicamente a procesos formales, mecánicos y restrictivos de incentivos, bienestar y la evaluación del cumplimiento, de manera separada del día a día, de lo operativo, de lo estratégico. En el contexto actual el gran reto es conseguir el desarrollo de una cultura organizacional ágil y resiliente con una visión compartida y situacional sobre el bien-ser, el bien-hacer y el bien-estar, impulsando la creatividad, el cambio y la calidad de las interacciones, integrando el aprendizaje continuo y experiencial como el principio esencial de la mejora personal, grupal en institucional. Desde la perspectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) sobre el cual se erigen las políticas de gestión de las entidades públicas en Colombia, es importante fomentar en los servidores un sentido de pertenencia, una cultura organizacional en torno a una gestión íntegra, eficiente y eficaz que proyecte su compromiso con la rectitud y la transparencia, como gestores y ejecutores de lo público, contribuyendo al fortalecimiento continuo del clima laboral. Este es el norte del Modelo E.

16

Adaptaciones de la Experiencia al Contexto de la COVID-19 (Opcional):

Por favor, describa de forma breve y concisa: (a) ¿Cómo el COVID-19 ha impactado en la experiencia innovadora? y (b) ¿cómo ésta fue mitigada o tuvo que estar temporariamente suspendida? ¿Se ha afectado la implementación? ¿Se han realizado cambios y adaptaciones para adecuarla a la coyuntura? (300 palabras como máximo):

El contexto de la pandemia creó un escenario propicio para impulsar a través del Modelo E la cultura organizacional deseada, aumentando en los colaboradores el orgullo de pertenecer a la entidad, la adaptación al cambio, el trabajo colaborativo, la autonomía y, en especial, resignificando los espacios de interacción haciéndolos más relevantes, colaborativos y efectivos, para responderle al sector con medidas oportunas y pertinentes. El COVID-19 trajo la posibilidad de superar las barreras de la distancia física, para trabajar en equipo con el objetivo de garantizar el estudio en casa de niños, niñas y adolescentes, poniendo en marcha varias

estrategias como el portal "Aprender Digital: Contenidos para todos"; una programación educativa de más de 12 horas con espacios televisivos como "Edu Acción 1, 2, 3" y "Profe en tu casa", la alianza "Mi Señal" con canales locales y emisoras comunitarias, con énfasis en la ruralidad; la Biblioteca Digital, la aplicación móvil "B The 1 Challenge"; al igual que espacios virtuales como "Contacto Maestro", "Charlas con Maestros" y la Alianza Familia-Escuela para avanzar en los procesos de desarrollo y aprendizaje, y la implementación del proyecto ¡Juntos en casa lo lograremos muy bien!, que, a través de modelos educativos flexibles, guías, textos impresos y material didáctico garantiza la educación a quienes no cuentan con medios electrónicos o virtuales. El año de pandemia aceleró la transformación digital de la organización, generó la innovación en la prestación del servicio, elevó los niveles de participación en las actividades de bienestar y favoreció un estilo de liderazgo ágil que atiende lo urgente sin perder el norte de lo importante, porque sabe escuchar, atender a los miembros del equipo, ayudar a la gente a crecer, facilitar antes que controlar, promover la seguridad, el respeto y la confianza y activar la energía organizacional.

Vinculación con la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

a. Singularidad: se refiere a la creación de iniciativas que tengan carácter inédito dentro de la administración pública. A través de este criterio, se busca conocer cómo se ideó la experiencia innovadora, cuáles son los antecedentes que presenta y qué características propias comprende, que la hacen única.

Por favor, precise la siguiente información (300 palabras como máximo para cada respuesta):

17

¿Quién, cuándo, y cómo se ha originado la experiencia innovadora? Por ejemplo:

- Informe de consultoría
- Propuesta política
- Funcionarios de la misma entidad, etc. *

El Modelo E es una apuesta para movilizar estratégicamente la cultura organizacional, que nace en marzo de 2019 con la Mesa de Transformación Cultural adscrita al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y conformada por el despacho de la Ministra de Educación las Subdirecciones de Desarrollo Organizacional y de Talento Humano y las Oficinas de Comunicaciones y de Innovación. La función principal de la mesa es planear las acciones de intervención en cultura y alinearlas con la estrategia de comunicaciones. Para la formulación de las intervenciones se analizan los resultados de la encuesta de clima laboral, la evaluación de desempeño institucional y las sugerencias que los directivos y servidores hacen en los grupos

focales que se organizan para recibir retroalimentación permanente. La iniciativa del Café toma como base la estrategia de comunicación de la alta dirección utilizada entre 2016 y 2018 en la Secretaría de Educación de Bogotá y a partir de ella se han integrado otros elementos para potenciar el espacio como el Concurso de Pequeñas Cosas que marcan la diferencia, generado para promover 10 comportamientos que fortalecen los vínculos y el bienestar organizacional: sonreír, observar, respirar, saludar, leer, reciclar, caminar, agradecer, compartir y escuchar. El concurso inició en febrero de 2020 en el marco del Café para Conversar e Inspirar que mensualmente convocada la Ministra. A partir del mes de marzo de 2020, al igual que el café, el Concurso se trasladó a la plataforma virtual; los comportamientos y las actividades propuestas se desarrollaron desde la casa, lo que permitió impactar positivamente los ambientes familiares. Cada equipo trabajó una estrategia para movilizar mensualmente entre sus miembros un comportamiento y recibieron premios las estrategias de mayor impacto y creatividad. El registro de todas las interacciones generadas alrededor del concurso se manejó en TEAMS como una comunidad de aprendizaje.

18

Existencia de experiencias similares a nivel internacional, nacional y/o local que han inspirado, informado y/o contribuido para la experiencia postulante:

*

Los seis anillos que dan estructura a la gestión de la cultura están inspirados en el Modelo de Organizaciones Emocionalmente Ecológicas propuesto por Jaume Soler, fundador y presidente de la Fundación Àmbit Ecología Emocional y Mercè Conangla, directora del Instituto de Ecología Emocional, quienes abordan la gestión de la cultura organizacional en cuatro capas: 1. Valores y conciencia. 2. Cuerpo y Territorio. 3. Relaciones y procesos. 4. Resultados, sostenibilidad y equilibrio. Dado que el Ministerio de Educación tiene certificado el sistema de gestión de calidad bajo la norma ISO 9001:2015 y el sistema de gestión ambiental bajo la norma ISO 14001:2015, se basó en el capítulo de toma de conciencia y comunicación que es común a todas las normas ISO, para incluir en el modelo elementos clave como la toma de conciencia y la comunicación definiendo estratégicamente qué comunicar; cuándo comunicar; a quién comunicar; cómo comunicar, quién comunica y para qué se comunica. Esto ha permitido la difusión oportuna y clara de temas como el direccionamiento estratégico, los logros institucionales y el sistema integrado de gestión. Adicionalmente, el Modelo E integra los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que es transversal a ellos: enfoque sistémico, perspectiva de contexto, toma de conciencia y responsabilidad, comunicación, gestión de riesgos y de relaciones. Con base en lo anterior, se estructuró un Modelo a la medida de la entidad, que permite el diagnóstico de convergencias y divergencias, la cartografía de significados compartidos, la definición de los comportamientos deseables, el diseño y articulación de las estrategias de intervención, el modelamiento del rol de los líderes y la alineación de los sistemas y procesos.

19

¿Qué elementos concretos pueden indicar que esta experiencia innovadora tiene carácter inédito? En definitiva, ¿qué elementos la diferencian de experiencias similares en otras latitudes?: *

Para movilizar los anillos del Modelo E se crearon tres rutinas institucionales que son únicas y que han impactado positivamente la comunicación, el trabajo colaborativo y la innovación en la organización. 1. Café para Conversar e Inspirar: es un espacio liderado por la Ministra de Educación, que mensualmente convoca a toda la entidad, para comunicar los objetivos estratégicos y sus avances a través de una experiencia que inspire y que genere propuestas que aporten al bienestar integral y a la mejora del desempeño institucional. Sus siglas significan: Conectarse con la estrategia - Aportar ideas - Focalizar acciones como equipo - Emocionarse con los proyectos. Algunas de las sugerencias que han hecho los servidores en el Café y que se han aplicado son: a. creación del laboratorio de innovación. b. Institucionalización de un espacio mensual para la integración y la distensión: Hoy es Viernes. c. Micrositio MÁS SEGUROS MENOS COVID para informar sobre las medidas relacionadas con la pandemia con relación al trabajo en casa y la alternancia. d. Concurso 2020 Pequeñas Cosas que marcan la diferencia y Concurso 2021 Actitudes que Engrandecen. 2. Banco de Experiencias: es un mecanismo para ampliar la cobertura del plan de bienestar asignando estrellas a los servidores por la participación en espacios institucionales. A través de una plataforma virtual los servidores acceden a su cuenta del Banco de Experiencias y redimen las estrellas acumuladas, canjeándolas por bonos para entradas a cine, restaurantes, librerías, entre otros. El Banco ha multiplicado la cobertura del plan de bienestar. 3. MEN territorio Creativo: es el laboratorio de innovación co-creado con todos los equipos e inaugurado en diciembre de 2019, para fomentar la innovación en el entidad. A través del laboratorio se incentiva el pensamiento de diseño para generar nuevas ideas, analizar y resolver problemas complejos, para mejorar la gestión.

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

b. Valor y Beneficio Público: implica demostrar que la implementación de la experiencia innovadora repercute en un mayor beneficio a la ciudadanía (por ejemplo: menores tiempos de espera, información en lenguaje claro, procesos simplificados, etc.).

300 palabras como máximo para cada respuesta.

20

Caracterización de la población-meta & tamaño del grupo de personas beneficiarias: *

Actualmente, el Ministerio de Educación cuenta con 484 empleados de la planta regular, 83 empleados de la planta temporal y 662 contratistas, para un universo de 1229 personas. El 63% son mujeres y el 58% son hombres. En cuanto a étnia, el 1,9% es afrocolombiano y el 0,3% es indígena. El 46% cuenta con especialización y el 26% con maestría. El 44% de las personas tienen entre 30 y 49 años. El 49% está casado o vive en unión libre. El 40,7% no tiene hijos. El 31% son madres o padres cabeza de familia

21

Metas/Indicadores de Resultados: *

La meta de resultado se definió en términos de lograr una favorabilidad igual o superior a 80% en la medición anual de clima laboral (número de encuestados que responden en las categorías DE ACUERDO y TOTALMENTE DE ACUERDO / total de encuestados). El resultado de la favorabilidad de clima laboral en 2020 fue de 90,39 con un cumplimiento del 100% frente a la meta. A continuación, algunos de los ítems evaluados en la encuesta de clima laboral realizada en 2020 que reflejan mejora significativa: • Los directivos intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere: pasó de 74 a 90,56 en porcentaje de favorabilidad. • Mi jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño: pasó de 72 a 91,71 en porcentaje de favorabilidad. • En el MEN las personas disfrutan su trabajo: pasó de 80 a 91,86 en porcentaje de favorabilidad. • Todos los miembros de mi equipo de trabajo se involucran en la solución de problemas: pasó de 82 a 96,24 en porcentaje de favorabilidad. • Los servidores se sienten libres y confiados para opinar sobre los problemas del MEN: pasó de 58 a 81,42 en porcentaje de favorabilidad. • La información sobre los cambios y novedades se divulga en los medios de comunicación interna: pasó de 85 a 94,24 en porcentaje de favorabilidad. En 2020, con apoyo en los anillos del modelo, los servidores y contratistas se adaptaron a la circunstancias de la pandemia. Esto se ve reflejado en los ítems de la encuesta de clima relacionados con la pandemia: • Me adapté adecuadamente a los cambios producidos por la pandemia: 97,07 de favorabilidad • Mi área se adaptó adecuadamente a los cambios producidos por la pandemia: 96,15 de favorabilidad. • La organización se adaptó adecuadamente a los cambios producidos por la pandemia: 93,94 de favorabilidad.

22

Metas/Indicadores de Impacto: *

La meta de impacto se definió en términos de ubicar al Ministerio de Educación dentro los tres primeros puestos en la medición anual del Índice de Desempeño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública, con base en los avances de la implementación de las políticas de gestión y desempeño que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Por tres vigencias consecutivas (2018 a 2020) el Ministerio ha ocupado el primer puesto en este Índice entre todos los ministerios, y en 2020 alcanzó el primer puesto entre todas las entidades del orden nacional, cumpliendo la meta en un 100%. La política de Gestión Estratégica del Talento Humano obtuvo una calificación de 98,7 logrando una mejora significativa frente a los años anteriores (2019: 94,2 y 2018: 90,1).

23

Herramientas, metodologías y técnicas que a bien se consideren para medir la cobertura, los resultados y el impacto de la experiencia innovadora en función de sus objetivos y metas inicialmente propuestos. Por ejemplo: (a) encuestas de opinión (surveys), (b) experimentos de campo (field experiments), (c) experimentos naturales (natural experiments) y/o RCTs (randomized controlled trials), entre otros.

300 palabras como máximo para cada respuesta. *

Como parte del Modelo E se utilizan cuatro herramientas clave: 1. Aprendizaje experiencial: los espacios de conversación, co-creación, inducción y reinducción, así como la planeación estratégica y la atención en los canales habilitados para la ciudadanía son diseñados desde la perspectiva experiencial para facilitar la comprensión de los mensajes, su recordación. Con esta premisa se logra incentivar la participación, aumentando la cobertura y el impacto de las acciones y la sostenibilidad de la gestión del cambio que es parte del Modelo E. 2. Grupos Focales: después de cada Café para Conversar e Inspirar se convoca un grupo aleatorio con representantes de cada dependencia y a través de una serie de preguntas orientadoras se recopilan sus percepciones sobre la actividad realizada, el impacto en la cultura y las oportunidades de mejora. Esta información se presenta a la Mesa de Transformación Cultural junto con las propuestas de los servidores para el siguiente Café. También se utilizan grupos focales con los líderes de cada dependencia que movilizan el Concurso de Pequeñas Cosas (2020) y de Actitudes que Engrandecen (2021), con el objetivo de compartir las lecciones aprendidas a lo largo del ejercicio. 3. Coaching: el Modelo E, desde el anillo uno: creencias y emociones trabaja el enfoque de coaching individual y grupal para desarrollar competencias de liderazgo en los directivos y en los coordinadores de grupos internos de trabajo y profundizar en el autoconocimiento como base para la mejora del desempeño y la calidad de vida. 4. Gamificación: a partir de la pandemia, se incorporaron en el Modelo algunas estrategias de gamificación con el fin de que los espacios virtuales de encuentro resultaran atractivos para tener impacto en la calidad de la interacción, creando un entorno de apoyo con seguimiento al progreso, reconocimiento de logros, reto y competición, conexión social y narrativa.

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

c. Replicabilidad: se refiere a las condiciones de transferibilidad y replicabilidad de la práctica innovadora en otros países de las Américas. Para tal efecto deberían ser valorados la posibilidad de adaptación de los procesos administrativos a otros contextos institucionales, accesibilidad de la financiación, condicionamientos políticos, sociales y culturales de la organización y del entorno, etc.

300 palabras como máximo para cada respuesta.

24

Complejidad operacional para la implementación de la práctica en su país/organización: *

El modelo E puede ser adaptado a cualquier contexto organizacional a partir del direccionamiento estratégico, los valores institucionales y la correcta lectura del entorno interno y externo. Con pequeñas acciones, se pueden generar cambios importantes que hacen que las relaciones y la gestión sean más ágiles sin perder profundidad ni humanidad. Con pequeñas acciones clave se puede conseguir que las personas se sientan más comprometidas. La movilización de los anillos se puede apalancar en el plan de bienestar institucional, en un espacio mensual de la alta dirección con toda la entidad, en los ejercicios de planeación estratégica, de inducción, reinducción y en el plan de formación para el desarrollo de competencias socio-emocionales: 1. Propósito: misión y visión. Comportamiento: escucha activa para desarrollar la capacidad de comprender las necesidades y expectativas de los otros desde una perspectiva diferente a la propia. 2. Creencias y emociones: bien-ser, bien-estar-bien hacer. Comportamiento: gestionar las emociones para que la energía vital se dirija al cuidado propio, de las relaciones con los demás y del ambiente. 3. Desempeño institucional: Gestión de partes interesadas, estrategia, políticas, procesos, riesgos indicadores, vínculos, símbolos y relatos. Comportamiento: medición y análisis de la gestión personal, grupal e institucional para aumentar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los productos y servicios 4. Desarrollo Organizacional: Diagnóstico organizacional. Soluciones integrales, gestión del cambio, análisis de la información, toma de conciencia y aprendizaje organizacional. Comportamiento: adaptarse a cambios del contexto interno y externo. 5. Círculo de la confianza: Relaciones basadas en el servicio, el liderazgo, la transparencia y la comunicación. Comportamiento: rendir cuentas. 6. Reputación sectorial: Identidad y sostenibilidad del ecosistema institucional y sectorial. Comportamiento: crear sinergia y avanzar en los objetivos que convocan a todo el sector.

25

Grado de sensibilidad política o necesidad de obtener apoyo de autoridad política en su país/organización: *

La implementación del Modelo E requiere un claro compromiso de la alta dirección y la convicción de que la organización es un cuerpo vivo en movimiento y en expansión permanente, a partir de los valores, las normas, los símbolos, el lenguaje, las historias, las creencias y el entorno físico. El principal apoyo para la sostenibilidad del modelo proviene de los líderes de la entidad que predicán con el ejemplo.

26

Factores críticos de éxito (FCE) en su país/organización: *

Un factor crítico de éxito para la implementación del modelo fue que el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 estableciera en el pacto por una gestión pública efectiva precisando 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. El pacto por una gestión pública efectiva señala que la austeridad del gasto y la modernización de la administración pública implican la adopción de una estrategia que promueva la interoperabilidad de los sistemas de información de las entidades del Estado y sinergias para aumentar su eficiencia, mejorar la atención al ciudadano y ahorrar en trámites, procesos y procedimientos que no sean necesarios para el desempeño de sus funciones esenciales. Desde esa perspectiva se vio conveniente y estratégico impulsar la transformación de la cultura organizacional de la entidad. Los otros factores críticos de éxito fueron: el liderazgo de la alta dirección, la participación de los diferentes equipos y la creatividad.

27

Cambios en el ordenamiento legal que fueron necesarios en su país/organización: *

Para la implementación del Modelo E no se necesitaron cambios en el ordenamiento legal

28

Grado de coordinación interinstitucional requerido en su país/organización: *

Para la implementación del Modelo E no se necesitó ningún esfuerzo extraordinario de coordinación interinstitucional, los invitados que han estado en los espacios del Café para Conversar e Inspirar han participado de manera voluntaria.

29

Recursos humanos y financieros requeridos vs. obtenidos en su país/organización: *

Para la implementación del Modelo E se trabaja con el equipo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, en articulación con el Despacho de la Ministra y la Subdirección de Talento Humano.

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

d. Eficiencia: se refiere a la capacidad de la administración pública para ordenar sus procesos de tal forma que estos optimicen sus recursos (financieros, humanos, logísticos, etc.) y a su vez generen mayores y mejores resultados.

Precise la siguiente información:

300 palabras como máximo para cada respuesta.

30

Costo total de la experiencia (estimación en USD/año fiscal): *

El Ministerio de Educación Nacional a través del proyecto de inversión de la Secretaría General denominado Desarrollo de las capacidades de planeación y gestión institucionales y sectoriales nacional, específicamente dentro de la actividad implementación del modelo de cultura organizacional, articulando los modelos referenciales, ha destinado los siguientes recursos: •

Año 2019: \$1.817.866.094 (USD 554.735, se tomó como referencia la tasa del Banco de la República para fin de 2019: \$3.277) • Año 2020: \$2.017.866.094 (USD 587.956, se tomó como referencia la tasa del Banco de la República para fin de 2019: \$3.432) • Año 2021: \$1.730.610.442 (USD 454.319 a 30 de agosto de 2021) Lo anterior con el fin de apalancar las diferentes experiencias desarrolladas para gestionar de manera integral la cultura organizacional.

31

Costo-por-persona beneficiada (estimación en USD/año fiscal por beneficiario directos y indirectos): *

El desarrollo de experiencias para la movilización del Modelo E, comprende actividades como el Café para Conversar e Inspirar, Banco de Experiencias, programa de gestión emocional para coordinares, actividades de expansión y entretenimiento, concursos para la movilización de comportamientos y actitudes y actividades deportivas y gimnasio. En el Café para Conversar e Inspirar participa toda la entidad, pero ciertas actividades tienen un público específico, como el programa de gestión emocional para coordinadores, que está dirigido a los coordinadores de los grupos internos de trabajo. Dicho lo anterior, para calcular el costo por persona beneficiada se tomó como referencia el número total de servidores y contratistas (1.229), el cual se ha mantenido constante durante las últimas tres vigencias. • Año 2019: USD 451 por persona • Año 2020: USD 478 por persona • Año 2021: USD 369 por persona

32

Indicador cuantitativo/cualitativo de costo-beneficio (nota: indicar evolución por año fiscal y comparar con experiencias similares o prácticas alternativas siples): *

En promedio, desde 2018 se ha invertido USD 454 por persona en la gestión de la cultura organizacional. Esta inversión ha traído a la entidad beneficios cómo: • Mejoramiento de la comunicación, el trabajo colaborativo y la innovación en la organización. • Alineación de la estrategia con la operación, facilitando la apropiación de todos los servidores y contratistas. • Generación de experiencias de bienestar y celebración en equipo de logros, propiciando espacios de encuentro entre los servidores y contratistas donde todas las ideas aportan a la mejora. • Creación de espacios de innovación para la propuesta de soluciones integrales a través de la construcción colectiva. • Fomento de los valores del Código de Integridad y desarrollo personal a través de espacios de conexión entre equipos. • Mejora en la satisfacción de los ciudadanos con los trámites •Reducción del riesgo psico-social.

33

Número total y porcentual de personal involucrado en la gestión de la práctica innovadora (nota: indicar involucramiento de actores no-estatales, caso relevante): *

En las actividades desarrolladas para la movilización del Modelo E, ha participado el total de los servidores y contratistas, ya sea en una o varias de las experiencias, esto equivale al 100% del personal involucrado en la implementación de la estrategia. Para dar un ejemplo de la participación de las áreas en las actividades de gestión de la cultura organizacional, se presenta la cobertura para algunas de las experiencias desarrolladas en la vigencia 2021: • Café para Conversar e Inspirar: participación del 100% de las dependencias de la entidad • Segunda Fase programa de Gestión emocional para coordinares: participación del 95% de las dependencias de la entidad. • Concurso Actitudes que engrandecen: participación del 57% de las dependencias de la entidad • Hoy es viernes: participación del 95% de las dependencias de la entidad • Post Café: participación del 100% de las dependencias de la entidad Esta participación se debe al liderazgo de la Ministra de Educación Nacional, al compromiso y respaldo del equipo directivo y a la generación de experiencias transversales de interés general. Adicionalmente, se ha contado con la activa participación de actores como docentes, expertos temáticos, deportistas, miembro del comité científico, conferencistas, entre otros, que aportaron desde sus experiencias y emociones a la movilización del Modelo E, para cohesionar a los equipos y promover un ambiente de construcción colectiva, experiencias significativas y espacios de cocreación e innovación, en donde una de las premisas es entender las necesidades de las partes interesadas, para plantear soluciones que agreguen valor y resuelvan problemáticas concretas en la entidad y en el sector.

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

e. Sustentabilidad: implica el nivel de permanencia, resiliencia y enraizamiento de la experiencia que la haga capaz de mantenerse en el tiempo, resistir a los cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y personal gubernamental, etc.

Precise la siguiente información: (300 palabras como máximo para cada respuesta):

34

Tiempo de vigencia legal: *

La implementación del Modelo E no está sujeta a un término legal, sin embargo, hace parte de las estrategias formuladas para el cuatrienio 2018-2022

35

Nivel del reconocimiento legal de la práctica:
(Por ejemplo: ley ordinaria, documento de política, portaría, reglamento, protocolo internacional). *

La implementación del Modelo E por ser una iniciativa interna no está sujeta a un requisito legal.

36

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad política
(nota: indicar número de ciclos electorales y/o años superados): *

El Modelo E fue diseñado para permanecer en el tiempo, adaptándose a las necesidades de cada nueva administración y/o líder. Su flexibilidad es una de sus fortalezas.

37

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad administrativa (nota: indicar número de ciclos administrativos y/o años superados): *

El Modelo E fue diseñado para permanecer en el tiempo, adaptándose a las necesidades de cada nueva administración y/o líder. Su flexibilidad es una de sus fortalezas.

38

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios ocurridos en las fuentes de financiación y presupuesto (nota: indicar cambios en fuentes de financiación, en caso pueda estar disponible): *

La flexibilidad del Modelo E permite que se pueda implementar en fases, y con distintos niveles de alcance: en un período se puede intervenir un anillo o los seis, según la disponibilidad de recursos humanos y financieros.

39

Porcentaje total de las fuentes de financiación provenientes de la cooperación internacional (estimación en USD/año fiscal, caso disponible): *

No aplica

40

Número de donantes/cooperantes (en último los últimos 2-3 años fiscales): *

No aplica

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

f. Perspectiva de Género, Diversidad y Derechos Humanos. Consiste en determinar cómo la iniciativa sometida a concurso promueve mejoras en las condiciones de igualdad y equidad entre hombres, mujeres y personas de identidad de género diversa, desde un enfoque interseccional, en las dimensiones de acceso, trato, oportunidades, calidad, diferenciación de prestaciones de los servicios públicos, etc. Asimismo, se toma en consideración la dimensión de género, diversidad y derechos humanos dentro de la institución que implementa la experiencia innovadora.

Precise la siguiente información: (300 palabras como máximo para cada respuesta):

41

¿Se ha tomado en cuenta los principios de Igualdad y No Discriminación en la iniciativa? ¿Se ha tomado en cuenta la perspectiva de género? ¿En qué etapa/s del proceso (Diseño, implementación, etc)? Especificar cómo: *

El Ministerio de Educación Nacional en el diseño e implementación del Modelo E para la gestión de la cultura organizacional incorporó acciones orientadas a promover la equidad de género, diversidad e inclusión en el marco del desarrollo del anillo uno: creencias y emociones y del anillo 4: desempeño institucional. En este sentido, para la implementación de un modelo basado en principios de igualdad el Ministerio desarrolló estrategias, desde el componente formativo, como por ejemplo el fortalecimiento de las competencias de todos los servidores tanto del Ministerio como de las entidades del sector en temáticas asociadas a diversidad, equidad de género e inclusión con el fin de mejorar la prestación del servicio a los grupos de interés, generando condiciones para una atención de calidad, diferencial y con mayor acceso. En razón a lo anterior, se priorizó, desde el elemento de aprendizaje organizacional, un curso dentro de la Escuela Corporativa del Ministerio sobre Atención a poblaciones diversas, el cual busca capitalizar el conocimiento y experiencia de los servidores de las áreas misionales responsables del relacionamiento con los grupos de interés, con el fin de abordar estos temas como parte de la cultura organizacional. De otra parte, el diseño de experiencias, desde el componente de bienestar, que conectan mente, cuerpo y corazón, garantizan la participación y el involucramiento de todos los servidores, sin distinción, incorporando al ADN institucional: compromiso, sentido de pertenencia, igualdad y respeto hacia los demás. Así, el modelo de cultura organizacional se fortalece cuando estos valores (equidad + igualdad + inclusión), rigen la conducta de todos los servidores, permitiendo a la organización alcanzar su misionalidad, motivar y comprometer a sus integrantes y fomentar la integración y el ambiente sano de trabajo.

42

¿Se ha mantenido algún tipo de coordinación con el Mecanismo Nacional de la Mujer (Ministerio de la Mujer o equivalente) de su país, en sus esfuerzos para avanzar un enfoque de igualdad de género y de derechos en la iniciativa? ¿Con alguna otra instancia del gobierno responsable de temas de diversidad (personas indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, migrantes, LGBTI, etc.)?: *

El modelo de cultura organizacional del Ministerio establece en el anillo 5: relaciones de confianza que se construyen a partir de un liderazgo inspirado en el servicio, la comunicación y la transparencia. Así, el Ministerio de Educación Nacional mantiene relación permanente con la Secretaría de la Mujer con el fin de implementar los lineamientos establecidos en el marco del documento CONPES 161 de 2013 donde se establece la política pública de Equidad de Género para las Mujeres que pretende enfrentar las problemáticas que afectan a todas las mujeres de manera integral y desde una lógica diferencial, involucrando a la sociedad en su conjunto para

que se construyan relaciones equitativas entre hombres y mujeres. Así mismo, para lo referente a la atención a poblaciones diversas el Ministerio, en articulación con el Ministerio del Interior, genera espacios de participación con las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras –NARP- en el marco de las cuales se ha avanzado en la consolidación de la expedición del Estatuto Docente para Comunidades -NARP- y la reactivación de la Comisión Pedagógica Nacional -CPN-. Finalmente, frente a la atención a poblaciones indígenas se han establecido espacios de diálogo en el marco del “Sistema Educativo Indígena Propio SEIP” realizando, en la consulta previa, 43 Sesiones CONTCEPI desde el año 2007 desarrolladas en tres fases, de acuerdo con la ruta metodológica concertada en la Mesa Permanente de Concertación Nacional- MPC 2015. Dicho ejercicio se realizó a través de las cinco (5) Organizaciones Nacionales Indígenas contenidas en el artículo 3 del Decreto 2406 de 2007, ejecutando más de (114) talleres territoriales con las Autoridades Propias para la recolección de los insumos que nutrieron la propuesta de norma del Sistema Educativo Indígena Propio - SEIP.

43

¿Cuenta la experiencia innovadora con estrategias explícitas/institucionalizadas de acción afirmativa o de inclusión de con las personas beneficiarias atendiendo las diferencias basadas en género u otras variables (raza, etnia, personas con discapacidad, nivel socioeconómico, etc.)? Por ejemplo: servicios diferenciados, horarios especiales para madres o padres de familia, poblaciones alejadas, entre otros.
Señale cifras por favor: *

En el marco de las creencias y emociones que hacen parte del Modelo E, se contemplan las acciones relacionadas con el saber hacer organizacional, gracias a una cultura de servicio de calidad e incluyente, para lo cual se han fortalecido las competencias de los servidores para la realización de asistencias técnicas que han llegado a 96 entidades territoriales, socializando lineamientos para la atención a la población diversa, así mismo desarrolla acciones afirmativas a favor de los grupos étnicos partiendo del reconocimiento de algunas situaciones de exclusión y marginación de carácter histórico, pero también teniendo en cuenta potencialidades en relación a su identidad cultural y el reconocimiento de los procesos comunitarios y organizativos. Esto implica brindar una atención con pertinencia cultural a través de los diferentes planes, programas y proyectos de la oferta institucional para la atención de grupos étnicos, teniendo en cuenta el contexto cultural y geográfico y el establecimiento de metas y acciones específicas para la atención a esta población. De igual forma, se han desarrollado espacios de consulta y concertación con comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, y el acercamiento con poblaciones indígenas para promover el reconocimiento de la diversidad, el respeto por la diferencia, la eliminación de barreras para el aprendizaje y la participación, con el único propósito de avanzar hacia una educación de calidad para todos. De otra parte, a través del canal virtual, durante la actual vigencia, se han atendido a 59 personas de poblaciones diversas para dar respuesta a las necesidades frente a los diferentes servicios que presta el Ministerio de Educación Nacional a estos grupos de interés, para lo cual se cuenta con un equipo cuyas competencias se orientan a una atención diferencial y preferencial para este tipo de poblaciones.

44

¿Cuenta la institución postulante una política de igualdad de género/igualdad de oportunidades? ¿Una unidad o punto focal de género? ¿El personal de la institución ha recibido alguna capacitación en la integración de un enfoque de género, diversidad y derechos humanos?: *

En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se promueve de manera transversal la accesibilidad y la atención preferencial a poblaciones diversas como un eje de trabajo prioritario dentro de la gestión, para lo cual se cuenta con Políticas transversales que responden a los objetivos de los planes nacionales a través de la prestación de un servicio que ha logrado transformar servicios en experiencias que mueven, gracias al orgullo y sentido de pertenencia de los servidores hacia un Ministerio comprometido, empático y resiliente. De esta manera, el Modelo E, en el marco del anillo de desempeño institucional promueve la gestión personal, grupal e institucional orientada a aumentar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los productos y servicios, para lo cual el Ministerio desarrolla espacios de capacitación dirigidos a los servidores de la entidad y del sector para el fortalecimiento de la atención a poblaciones diversas, que buscan mejorar la prestación del servicio de una manera preferencial dirigido a estas poblaciones, así mismo diseñó el curso de Atención a poblaciones diversas en el marco de la Escuela Corporativa, con el fin de lograr mayor cobertura en la apropiación de una cultura de servicio de calidad e incluyente teniendo presente las necesidades de los ciudadanos. Por lo anterior, el Ministerio promueve la educación inclusiva como un proceso permanente que reconoce, valora, celebra y responde de manera pertinente y con calidad a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas para promover su desarrollo y participación en un ambiente de aprendizaje sin discriminación o exclusión, que garantice, en el marco de los derechos humanos, las condiciones que hagan posible un proceso educativo que contribuya a la reducción de brechas y a la igualdad de oportunidades.

Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

g. Incidencia Ciudadana. Se refiere en demostrar y especificar el tipo, mecanismos y frecuencia de involucramiento de la ciudadanía en las diferentes etapas de la experiencia innovadora (sea a través de su diseño, planificación, implementación, evaluación y/o monitoreo), con el propósito de que ésta cumpla con los objetivos institucionales trazados y, al mismo tiempo, estén en concordancia con las prioridades ciudadanas.

Precise la siguiente información: (300 palabras como máximo para cada respuesta):

45

Información: la información pública es brindada a la ciudadanía por mecanismos de difusión (por ejemplo: informes, reportes, comunicados, portales de transparencia y similares): *

El Ministerio de Educación Nacional, anualmente pública en el botón de transparencia de su página web los 18 planes anexos al Plan Anual de Acción Institucional para observaciones ciudadanas, entre los que se encuentra Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Bienestar e Incentivos y Plan Institucional de Capacitación. Los interesados pueden remitir sus comentarios y la Entidad realiza los ajustes que sean pertinentes y publica el documento a más tardar el 31 de enero de cada vigencia. Trimestralmente, el Ministerio hace seguimiento a las actividades establecidas en los planes, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y los publica en el botón de transparencia. También se publican en el portal Sistema Único de Trámites los requisitos y pasos que los interesados deben seguir para acceder a los trámites y servicios de la entidad. A través del Modelo E se promueve la empatía y la transparencia para la atención de estos servicios. Adicionalmente, con el propósito de que los grupos de valor del sector conozcan los avances de los objetivos acordados en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 se lanzó una plataforma de rendición de cuentas permanente, diseñada a partir de las expectativas, necesidades y características de los grupos de valor, con el fin de apropiar mecanismos de participación como un elemento de la dinámica institucional en el ciclo de toma de decisiones. La Entidad utiliza las redes sociales como instrumentos apalancadores de difusión y socialización, aprovechando la tecnología existente para responder oportunamente a las necesidades de información de los grupos de valor. Lo anterior se articula con el Modelo E, en sus anillos de desarrollo organizacional y desempeño institucional como parte de la implementación de las Políticas de Gestión y Desempeño.

46

Consulta: la información pública objetiva y balanceada así como la toma de decisiones adoptadas, han tomado en consideración aportes y análisis brindados desde la ciudadanía, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de escucha (por ejemplo: encuestas, audiencias públicas, redes sociales, chatbots y similares): *

Como parte de los mecanismos implementados para tomar en consideración los aportes de los grupos de valor y en concordancia con los anillos de desarrollo organizacional y desempeño institucional del Modelo E, en el año 2019 se modificó la guía metodológica de la encuesta anual de percepción y satisfacción, incorporando dentro de la medición atributos de la gestión relacionados con la transparencia, la visibilidad, la apertura, la confianza y la interlocución. La encuesta también indaga sobre la percepción de los grupos de interés frente al cumplimiento de la oferta de valor del Ministerio, su experiencia con los trámites que hayan realizado en el último año y los temas, políticas y/o servicios de mayor interés para los usuarios. La información obtenida a través de dicho instrumento se utiliza como insumo para la elaboración

de los planes de la entidad. Unido a lo anterior, en el marco de la estrategia de rendición de cuentas del año 2020, durante la etapa de planificación se convocó a los grupos de valor para conocer los temas mayor interés y tener una comunicación más efectiva. Como resultado de dicho ejercicio se concluyó que las necesidades de información se concentraban en: a) brindar una educación con calidad y fomentar la permanencia en la educación inicial, preescolar y básica y media con el b) más y mejor educación rural c) apuesta para impulsar una educación superior incluyente y de calidad, las cuales fueron incorporadas de manera prioritaria en el espacio de audiencia de rendición de cuentas, de conformidad con lo solicitado por los grupos de valor.

47

Co-diseño: los problemas y soluciones adoptadas denotan un involucramiento constante y directo con la ciudadanía en general, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de diseño colaborativo (por ejemplo: pruebas de concepto, prototipaje, ensayos de validación, laboratorios de innovación y similares): *

Como parte de la implementación de soluciones innovadoras a las diferentes necesidades y expectativas de los grupos de valor, el Ministerio de Educación ha implementado el Laboratorio MEN Territorio Creativo como un espacio que permite la realización y validación de prototipos para dar respuesta a necesidades identificadas por los usuarios internos. Bajo esta misma perspectiva, con el objetivo de contribuir al mejoramiento de la calidad de las instituciones, la experiencia de aprendizaje de la comunidad educativa, el fomento a la innovación académica y la transformación digital del sector Educación, se implementó el Laboratorio de innovación de la Educación Superior, Colab, donde las instituciones educativas comparten actividades de ideación y co-creación. En el año 2020, se realizó un análisis del prototipo de la página Proyécta-T, sitio web en el que se le muestran a los jóvenes las diferentes opciones que tienen para construir su futuro, luego de terminar el colegio. Para validar el resultado, el Ministerio realizó un grupo focal con 54 personas de un rango de edad entre 14 y 19 años. Los resultados del espacio fueron incorporados de manera satisfactoria en la versión final de la página. Todas estas prácticas de innovación se incentivan desde el anillo 3 y 4 del Modelo E como parte de los elementos del desempeño institucional (gestión de las partes interesadas) y desarrollo organizacional (aprendizaje).

48

Colaboración: la identificación de los problemas y la entrega de soluciones han sido realizados a través de una colaboración permanente y estrecha con miembros de organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de implementación colaborativa (por ejemplo: participación de líderes de la comunidad de personas beneficiarias en la entrega “al final de la línea” (“last mile delivery”) de la práctica innovadora:

*

Como parte de una estrategia colaborativa de identificación de los problemas y la entrega de soluciones para sus trámites y servicios de mayor impacto, el Ministerio de Educación ha implementado de manera cíclica desde 2018 grupos focales en los cuales involucra a sus partes interesadas en la mejora del desempeño institucional. Los resultados de los grupos focales se leen de manera integral para tener un panorama completo de la manera en la que está siendo percibido el servicio o trámite en sus diferentes etapas y este conjunto de información, sirve como insumo para la mejora de los procesos y el apalancamiento de las políticas de racionalización de trámites, fortalecimiento institucional y servicio al ciudadano. A partir de los resultados de los grupos focales se han incorporado mejoras a los trámites y servicios, las cuales son validadas cada año con nuevos usuarios de manera que se cumple el ciclo de mejora continua de conformidad con el anillo de desempeño institucional. Las mejoras incorporadas a partir de los grupos focales se visualizan en los puntajes ascendentes obtenidos en el Índice de Desempeño Institucional, medido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Y a nivel sectorial, en el marco de la pandemia, se implementaron espacios de diálogo y construcción colectiva, sobre los lineamientos para una transición progresiva del servicio educativo a la modalidad presencial en alternancia. En dichos espacios se recogieron recomendaciones para la construcción de los lineamientos por parte de los secretarios de educación y sus equipos de trabajo. A partir de las mismas, el Ministerio realizó la construcción de los lineamientos para la alternancia educativa y su expedición bajo lenguaje claro y preciso dentro del contexto. Todo esto en el marco de los elementos del anillo seis del modelo: identidad y sostenibilidad del ecosistema.

ANEXOS (Opcional)

49

Anexo I. Agregar link del documento:

50

Anexo II. Agregar link del documento:

51

Anexo III. Agregar link del documento:

Declaración de los Participantes

La Institución Postulante, a través de quien suscribe, declara que:

1. Conoce las Bases de la actividad "Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva" y acepta todos sus alcances.
2. Toda la información expuesta en el formulario de postulación es veraz y verificable y de entera responsabilidad del postulante.
3. Está dispuesta a proporcionar al Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA toda la información complementaria que le sea solicitada durante el proceso de evaluación.
4. No tiene, o no ha tenido en los últimos cinco años, ningún tipo de vinculación (exceptúese la nacionalidad) con alguno de los Jurados o miembro del Departamento para la Gestión Pública Efectiva.
5. El Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA está autorizado a realizar la difusión de la experiencia innovadora en postulación, así como de los resultados del proceso de reconocimiento.



52

Nombre de la/del Representante Legal: *

María Victoria Angulo González

53

Cargo: *

Ministra de Educación Nacional

54

Teléfono: *

3078079

55

Correo Electrónico: *

56

Nombre de la persona de contacto: *

57

Cargo: *

58

Correo electrónico: *

59

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2021: *

 Sí

NO