

INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE ROLDANILLO, VALLE - INTEP



PLAN DE DESARROLLO 2021 - 2023



UNA INSTITUCIÓN INCLUSIVA CON ENFOQUE TERRITORIAL

Comprometidos con la Excelencia

INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE ROLDANILLO, VALLE - INTEP
Nit. 891.902.811-0
Carrera 7 # 10 - 20; Roldanillo, Valle del Cauca, Colombia
PBX: +57 (2) 2298586
www.intep.edu.co
rectoria@intep.edu.co



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	8
INTRODUCCIÓN	11
2. MARCO MISIONAL	13
2.1 MISIÓN.....	13
2.2 VISIÓN.....	13
2.3 OBJETIVOS INSTITUCIONALES	13
2.4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	14
2.5 VALORES.....	14
3. METODOLOGÍA	16
3.1 MODELO ADOPTADO PARA LA FORMULACIÓN DEL PDI	16
3.2 FASES MODELO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	19
3.2.1 <i>Alistamiento Institucional</i>	19
3.2.2 <i>Diagnóstico Institucional</i>	19
3.2.3 <i>Análisis Estratégico</i>	19
3.2.4 <i>Formulación Estratégica</i>	19
3.2.5 <i>Diseño del Sistema de Evaluación y Seguimiento</i>	19
3.2.6 <i>Aprobación y Divulgación</i>	20
3.3 ENFOQUE DEL PLAN DE DESARROLLO	20
3.3.1 <i>Enfoque Participativo</i>	21
3.3.2 <i>Enfoque Diferencial</i>	22
3.3.3 <i>Enfoque Territorial</i>	23
4. EJECUCIÓN METODOLÓGICA	24
4.1 ALISTAMIENTO INSTITUCIONAL.....	24
4.1.1 <i>Cronograma</i>	24
4.2 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	27
4.2.1 <i>Fuentes Primarias</i>	27
4.2.2 <i>Fuentes secundarias</i>	35
4.3 CONCLUSIONES DEL TALLER DE LOS GRUPOS DE VALOR.....	46
4.3.1 <i>Factor Académico</i>	46
4.3.2 <i>Factor Investigación</i>	47
4.3.3 <i>Personal de Planta</i>	47
4.3.4 <i>Infraestructura Física</i>	47
4.3.5 <i>Infraestructura Tecnológica</i>	47





4.3.6 Egresados	48
4.3.7 Educación Virtual.....	48
5. ANÁLISIS ESTRATÉGICO	49
5.1 DEFINICIÓN DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES	51
5.1.1 Línea Estratégica 1: Calidad Académica	52
5.1.2 Línea Estratégica 2: Visibilidad e Impacto.....	54
5.1.3 Línea Estratégica 3: Efectividad Institucional	55
5.1.4 Línea Estratégica 4: Infraestructura Física Eficiente y Flexible.....	55
5.1.5 Línea Estratégica 5: Cultura y Desarrollo Humano Integral.....	56
6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	59
7. FINANCIACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021 - 2023.....	62
ANEXOS	63





TABLA DE IMÁGENES

Imagen 1. Edificio Republicano INTEP.....	8
Imagen 2. Articulación Estratégica Institucional	17
Imagen 3. Modelo Integrado de Planeación Estratégica	18
Imagen 4. Enfoques del Plan de Desarrollo	21
Imagen 5. Banner en la página web institucional	26
Imagen 6. Micrositio web en la página web Institucional	26
Imagen 7. Cantidad de visitas al micrositio.....	27
Imagen 8. Líneas estratégicas institucionales	52





TABLA DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma de construcción Plan de Desarrollo Institucional	24
Tabla 2. Resultados de encuestas a los grupos de valor	28
Tabla 3. Matriz de diagnóstico a partir de encuesta a grupos de valor.....	34
Tabla 4. Matriz de análisis de información documental	43
Tabla 5. Análisis estratégico por factores	49
Tabla 6. Relación de Factores de cambio	51
Tabla 7. Línea estratégica 1: Calidad Académica	53
Tabla 8. Línea estratégica 2: Visibilidad e Impacto	54
Tabla 9. Línea estratégica 3: Efectividad Institucional.....	55
Tabla 10. Línea estratégica 4: Infraestructura física y tecnológica eficiente y flexible.....	56
Tabla 11. Línea estratégica 5: Cultura y Desarrollo Integral.....	57
Tabla 12. Relación Estratégica PDI 2021 - 2023.....	58
Tabla 13. Indicadores	60
Tabla 14. Financiación del Plan de Desarrollo Institucional 2021 - 2023	62





Gráfico 1. Porcentaje de participación de los grupos de valor del INTEP en el diligenciamiento de la encuesta.....	28
--	----





Anexo 1. Cuadro Comparativo Modelos de Planeación Estratégica	63
Anexo 2. Plan estratégico.....	64





© Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP

GERMÁN COLONIA ALCALDE
Rector

JOSÉ JULIÁN GIL SALCEDO
Jefe de Planeación

Consejo Directivo

OSCAR MARINO GÓMEZ GARCÍA
Delegado de la Gobernadora del Valle

RAQUEL DÍAZ ORTIZ
Delegada de la Ministra de Educación Nacional

JULIÁN BEDOYA MENESES
Delegado del Presidente de la República

MARTHA INÉS JARAMILLO LEYVA
Representante de los Exrectores

MARIANO GARCÍA CORRALES
Director Unidad de Sistemas y Electricidad
Representante de las Directivas Académicas

OSCAR EDUARDO GIRALDO ALCALDE
Representante de los Docentes

ANDRÉS MEJÍA CADAVID
Representante del Sector Productivo

LICETTH TATIANA CARDONA
Representante de los Egresados

Directivos Administrativos

WILLIAM GÓMEZ VALENCIA
Secretario General

JUAN CARLOS MONÁ PULGARÍN
Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Finanzas

DUBERNEY PRECIADO RODRÍGUEZ
Jefe de Servicios Administrativos

DIEGO FERNANDO RAMÍREZ JIMÉNEZ
Director Centro de Investigación

ROSA ELENA FERNÁNDEZ CASTAÑEDA
Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Extensión

MARÍA TERESA MUÑOZ VÁSQUEZ
Directora de Bienestar Institucional

MARÍA DEL SOCORRO VALDERRAMA CAMPO
Profesional en Control Interno

Directivos Académicos

FRANCY JANETH SARRIA ROJAS
Directora y Coordinadora Académico

JUAN CARLOS MARMOLEJO VICTORIA
Directora Unidad de Administración y Contaduría

SANDRA PATRICIA TORO GALLEGO
Directora Unidad de Ambientales y Agropecuarias

Equipo Técnico de Formulación y Coordinación

MARTHA CECILIA SASTOQUE ARDILA
ADRIANA MARÍA PATIÑO CASTAÑEDA
CRISTIAN HORACIO SASTOQUE ISAZA
HENRY NELSON VÁSQUEZ RODRÍGUEZ



PRESENTACIÓN

Estos son los rasgos generales de la historia de esta promisoriosa Institución de Educación Superior. Un gran número de personas han sumado a ella sus ideas, esfuerzos y compromiso para construir esta majestuosa obra del hombre, que hoy nos permite recordar con orgullo el pasado y mirar con fe y optimismo el futuro...

Imagen 1. Edificio Republicano INTEP



Fuente: Centro de Producción Audiovisual INTEP

La historia marca una senda indiscutible en la vida de las ciudades y sus habitantes, se desprenden de ella hechos coyunturales que impulsan el nacimiento de nuevas fuentes de progreso y bienestar para los herederos del futuro.

Los sueños se convierten en ideas y los materializan aquellas personas que con su tesón y empuje lo hacen realidad y es así como en el año 1979 el Ministro de Educación, Rodrigo Lloreda Caicedo con emoción por ser de nuestra tierra, y posteriormente el Presidente de la República expide el **Decreto 1093 del 17 de mayo de 1979** en donde crea el **Instituto de Educación Intermedia Profesional de Roldanillo**.

El día 30 de mayo de 1980, se inicia el proceso de inscripciones, entrevistas y matrículas para las carreras de Técnicas Agropecuarias y Enfermería en las instalaciones del Colegio Belisario Peña Piñeiro, y el 8 de septiembre de 1980 se inician las labores académicas en la sede que actualmente ocupa, como Institución dependiente del Ministerio de Educación Nacional; con los programas de Técnicas Agropecuarias y Administración de Planteles de Educación Básica Primaria.

El 16 de diciembre de 1982, el ICFES aprueba los programas con la Resolución 1993; el 26 de mayo de 1983, la Resolución 0903 autoriza otorgar los títulos correspondientes y el 15 de mayo de 1989 mediante el Decreto 1027 aprueba el Estatuto General de la Institución.

En armonía con lo establecido por la Ley 25 de 1987, el Instituto modifica su razón social por la de: Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo y el título a expedir el de Técnico Profesional.

El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, se constituye en la primera Institución oficial que orienta la política educativa post secundaria a las poblaciones medianas o intermedias y a las zonas rurales, donde estudiantes y padres de familia esperan encontrar la única salida posible hacia el desarrollo personal y social.

En el año 2000 se construye el nuevo bloque académico; en el 2002 el INTEP participa en el Proyecto Centro Piloto con el apoyo del Gobierno Francés; en el 2004 se crea el CERES de la ciudad de Cali para las comunas 1, 18, 19 y 20; en el 2005 la Institución obtiene la redefinición Institucional por Ciclos Propedéuticos; en el 2006 se crea el CERES de El Dovio; en el 2007 el INTEP participa en el Proyecto de Fortalecimiento TyT a través de la alianza EDUCOANDES, la cual fue distinguida por el MEN por el excelente manejo de los Recursos Financieros.

En el 2008, se le otorga al INTEP el Premio a la Excelencia en CERES El Dovio y se cataloga como Réplica de Experiencias Exitosas del Fondo FEM; en el año 2009 por Ordenanza se da el traspaso del INTEP al Departamento del Valle del Cauca, denominando al INTEP en palabras de la Ministra de Educación, como la “JOYA DE LA CORONA” en Educación Técnica y Tecnológica. En el mismo año el INTEP gana la Convocatoria de ASCUN de Servicio Social; en el 2011 el INTEP es galardonado en la noche de los mejores

del Ministerio de Educación Nacional con el Premio al CERES de El Dovio y la Institución gana la convocatoria de Retención Estudiantil; en el 2012 se hace realidad la creación del CERES Dagua y ese mismo año participa y gana diferentes convocatorias a nivel nacional: Regionalización, Bilingüismo, Movilidad Docente Internacional, Internacionalización y fortalecimiento TyT.

En el año 2013 la Institución sirvió como referencia en la publicación de la Universidad del Rosario “Gobierno Corporativo en las IES de Colombia” y participa en el proyecto EDUCOANDES Fase III; para el 2014 el Rector del INTEP participó en la construcción de la Política Pública de Educación Superior «Acuerdo por lo Superior 2034»; en el 2015 se expide el Decreto de Homologación y Nivelación Salarial y se radica ante el MEN la solicitud de Cambio de Carácter a IU; en el 2019 se concluye la construcción de la primera fase del Plan Maestro de Infraestructura del INTEP “Nuevo Edificio de Bloque de Aulas” entregándole al municipio y a la región una edificación de 3.600 m² construidos que consta de cinco pisos, 25 aulas (5 aulas por piso), un auditorio múltiple, cafetería, punto fijo de ascensor y baterías sanitarias. Un semisótano con capacidad para albergar aproximadamente 150 motocicletas, con su respectiva rampa de acceso y ascensor.

De esta manera se concluye que, el INTEP no sólo ha transformado la vida de la comunidad académica, que ha pasado por sus aulas brindándole la oportunidad de forjar una vida más digna a través de la educación, sino también la de toda la región y el Departamento con estas acciones que fortalecen el desarrollo y crecimiento social.

INTRODUCCIÓN

El mundo viene experimentando una serie de problemáticas sociales y económicas cada vez más evidenciadas en el crecimiento de los niveles de pobreza, las grandes brechas tecnológicas entre las regiones, el limitado acceso a la educación de calidad, la inequidad en la distribución de la riqueza y el impacto ambiental negativo reflejados por el cambio climático. Entre las alternativas que se han planteado para lograr que estas problemáticas trasciendan hacia factores de crecimiento y desarrollo para las regiones y superar dicha crisis sistemática, se encuentra la apuesta regional en la llamada sociedad del conocimiento, la cual se basa en la capacidad de las personas para generar conocimiento y poderlo aplicar en el contexto real, como alternativa de solución a los problemas sociales que permitan mejorar las condiciones de bienestar de su población.

Esta alternativa contempla como elemento de base el acceso a la educación y la formación de calidad, la investigación, la innovación, el emprendimiento y la transferencia de conocimiento; entendiendo de esta manera, la educación como agente de transformación social y económico, contribuyendo al incremento de la productividad laboral al generar capital humano competente, aumento en la innovación mediante la creación de nuevos conocimientos sobre tecnologías, procesos y productos que respondan a las necesidades y deseos de un mundo cada vez más exigente, facilitando la difusión del conocimiento y la información.

Durante las últimas décadas, Colombia ha alcanzado metas importantes en materia de cobertura educativa, logrando una convergencia con respecto a los referentes internacionales; no obstante, en cuanto a la calidad aún queda mucho por hacer, ya que este rezago hace diagnosticar amplias desigualdades en la distribución de los recursos, el limitado acceso al mercado laboral equitativo y mejorar las condiciones de calidad de vida. Es por ello, que para el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP-, es de vital importancia, que desde cada una de las líneas estratégicas propuestas: *Calidad Académica, Visibilidad e Impacto, Efectividad Institucional, Infraestructura Física Eficiente y Flexible y Cultura y Desarrollo Humano Integral*, se propicie la construcción de escenarios aptos para el cumplimiento de objetivos sostenibles, en una apuesta integral por medio de la materialización de acciones encaminadas a generar impacto, no sólo a nivel institucional, sino también reflejados en la región; lo que implica desafíos en materia de acceso a la educación, garantizando condiciones de permanencia académica, avanzar en los procesos de acreditación de programas de alta calidad, fortalecimiento de los grupos y semilleros de investigación, ampliación de la oferta de programas académicos con pertinencia regional, la movilidad académica y la proyección social; factores que soportan



la necesidad de formular un Plan de Desarrollo Integral, con apuestas que trasciendan de la academia al entorno regional.

Por consiguiente, el INTEP presenta a toda la comunidad académica y demás grupos de valor, el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2021- 2023, construido a partir de los resultados obtenidos de la revisión documental y la participación de los grupos de valor de la Institución; como carta de navegación, donde el conocimiento, la innovación, el emprendimiento, la investigación y la responsabilidad ambiental, constituyan la agenda de desarrollo en los próximos años.



2. MARCO MISIONAL

2.1 MISIÓN

El INTEP, desde su naturaleza pública como Institución de Educación Terciaria, forma Técnicos Profesionales, Tecnólogos y Profesionales Universitarios, por ciclos propedéuticos. Ciudadanos con habilidades prácticas y capacidades de pensamiento, a través de una educación inclusiva, con pertinencia, enfoque investigativo y de emprendimiento, con el propósito de generar soluciones a los problemas de la comunidad y contribuir al desarrollo sostenible de la región. Todo ello, a través de la conformación de alianzas de aprendizaje, el relacionamiento con el sector externo y una gestión administrativa y financiera soportada por un talento humano competente.

2.2 VISIÓN

Para el año 2025 el INTEP, será reconocida como la institución Líder en la promoción y el posicionamiento de la Educación Terciaria en el Valle del Cauca; contará con programas académicos acreditados de alta calidad; y aportará a incrementar significativamente el acceso y graduación de jóvenes para contribuir a la consolidación de un Valle del Cauca Educado, Productivo y en Paz.

2.3 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Utilizar el conocimiento para la solución de problemas y necesidades del entorno local y regional.
- Formar integralmente profesionales en diferentes áreas académicas, con conocimientos investigativos y habilidades prácticas, que aporten al desarrollo económico y social de la región.
- Articular la investigación y la extensión a la docencia para el fomento de la formación integral.
- Propiciar escenarios que permitan la interacción de la institución con el sector externo de la región.
- Fomentar y garantizar el crecimiento y participación de los grupos, líneas y proyectos de investigación aplicada de la institución.
- Garantizar el apoyo institucional para la acreditación de alta calidad de programas académicos ofertados por la institución.
- Fomentar programas y proyectos orientados al desarrollo de una cultura empresarial con clara conciencia de responsabilidad social.

- Contar con talento humano idóneo que apropie los valores y principios institucionales por medio de procesos íntegros y transparentes.
- Contribuir al bienestar integral de la comunidad académica.
- Fortalecer y mantener actualizada la gestión institucional con enfoque hacia la calidad y la satisfacción de los grupos de valor.
- Coadyuvar a la preservación del medio ambiente.

2.4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

En concordancia con la misión institucional, el INTEP define los siguientes principios como guía para el direccionamiento institucional:

- **Respeto:** Reflejado en la actuación de los miembros de la comunidad académica, orientada dentro de unas relaciones armónicas fundamentadas hacia sí mismo, al otro y a su entorno.
- **Flexibilidad:** En los procesos internos, que exigen permanentes transformaciones de acuerdo a las necesidades de la sociedad, para llevar adelante los propósitos de la formación integral de profesionales desde una perspectiva académica y administrativa.
- **Calidad:** En el cumplimiento de los estándares e indicadores definidos por la institución, en concordancia con los requerimientos del entorno.
- **Responsabilidad social:** Como compromiso de la institución con los grupos de valor, coadyuvando a la transformación social y ambiental.
- **Investigación:** En la indagación permanente que permita la construcción y aplicación de conocimientos para la innovación y solución de situaciones problemáticas del contexto.

2.5 VALORES

El Código de Integridad del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, se fundamenta en el Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para el orden nacional e hizo extensiva su implementación

diferencial a las entidades territoriales. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día, es así como el Código de Integridad es el reflejo del compromiso que tenemos todos los servidores públicos con los ciudadanos.

Su contenido se sustenta en los principios universales de moralidad, convirtiéndose en el mejor aliado para armonizar las relaciones internas a partir de la práctica del respeto mutuo, pero especialmente debe ser considerado como una guía de conducta diaria. Así, el INTEP, asume los valores del Código de Integridad del servidor público para el Plan de Desarrollo Institucional, estos son:

- **Compromiso:** Expresado en la importancia del rol que desempeñan los servidores públicos, y en la disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas, con las que se relacionan en las labores cotidianas, buscando el mejoramiento de su bienestar.
- **Diligencia:** Expresada desde la forma en que se cumple con los deberes, funciones y responsabilidades de los diferentes cargos, de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del estado.
- **Honestidad:** Expresada en la coherencia entre las acciones y los requerimientos éticos, sociales y organizacionales promulgados por la comunidad educativa.
- **Justicia:** Expresada desde la forma en que se actúa con imparcialidad garantizando el derecho de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Liderazgo:** Expresado en la capacidad de convocar y desarrollar fuerzas positivas, lo cual permite ser más competitivos.
- **Respeto:** Expresado como el reconocimiento y trato de manera digna a todas las personas, con aceptación de las diferencias.

Para la formulación del Plan de Desarrollo Institucional 2021-2023, El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP, se comprometió con un ejercicio de direccionamiento estratégico realizado mediante procesos de construcción colectiva, con técnicas participativas, de interlocución y de planeación.

El equipo académico y técnico tomó como puntos de partida las tendencias de la educación superior en Colombia y en América Latina, los análisis a partir de los informes de pares académicos, el análisis de la ejecución del Plan de Desarrollo 2010 -2020, el conocimiento y la experiencia de los diferentes actores universitarios, el análisis del estado actual de la gestión académica y administrativa de la Institución, así como tendencias del entorno que podrían incidir sobre el sector y la Institución en el período de vigencia del nuevo plan.

Con base en los hallazgos se definieron las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo, comprendidas de esta manera como el consolidado de las diferentes opiniones que la comunidad INTEP propuso para la Institución en los próximos tres años.

3.1 MODELO ADOPTADO PARA LA FORMULACIÓN DEL PDI

Teniendo en cuenta que las empresas en la actualidad deben competir, tanto a nivel regional, nacional e internacional, independientemente del área o sector al cual pertenezcan, debido a los constantes cambios que se presentan en el entorno y las múltiples variables que intervienen, haciendo que las empresas se vean abocadas a desarrollar acciones que permitan su permanencia en el mercado; por este motivo toda organización obligatoriamente debe buscar la mejor manera de lograr mayores niveles de productividad y calidad que le permita ser competitiva, aumentar el desempeño global y alcanzar las metas establecidas.

En consecuencia, es necesario que establezcan un mecanismo que les permita prever el futuro, considerando los factores internos y externos, a fin de establecer estrategias y tácticas que le conduzcan al logro de sus objetivos a mediano y largo plazo, como es el caso de la planificación estratégica y sus modelos de aplicación.

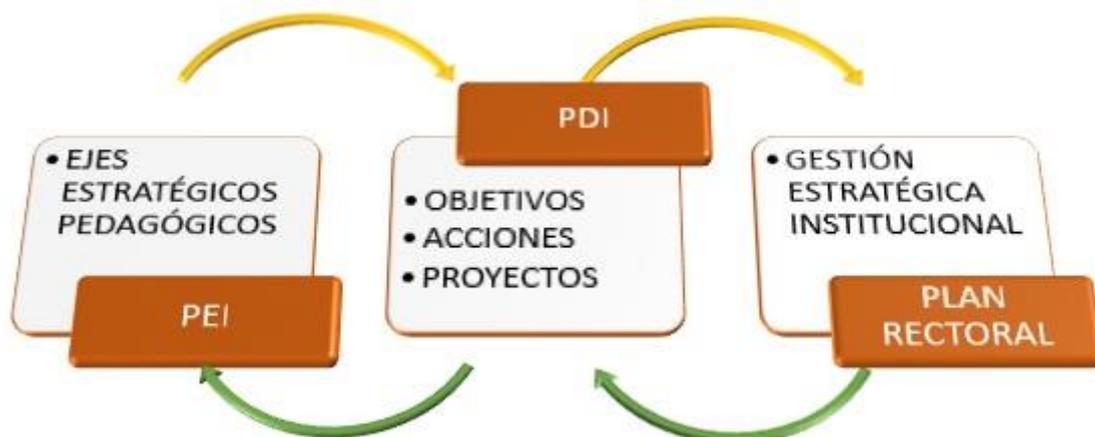
Para la formulación del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2021-2023 para el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, se tomó como punto de partida referentes teóricos de planeación estratégica, que permitieron definir el modelo a utilizar para la construcción del PDI, entendiendo éste, como un proceso mediante el cual se

formulan, ejecutan y evalúan acciones que permitan que una organización cumpla con sus objetivos. Este proceso requiere de la identificación de factores externos que afectan positiva o negativamente a la Institución, al igual que los aspectos internos que intervienen de forma positiva o negativa, y a partir de allí, establecer la misión y visión institucional, fijar los objetivos, plantear estrategias, programas y proyectos para el período de planeación.

La ejecución de las estrategias requiere que la Institución establezca metas, defina políticas, utilice medios de difusión y asegure recursos, de tal manera que éstas puedan ser llevadas a cabo de la mejor forma; a la vez que define los indicadores de medición para la comprobación de los resultados.

Para definir un modelo integral para la construcción del Plan de Desarrollo Institucional, se tomó como eje fundamental la articulación estratégica soportada en la relación entre PEI, PDI y Plan Rectoral, como se muestra en la siguiente imagen.

Imagen 2. Articulación Estratégica Institucional



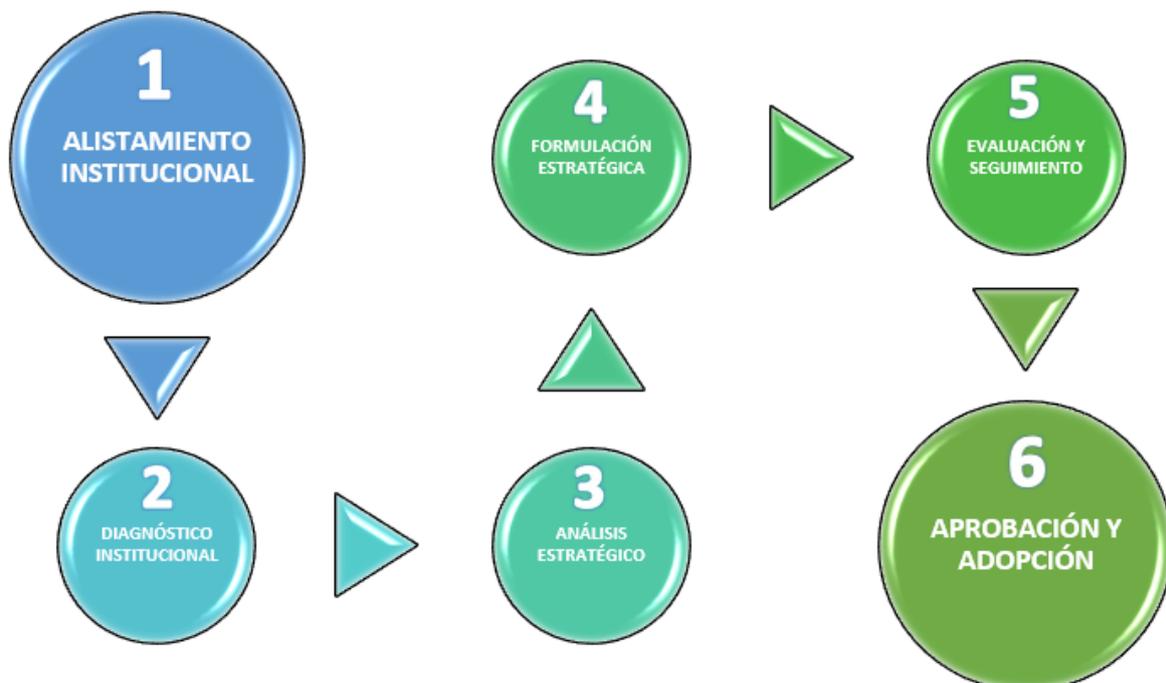
Fuente: Construcción propia

Lo anterior, teniendo en cuenta que para el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP, la planeación constituye el primer lineamiento para la gestión institucional, dado que la planeación y prospectiva estratégica son los pilares fundamentales de la calidad en los diferentes procesos; dicha línea de trabajo se ha convertido en el eje estratégico primordial para la toma de decisiones, tomando como punto de partida el Proyecto Educativo Institucional - PEI, el cual funciona como carta de

navegación de todas las instituciones de formación académica profesional, en donde se especifican los principios y fines de los establecimientos, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para los docentes y estudiantes, el sistema de gestión de calidad, entre otros aspectos; dando cumplimiento a la normatividad colombiana vigente desde el Ministerio de Educación Nacional -MEN-, que direcciona a las instituciones a elaborar y poner en práctica con la participación de toda la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha propuesto alcanzar su formación profesional, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas, políticas, tecnológicas y culturales de su entorno.

Para complementar el Modelo Estratégico Integrado que adopta la Institución para la construcción del PDI 2021 – 2023, se toman los referentes teóricos y la articulación estratégica institucional, y de esta manera se definen seis (06) fases, que son: alistamiento, diagnóstico, análisis estratégico, formulación estratégica, evaluación - seguimiento culminando con su aprobación - adopción; estas fases se reflejan en la siguiente imagen.

Imagen 3. Modelo Integrado de Planeación Estratégica



Fuente: Construcción propia

A continuación, se explica cada una de las fases o etapas a desarrollar en la construcción del Plan de Desarrollo Institucional:

3.2 FASES MODELO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

3.2.1 Alistamiento Institucional: Esta primera etapa, consta de la conformación del equipo de trabajo, el cual fue asignado por el Rector y el Jefe de Planeación de la Institución, también se elaboró la propuesta metodológica la cual fue presentada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.

De igual manera, se dio apertura al micrositio WEB para el Plan de Desarrollo, el cual permitió la participación de los grupos de valor, y es allí donde se ha publicado cada uno de los documentos soporte, para facilitar su conocimiento a toda la comunidad.

3.2.2 Diagnóstico Institucional: La segunda etapa comprende el análisis interno y externo a partir de fuentes primarias, utilizando instrumentos como el diseño y aplicación de la encuesta por medio de un formulario de Google enviado a los diferentes grupos de valor, la realización de talleres por mesas de trabajo, y fuentes secundarias soportadas en documentos institucionales.

3.2.3 Análisis Estratégico: Una vez realizado el diagnóstico institucional, se procedió a realizar un análisis para relacionar los hallazgos de la etapa anterior, de tal forma que se pudiera visualizar la fundamentación y definición de las líneas estratégicas que contemplará el plan para los próximos años. Finalizando esta etapa, se construyeron la Misión y Visión institucionales.

3.2.4 Formulación Estratégica: En esta etapa se realizó el diseño de la plataforma estratégica de la Institución, la cual incluyó la definición de los programas y proyectos a alcanzar con la ejecución del PDI. Para el desarrollo de este proceso la Institución propone el diseño de una ruta por medio de proyectos, como una herramienta central en la modernización de la gestión de la Institución.

3.2.5 Diseño del Sistema de Evaluación y Seguimiento: Una vez definidas las líneas estratégicas, se realizó la construcción de la hoja de vida de indicadores del Plan de

Desarrollo y del Plan de Acción teniendo en cuenta la documentación del Sistema Integrado de Gestión.

3.2.6 Aprobación y Divulgación: Una vez finalizada la construcción del PDI, con sus documentos complementarios, se socializa ante la comunidad institucional y se presenta ante el Consejo Directivo para la respectiva aprobación y adopción por parte de la Institución.

Dicho documento es publicado en el micrositio del Plan de Desarrollo de la página web institucional, para conocimiento de toda la comunidad académica y demás grupos de valor; además se adoptan otros medios de socialización y divulgación, buscando el compromiso de todos en la ejecución y seguimiento del mismo.

3.3 ENFOQUE DEL PLAN DE DESARROLLO

En el INTEP, se forjan espacios para que se genere y se difunda el conocimiento de maneras múltiples y diversas, para la comprensión, mejoramiento y solución a problemas del entorno, del cual toda la comunidad tanto local como regional es partícipe y su aporte es importante para construir la Institución que todos esperan.

El enfoque utilizado, surge de la interacción entre las líneas estratégicas, las maneras de abordar la función institucional y los retos que la Institución define para los próximos años. Es por ello, que para la construcción del presente Plan de Desarrollo Institucional, el INTEP, comprometido con sus principios misionales, comprende la importancia de fortalecer su democracia a través de escenarios de participación; entiende la existencia de desigualdades y la discriminación como ejes que se deben de contrarrestar por medio de la inclusión social y reconoce la actuación en diferentes lugares, territorios y redes, en los cuales su rol debe ser dialógico con las condiciones particulares que ofrece cada escenario.

La incorporación de estos enfoques en la vida de la Institución hará parte de un proceso paulatino de comprensión, asimilación y transformación para que la Institución asuma su desarrollo futuro.

Imagen 4. Enfoques del Plan de Desarrollo



Fuente: Flaticon.com

3.3.1 Enfoque Participativo

La participación está relacionada con la construcción colectiva a partir del diálogo y el debate, implica que la Institución crea condiciones para la interlocución y la vinculación activa de todos los grupos de valor en función de un propósito en común.

Con el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2023, el INTEP, genera un enfoque participativo para institucionalizar canales de comunicación, diálogo y deliberación entre los diferentes grupos de valor y sus propuestas sobre la labor institucional; de esta manera pretende fortalecer el enfoque participativo de la Institución.

Se asume que la democracia se dinamiza con la pluralidad, la diversidad y el conflicto. Por un lado, convoca a los grupos de valor a reconocer que la vida en común siempre tiene una dimensión conflictiva; y que el reto y obligación política es contar con los mecanismos para afrontar las tensiones sin recurrir al uso de la violencia forjando la paz y el consenso como sociedad. Por el otro, se concentra en crear y fortalecer las condiciones e instancias para la participación en el debate, el fortalecimiento y cualificación de los procesos de toma de decisiones.

Exige la formación política y ciudadana de la comunidad INTEP para involucrarse activamente y cultivar la corresponsabilidad, al mismo tiempo apela al sentido de

pertenencia, en tanto la participación debe posibilitar la identificación de los integrantes de la comunidad con el proyecto colectivo de la Institución.

Con este enfoque se procura arraigar la participación en las fases de formulación de planes de acción, así como en su seguimiento y evaluación. Adicionalmente, la Institución reconoce múltiples escalas en las que los grupos de valor participan en los asuntos estratégicos; y acoge creativamente las formas que toma la participación teniendo en cuenta la utilización de las herramientas TIC, que permitan una dinámica más activa a las condiciones actuales del entorno, así como su articulación con aquellas que se han hecho tradicionales y que forman parte de su vida cotidiana.

El INTEP hace explícita su responsabilidad con el reto de la construcción de la paz, para lo cual asume la resolución no violenta de los conflictos, mediante la participación en procesos de mediación en instancias de toma de decisiones y en los grandes debates en el espacio público, así como en la expresión de la equidad cuando valora y reconoce la heterogeneidad de los actores involucrados. Se destaca la importancia de la elaboración de rutas y protocolos para la convivencia y la resolución de conflictos, el acceso a la información, el control social, la veeduría ciudadana reglamentada y los procesos de rendición de cuentas.

3.3.2 Enfoque Diferencial

En el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2023, el INTEP por medio de su definición metodológica establece como eje transversal un enfoque diferencial que oriente su quehacer misional, y que contribuya a renovar sus acciones para la inclusión y la equidad. El enfoque diferencial, busca rescatar la pluralidad de los grupos de valor que están inmersos como principales actores de la Institución, así como sus concepciones del saber, del conocimiento y de la sociedad.

El enfoque diferencial, se sustenta en el reconocimiento por parte de la Institución de la diversidad que caracteriza a toda la comunidad institucional, por ello se presentan al interior de ésta, interacciones y controversias. Se enfatiza en la participación de la heterogeneidad institucional representados por los grupos de valor.

3.3.3 Enfoque Territorial

En el plan de desarrollo 2021-2023, el INTEP se compromete en su ejecución, adoptar un enfoque territorial, que oriente sus objetivos misionales de tal manera que contribuya a renovar las acciones de regionalización e internacionalización. Al reconocer que la Institución en desarrollo de su gestión tiene una relación estrecha con actores regionales en un contexto geográfico, ello en parte a su estrategia de cobertura que ha permitido llevar la Educación Terciaria a otros territorios diferentes a su origen.

El enfoque territorial se entiende por la relación que existe entre la ubicación geográfica de la Institución y su territorio de cobertura, en el cual reconoce la particularidad de los lugares, sus condiciones económicas, sociales, ambientales y culturales; proponiendo acciones para mejorar las condiciones específicas de los territorios, incorporando las oportunidades que ofrece cada uno, donde se generen garantías para los estudiantes, para el sector público y privado, en la consecución de soluciones a sus condiciones particulares, la transformación de la sociedad y la construcción de territorios en paz y convivencia ciudadana.

4. EJECUCIÓN METODOLÓGICA



4.1 ALISTAMIENTO INSTITUCIONAL

Para iniciar esta etapa, el Rector de la Institución y el Jefe de Planeación designaron un equipo de trabajo interdisciplinario, donde se planteó inicialmente el cronograma a seguir durante el año 2020, para la construcción del plan de Desarrollo.

4.1.1 Cronograma

Tabla 1. Cronograma de construcción Plan de Desarrollo Institucional

ETAPA 1. ALISTAMIENTO INSTITUCIONAL			
Actividad	Producto/Resultado	Mes	No. Semana
Conformación del equipo de trabajo para la construcción del Plan de Desarrollo	Acta de reunión	Febrero	3
Definición del cronograma de trabajo	Cronograma	Febrero	4
Elaboración de la propuesta metodológica	Propuesta metodológica	Febrero	4
Presentación de la propuesta metodológica al Comité Institucional de Gestión y Desempeño (vía correo electrónico)	Correos enviados	Marzo	1
Solicitud de apertura micro sitio web para Plan de Desarrollo	Formato solicitud de divulgación	Marzo	1
ETAPA 2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL			
Actividad	Producto/Resultado	Mes	No. Semana
Diseño de encuesta en formato google	Enlace de formulario diseñado	Abril	3
Envío de encuestas por correo electrónico a comunidad académica y demás grupos de valor.		Abril	3
Alistamiento de documentos institucionales (fuentes secundarias de información).	Documento soporte de análisis Tabulación y análisis de resultados	Abril	4
Análisis interno y externo a partir de fuentes secundarias de información.		Mayo, Junio	1-4
Análisis de resultados de información primaria (encuestas).		Julio	1
Consolidación del primer documento de diagnóstico institucional.	Informe preliminar de diagnóstico	Julio	1-4
Validación del diagnóstico.	Informe de diagnóstico disponible en página web para observaciones	Agosto, septiembre	1-4



ETAPA 3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO			
Actividad	Producto/Resultado	Mes	No. Semana
Elaboración de la primera propuesta de misión y visión	Documento titulado formulación estratégica	Septiembre	1
Publicación del documento formulación estratégica, en micrositio web.	Solicitud de divulgación y enlace página web	Septiembre	2-4
Selección de una muestra de 40 personas para análisis de misión y visión propuestas.	Documentos impresos con aportes de los participantes.	Octubre	1-3
Análisis de aportes y construcción de la nueva misión y visión institucional.	Misión y visión construidas	Octubre	4
Definición de líneas estratégicas	Documento de avance plan de desarrollo 2021-2023	Octubre	4
ETAPA 4. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA			
Actividad	Producto/Resultado	Mes	No. Semana
Actualización de la plataforma estratégica de la institución (misión, visión y objetivos institucionales).	Misión, Visión y Objetivos	Octubre	4
Mesas de trabajo. Presentación de hallazgos obtenidos de la etapa de diagnóstico y priorización.	Diseño del taller, listas de asistencia, ejecución del taller, fotografías	Octubre	4
Procesamiento de la información de los talleres. Construcción de matrices	Matrices diligenciadas	Noviembre	1
Socialización del Primer borrador del Plan de Desarrollo	Plan de Desarrollo construido hasta la etapa 3.	Noviembre	3
Envío del borrador PDI al Comité de MIPG	Acta de Comité	Noviembre	3
Construcción del Plan de Acción	Plan de Acción	Noviembre Diciembre	4 1
Ajustes al Plan de Desarrollo	Plan de Desarrollo ajustado	Diciembre	2
Socialización documento final del Plan de Desarrollo	Plan de Desarrollo	Diciembre	3
ETAPA 5. ETAPA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
Actividad	Producto/Resultado	Mes	No. Semana
Construcción de la hoja de vida de indicadores del Plan de Desarrollo	Indicadores definidos	Diciembre	3 - 4

ETAPA 6. APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN			
Actividad	Producto/Resultado	Mes	No. Semana
Socialización del Plan de Desarrollo con los grupos de valor por medio del micrositio web.	Solicitud de divulgación	Diciembre Enero	4 1-2
Presentación y Aprobación del Plan de Desarrollo por parte del Consejo Directivo.	Acta del Consejo	Enero 2021	2
Publicación del Plan de Desarrollo definitivo en Página Web.	Formato solicitud de divulgación Documento aprobado	Enero 2021	2

Después de construido el cronograma, se solicitó la apertura del micrositio en el portal institucional, para la publicación de los documentos de avance.

Imagen 5. Banner en la página web institucional



Fuente: <https://www.intep.edu.co/Es/>

Imagen 6. Micrositio web en la página web Institucional



Fuente: <https://www.intep.edu.co/Es/>

Imagen 7. Cantidad de visitas al micrositio



Fuente: Construcción propia

En esta etapa, también se construyó la propuesta metodológica, la cual fue presentada por medio de correo electrónico al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación y se publicó en el micrositio. El Comité está conformado mediante Resolución 664, del 10 de junio del 2019.

4.2 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

4.2.1 Fuentes Primarias

Para la elaboración del diagnóstico institucional, se empleó como instrumento de recolección de información, la encuesta diseñada en formato Google y compartida con los

grupos de valor por medio de correos electrónicos; posteriormente se tabuló y analizaron los resultados detallados a continuación:

4.2.1.1 Caracterización de la encuesta

Tabla 2. Resultados de encuestas a los grupos de valor

RESULTADOS DE ENCUESTAS	
Grupo de valor	Porcentaje de participación
Proveedores	0,6%
Entidades estatales	0,3%
Instituciones de educación media y superior	1,5%
Sector productivo	0,6%
Padres de familia	4,1%
Estudiantes	63,4%
Egresados	19,8%
Funcionarios	9,7%
Total	100%

Fuente: Construcción propia

Gráfico 1. Porcentaje de participación de los grupos de valor del INTEP en el diligenciamiento de la encuesta



Fuente: Construcción propia

Teniendo en cuenta el porcentaje de participación de personas que respondieron la encuesta, se puede deducir que la mayor participación con un 63,3% fue por parte de los estudiantes y la menor con un 0.3% fueron las entidades estatales.

Se destaca también en este análisis que dentro de esta caracterización de participantes el 55% de los funcionarios contestan que son egresados del INTEP.

De la aplicación de esta encuesta se obtuvo la siguiente información:

- Respecto a la pregunta sobre el servicio de atención al cliente, se obtuvo un resultado positivo el cual representó el 32% como excelente, el 45% bueno, el 19% regular, el 4% aceptable y el 1% deficiente.
- Los padres de familia coincidieron en categorizar al INTEP, como una buena Institución de Educación Superior y que ha cumplido con sus expectativas sobre la calidad de educación que reciben sus hijos, donde su participación equiparó el 100% de respuestas con esta afirmación.
- Entre los encuestados representados como estudiantes, egresados y parte de los padres de familia, el 49% determinó que los trámites de la Institución son excelentes, el 12% buenos, el 13% regular, el 9% aceptable y el 17% deficiente. Teniendo en cuenta que un porcentaje mínimo de los padres de familia no han realizado trámites en la Institución.
- El 67% de los egresados afirman no conocer los servicios que presta bienestar institucional.
- Reconocimiento por parte de proveedores, entidades estatales, sector productivo y las instituciones de educación media y superior, destacando que el valor agregado de la Institución, es su oferta de programas académicos por ciclos propedéuticos, complementando el desarrollo empresarial, institucional y académico.
- Los programas académicos de preferencia para algunos grupos de valor son los siguientes:
 - Proveedores: Administración de empresas, Administración Agropecuaria y Diseño visual.
 - Sector productivo: Agropecuaria, Ambiental y en menor proporción otras áreas académicas.
 - Instituciones de educación media y superior: Contaduría pública y Diseño visual.
 - Entidades estatales: Administración de empresas.
- Dentro de las recomendaciones más relevantes que hacen los estudiantes, funcionarios y egresados es que se ofrezcan programas académicos o cursos

orientados a derecho, veterinaria, sistemas, psicología, comunicación social y mercadeo.

- Tanto proveedores como instituciones de educación media y superior consideran importante la oferta de servicios de educación continua para su personal.
- Referente a la capacitación que requieren algunos grupos de valor, los proveedores mencionan temas relacionados con informática; las entidades estatales en temas jurídicos y de secretaría ejecutiva; las instituciones de educación media y superior en temas de mantenimiento, administrativos, tecnológicos, salud ocupacional, agrícolas e investigativos; finalmente, el sector productivo en temas relacionados a las habilidades gerenciales, gestión ambiental, servicio al cliente, bilingüismo y turismo.
- Todos los funcionarios respondieron que es necesario que el INTEP realice capacitaciones y los temas más relevantes son la virtualización, inducción, reinducción, MIPG, pedagogía, indicadores, riesgos de gestión, atención al cliente, habilidades blandas e investigación.
- Parte de los proveedores y todas las entidades estatales, empresas del sector productivo e instituciones de educación media y superior contestaron que les resulta importante el desarrollo de las prácticas académicas/pasantías y facilitan el acceso a los estudiantes para la realización de éstas. De los grupos de valor mencionados anteriormente, el 80% han tenido practicantes.
- Para los proveedores y el sector productivo es importante que la Institución tenga habilitado un sitio donde ellos puedan publicar sus vacantes.
- Una de las empresas del sector productivo, las entidades estatales e Instituciones de educación media y superior que dieron respuesta a la encuesta cuentan en su equipo de trabajo con egresados del INTEP. También mencionan que han realizado convenios con la Institución; de igual manera 4 de las instituciones de educación hacen parte de procesos de articulación con la educación superior, al 72% de éstas les resultan atractivos los proyectos interinstitucionales. En cuanto a las entidades estatales, dicen estar interesados en continuar subsidiando la educación superior y el sector productivo incentiva la educación mediante el ascenso de cargo y permiso para estudiar.
- En cuanto a temas investigativos, las entidades estatales y el sector productivo resaltan que no tienen proyectos de investigación en curso en los que pueda participar algún estudiante del INTEP, pero manifiestan estar interesados en servicios sobre proyectos investigativos económicos y de viabilidad social.

- En alto porcentaje de participación, los estudiantes consideran importante el desarrollo de la investigación.
- La calificación de los estudiantes sobre la investigación institucional obtuvo un 49,30% como buena, 26,97% excelente, 16,27% regular, 6,97% aceptable y 0,96% deficiente.
- El 70% de los funcionarios mencionan que en la Institución se tiene en cuenta al personal administrativo en proyectos o procesos de investigación y proyección social, sólo el 30% de éstos respondieron negativamente.
- El 57% de los padres de familia mencionan que la formación educativa recibida por sus hijos en el INTEP es excelente y el 43% dice que es buena.
- El 85% de los padres de familia encuestados conocen los descuentos de matrícula que aplica el INTEP y de los cuales el 78% contestaron que los hijos han sido beneficiados con descuentos en el INTEP.
- El 64% de los padres de familia mencionaron querer iniciar sus estudios en la educación superior y que lo desean hacer en el INTEP.
- De los estudiantes encuestados, el 46,51% prefieren recibir la educación por metodología presencial, el 36,77% respondieron por alternancia y 26,74% virtual. De los mismos 54,41% indicaron que les gustaría que el INTEP oferte programas totalmente virtuales y el porcentaje restante prefiere que se continúe la oferta de programas totalmente presenciales.
- Respecto al tema de movilidad académica el 96% de los funcionarios consideran conveniente la movilidad docente y estudiantil, también el 64% de los estudiantes resaltaron que les gusta la idea de los intercambios estudiantiles. En caso de que los procesos de movilidad estudiantil se llevaran a cabo, los estudiantes mencionan que requerirían por parte de la Institución apoyos tales como alimentación, estadía y tiquetes de viaje.
- En los diferentes programas académicos existen asignaturas básicas tales como inglés, matemáticas, estadística, entre otras. El INTEP busca que los estudiantes puedan ver dichas asignaturas en cualquier programa académico diferente al matriculado, es por esto que frente a esta propuesta el 83,72% de los estudiantes consideran pertinente la opción presentada mientras que 16,27% la descartan.
- En lo relacionado a la infraestructura física el 39,06% de los estudiantes la califican como excelente, el 39,53% como buena, 16,74% como regular y 4,65% aceptable.

- Por otro lado, para la calificación de la infraestructura tecnológica 20,93% de los estudiantes opinaron que es excelente, 37,67% que es buena, 28,37% que es regular, 9,76% que es aceptable y el 3,25% que es deficiente.
- El 72% de los estudiantes consideran que el INTEP tiene una infraestructura accesible para estudiantes con movilidad reducida.
- Cabe mencionar que los funcionarios de la Institución opinaron que al INTEP le hace falta fortalecer la infraestructura tecnológica, el edificio administrativo, la accesibilidad (infraestructura adecuada para personas con movilidad reducida) a las instalaciones, laboratorios adecuados para los programas, mantenimiento de las instalaciones académicas y administrativas, modernización de la biblioteca y la ampliación de zonas verdes.
- Frente a la pregunta hecha a los empleados sobre si consideran que las áreas administrativas y académicas funcionan adecuadamente, 84,84% de ellos responden positivamente y el 3,25% de forma negativa, resaltando de este último, motivos tales como el poco acompañamiento a los egresados, desactualización de documentos en el Sistema Integrado de Gestión, comunicación deficiente entre oficinas, desarticulación entre academia e investigación y la no entrega mensual de desprendibles de pago.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es una herramienta creada por el gobierno para las entidades públicas del país, la cual es de estricto cumplimiento donde el 76% de los funcionarios respondieron que conocen el modelo y el 24% no lo conocen.
- Referente al Plan Rectoral 2019 – 2022, se evidencia que el 79% de los funcionarios conocen este documento y el 21% manifiestan que no lo conocen. De igual manera el personal menciona los siguientes aspectos que hacen falta dentro del plan: Armonización de los proyectos con los recursos financieros, asignar presupuesto a áreas importantes, cambio de carácter, agrupar los proyectos con los programas estipulados en el plan, mejorar el planteamiento de los proyectos y la socialización del Plan Rectoral 2019 – 2022.
- De los funcionarios, el 73% evidencian articulación entre el área administrativa y la académica y el 27% de ellos opinan que no, justificando lo siguiente: Falta fortalecer la articulación en algunos procesos, poca comunicación, no existe manual de funciones para todos los cargos, no es consultada el área administrativa para la toma de decisiones, poco trabajo colaborativo que retrasa el cumplimiento de la Visión e interiorización de la Misión.

- En lo que corresponde a la Unidad de Emprendimiento, los funcionarios mencionan: falta articulación con la investigación, excelente funcionario a cargo de la dependencia, fortalecer el equipo de trabajo de la dependencia, falta de socialización del proceso y un porcentaje reducido de estos no conocen sobre la unidad de emprendimiento.
- El 67% de los funcionarios manifiestan conocer los servicios de extensión y el 33% dice lo contrario.
- Frente a los procesos de articulación que desarrolla la Institución se destacan aspectos positivos tales como: mayor posibilidad de acceso a la educación superior, el fortalecimiento del buen nombre institucional, mayor posicionamiento y reconocimiento de la Institución, posibilidad de mayores ingresos, contribución al desarrollo socioeconómico de la región y cumplimiento de la Misión; por su parte se destacan aspectos negativos como la pérdida del enfoque institucional con la oferta o actualización de los programas académicos.
- Se sugiere que el área de extensión se fortalezca para que pueda ofertar formación continuada, diplomados, seminarios en certificación de uso de Microsoft, red de datos, fotografía técnica, cursos ambientales y de inglés.
- El 72% de los funcionarios egresados indican que la Institución no realiza seguimiento a egresados, corroborando esta percepción con lo contestado por egresados.
- El 66% de los egresados se sienten conformes con la educación recibida por parte del INTEP al momento de enfrentarse en el campo laboral, mientras que el 34% indican que se han encontrado con temas en su campo laboral que no fueron desarrollados parcial ni totalmente durante la etapa académica.
- El 52% de los egresados afirman no recibir correos electrónicos con la información de la Institución.
- Los egresados sugirieron los siguientes servicios que quisieran que les ofreciera a ellos el INTEP, dentro de ellos se destacan: Servicios médicos, encuentros de egresados, educación continua, participación en proyectos de investigación, noticias institucionales, bolsa de empleo, invitación a eventos institucionales, acompañamiento en emprendimientos, inclusión de egresados en eventos culturales y deportivos institucionales, convenios educativos para posgrados, oferta de nuevos programas entre ellos informática, ciencias de la educación y la salud.

Con la anterior información se construyó una matriz de análisis, la cual permite clasificar las variables en positivas o negativas para la Institución y en internas o externas. Ver tabla 3.

4.2.1.2 Consolidación de la información primaria

Tabla 3. Matriz de diagnóstico a partir de encuesta a grupos de valor

LIMITACIONES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS
Poco presupuesto para inversión	Mayor acceso a la educación superior.	Reconocimiento institucional	Universidades de la región con portafolio de programas más amplio.
Espacios físicos de trabajo limitados	Incremento de presupuesto para el fortalecimiento de la educación superior.	Cobertura Regional	Incertidumbre por la Pandemia COVID 19
Deficiencia en procesos e infraestructura investigativa	Políticas enfocadas en la regionalización de la educación superior.	Liderazgo en la gestión	Índices de deserción estudiantil en educación superior.
Poco crecimiento de la investigación institucional	Aumento en la cobertura de las TIC enfocada en la educación virtual.	Trayectoria académica	Saturación del mercado laboral local y regional.
Falta de seguimiento a egresados	Requerimientos de formación continuada por parte de las empresas de la región.	Atención al cliente	Resultados de las pruebas ICFES TyT y SABER PRO de estudiantes por debajo de la media nacional.
Carencia de laboratorios para prácticas académicas en algunos programas	Incremento a nivel nacional de la empleabilidad de los técnicos y tecnólogos	Facilidad de acceso por beneficios económicos.	
Falta de orientación profesional	Políticas gubernamentales que benefician e incentivan programas de educación superior.	Clima organizacional satisfactorio	
Falta de implementación de la virtualidad.	Políticas de acreditación de alta calidad institucional y de programas académicos	Planta docente cualificada	
Infraestructura tecnológica desactualizada.		Programas académicos que se ofertan.	

LIMITACIONES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS
Ausencia de espacios deportivos propios.		Reconocimiento de la calidad académica.	
Estructura organizacional desactualizada		Programas académicos por ciclos propedéuticos	
Falta de incentivos al personal docente		Credibilidad por parte de gobierno local y regional.	
Personal docente de planta insuficiente			
Oferta de programas académicos concentrados en pocas áreas de formación.			
Personal de infraestructura tecnológica poco actualizado respecto a los avances en TICS.			
Recursos limitados para el crecimiento de la planta docente			
Poca ocupación de la infraestructura en jornada diurna semanal.			

4.2.2 Fuentes secundarias

Para dar continuidad al desarrollo de este análisis, se utilizaron como fuentes de información secundaria, los siguientes referentes de tal forma que se logre tener un diagnóstico de la Institución más contextualizado:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” 2018-2022
- Plan de Desarrollo Departamental “Valle Invencible” 2020-2023
- Plan de Desarrollo del Municipio de Roldanillo “Mi Compromiso es con Roldanillo” 2020-2023
- Plan de Desarrollo Institucional 2010-2020.

- Informes de pares evaluadores externos (Registros Calificados y Proceso de acreditación de Programas)
- Resultados de auditorías internas y externas
- Autoevaluaciones de acreditación

Producto de este análisis se identificaron los siguientes aspectos:

4.2.2.1 Articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Las acciones realizadas por las IES y el Gobierno Nacional mediante sus políticas educativas, se encaminaron para aportarle al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos corresponden a la apuesta de 193 países que adoptaron un conjunto de objetivos para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad para todos los habitantes. Cada objetivo tiene metas específicas a ser logradas en los próximos 15 años.

La nueva agenda 2030 como acuerdo ético y programático entre las naciones, los territorios y las personas hace frente a los desafíos de la sociedad contemporánea con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con ellos se reconocen por primera vez, la importancia de la paz, la justicia y el rol fundamental que desempeñan los gobiernos y las instituciones democráticas sólidas para lograr el desarrollo, trazando una ruta para alcanzar un equilibrio entre las variables económicas, de desarrollo humano y ambientales, incorporando temas, como el cambio climático y el consumo sostenible.

Es por ello que esta apuesta global debe guiar todo tipo de políticas públicas que le apunten al alcance de dichos logros y que los planes de las IES, se ajusten a este nuevo vértice de direccionamiento con el propósito de aportar al desarrollo sostenible de los territorios.

A continuación, se relacionan los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los cuales se pretende aportar, desde la formulación del PDI INTEP:

- **ODS 1. Fin de la pobreza:** La educación se considera un factor clave para mitigar la pobreza, es por esto que el INTEP plantea y desarrolla estrategias que faciliten el acceso a la educación superior, garantizando procesos de calidad académica, con el fin de que sus egresados sean competentes y se involucren en el entorno laboral, con propuestas de cambio, que le permitan fortalecerse tanto a nivel personal como en su entorno, contribuyendo a disminuir el índice de pobreza.
- **ODS 4. Educación de Calidad:** La oferta de programas académicos avalados con registro calificado y la posibilidad de realizar procesos de autoevaluación para la acreditación de alta calidad de dichos programas, hacen parte de la estrategia implementada por el INTEP, para brindar educación pertinente y de calidad.

- **ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico:** La educación puede ser considerada un factor fundamental para la generación de empleo y nuevos emprendimientos, igualmente es un pilar importante para el desarrollo de conocimientos y competencias que permitan impulsar el crecimiento económico inclusivo y sostenido de las regiones.
- **ODS 9. Industria, innovación e infraestructura:** Con respecto a este objetivo, el INTEP trabaja en el fortalecimiento de los procesos de investigación, emprendimiento y extensión, donde los docentes sean los que lideren y los estudiantes participen en el desarrollo de proyectos con enfoque hacia la ciencia e innovación o que permitan por medio del conocimiento dar solución a necesidades del entorno.
- **ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles, ODS 13. Acción por el clima, ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres:** En el ambiente educativo del INTEP como Institución de Educación Superior, los diferentes programas que se ofrecen, son orientados al desarrollo social y ambiental, generando conciencia en los grupos de valor, sobre el comportamiento humano, cuidados ambientales y el desarrollo de actividades que contemplan la sustentabilidad y el mantenimiento de los recursos.
- **ODS 16: Justicia, Paz e Instituciones Sólidas:** El INTEP, a través de su gestión administrativa pública, genera procesos y escenarios para la rendición de cuentas con un enfoque participativo y transparente.
- **ODS 17. Alianzas para lograr objetivos:** En cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución, se genera una apuesta estratégica que permita fortalecer las alianzas, la cooperación y la asociatividad; seguros de que la unión de esfuerzos, entre la academia y los diferentes sectores de desarrollo de la región, permitirán generar mayor impacto.

4.2.2.2 Articulación con el Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022 “PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD”

Objetivo del Plan Nacional de Desarrollo

Construir una Colombia en paz, equitativa y educada, en armonía con los principios del gobierno nacional, con las mejores prácticas y estándares internacionales, y con la visión de planificación de largo plazo prevista por los objetivos de desarrollo sostenible.

El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad.

Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.

A continuación, se presentan los pactos del Plan Nacional de Desarrollo que se articulan al Plan de Desarrollo de la Institución.

PACTO POR LA LEGALIDAD

Seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia: Consolidación del Estado Social de Derecho, para garantizar la protección a la vida, honra y bienes de todos los colombianos, así como el imperio de la Ley.

- Alianza contra la corrupción: tolerancia cero con los corruptos.
- Participación ciudadana: promoviendo el diálogo, la inclusión democrática y la libertad de cultos para la equidad.

PACTO POR EL EMPRENDIMIENTO LA FORMALIZACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD: Una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.

El crecimiento económico se potenciará con un entorno favorable a la creación y consolidación de un tejido empresarial sólido y competitivo.

- Entorno para crecer: Formalización, emprendimiento y dinamización empresarial.
- Transformación empresarial: desarrollo productivo, innovación y adopción tecnológica para la productividad.
- Un mundo de posibilidades: aprovechamiento de mercados internacionales y atracción de inversiones productivas.
- Campo con progreso: una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural.
- Turismo: el propósito que nos une.

UN PACTO POR LA EQUIDAD

- Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos.
- Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva.

- Juventud naranja: todos los talentos cuentan para construir país.
- Deporte y recreación para el desarrollo integral de los individuos, para la convivencia y la cohesión social.
- Equidad en la diversidad.
- Que nadie se quede atrás: acciones coordinadas para la reducción de la pobreza.
- Herramientas para una política social moderna y conectada a mercados.

PACTO POR LA SOSTENIBILIDAD: PRODUCIR CONSERVANDO Y CONSERVAR PRODUCIENDO.

- Sectores comprometidos con la sostenibilidad y la mitigación del cambio climático.
- Instituciones ambientales modernas, apropiación social de la biodiversidad y manejo efectivo de los conflictos socio-ambientales.

PACTO POR LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro.

- Tecnología e investigación para el desarrollo productivo y social.

PACTO POR LA PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE NUESTRA CULTURA Y DESARROLLO DE LA ECONOMÍA NARANJA.

- Todos somos cultura: La esencia de un país que se transforma desde territorios.
- Colombia Naranja: Desarrollo del emprendimiento de base artística, creativa y tecnológica para la creación de nuevas industrias.

PACTOS TRANSVERSALES

- Pacto por la equidad de oportunidades para grupos indígenas, negros, afros, raizales, palenqueros y Rom.
- Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad.

Pacto por una gestión pública efectiva.

4.2.2.3 Articulación con el Plan Departamental de Desarrollo 2020 - 2023 “VALLE INVENCIBLE”

La apuesta departamental a través de su plan titulado como “Valle Invencible”, es una apuesta incluyente, participativa y eficaz, que se proyecta como una visión integrada al

territorio a través de un POTD con un modelo de ordenamiento territorial, para continuar en la senda que lleva a que el Valle del Cauca, sea un departamento cada vez más equitativo, competitivo, sostenible y con un gobierno y territorio Inteligente mediante un nuevo modelo de planificación, que responda a las heterogeneidades del territorio, las interrelaciones funcionales, de complementariedad, que conlleven a la recuperación y fortalecimiento del sistema de ciudades del Departamento, permitiendo irradiar progreso a las ciudades menores que conforman las microrregiones, factor que permite identificar la gran importancia que tiene aunar esfuerzos desde la política pública y la academia para lograr dicha convergencia social, económica, territorial y ambiental.

Esta articulación permite identificar la apuesta territorial para lograr un Valle incluyente y con oportunidades de desarrollo en todo su territorio.

LÍNEA ESTRATÉGICA TERRITORIAL: TURISMO, PATRIMONIO TERRITORIAL E IDENTIDAD VALLECAUCANA

Consolidar el posicionamiento del Valle del Cauca, como destino turístico, aprovechando la riqueza patrimonial, cultural, ambiental, paisajística, deportiva e industrial como herramienta clave hacia el desarrollo humano integral desde la identidad territorial, la dinamización de la economía y el mejoramiento de la calidad de vida.

- Deporte para el bienestar, la competitividad e identidad.
- Economía naranja.
- Valle atractivo con emprendimiento cultural y economía creativa.
- Educación con pertinencia y enfoque diferencial étnico.

LÍNEA ESTRATÉGICA TERRITORIAL: VALLE DEL CAUCA TERRITORIO DE INTEGRACIÓN SOCIAL PARA LA PAZ

Orientar la articulación de las políticas de paz, con acciones concretas en territorios urbanos y rurales afectados por el conflicto armado que incluyan presencia estatal, seguridad, programas socioeconómicos y de infraestructura, con enfoques territorial, diferencial, de género y con participación activa de la ciudadanía.

- Justicia y seguridad con inclusión y equidad.
- Derechos humanos, derecho internacional comunitario, paz y reconciliación.
- Valle territorio de paz inclusivo y modelo de respeto a las identidades.
- Participación: Incidencia efectiva.
- Gobierno transparente e íntegro.

LÍNEA ESTRATÉGICA TERRITORIAL: POLOS DE DESARROLLO URBANO PARA LA COMPETITIVIDAD Y EQUIDAD

Impulsar la productividad de los polos de desarrollo, desconcentrando y descentralizando actividades en las ciudades intermedias, menores y centros urbano-rurales para recuperar su importancia económica y social, mediante el trabajo conjunto de la comunidad, los sectores privados, académicos y de gobierno, como espacios integrales generadores de desarrollo con ofertas diferenciadas que le permitan ganar competitividad y equidad.

- Diversificación productiva e innovadora.
- Ciudades productivas motor del desarrollo económico y social
- Asociatividad y desarrollo empresarial.
- Alianzas con visión de región.
- Hábitat sostenible.
- Calidad de vida y bienestar social para todos.
- Cerrando brechas en la educación.
- Fortalecimiento de la educación media con la terciaria.
- Transformación científica, digital e innovadora.

LÍNEA ESTRATÉGICA TERRITORIAL: VALLE VERDE Y SOSTENIBLE

Ser líder en el trabajo intersectorial para el desarrollo de acciones innovadoras de protección, conservación, restauración y aprovechamiento sostenible de la riqueza ambiental del Valle del Cauca, reconocida como soporte del desarrollo económico, social, ecoturístico y cultural para contribuir al bienestar de los vallecaucanos: Educación ambiental integral.

LÍNEA ESTRATÉGICA TERRITORIAL: GESTIÓN TERRITORIAL COMPARTIDA PARA UNA BUENA GOBERNANZA

Aportar elementos eficientes de gestión conjunta desde los territorios a nivel nacional, las administraciones municipales, distritales, comunidad, sector productivo y academia, entre otros, transformando el modelo de desarrollo del departamento para generar equidad, competitividad, sostenibilidad, participación ciudadana y transparencia.

- Prevención y defensa de lo público.
- Educación incluyente.
- Gestión educativa.
- Planeación y gestión integral.

4.2.2.4 Articulación con el Plan de Desarrollo del municipio de Roldanillo “NUESTRO COMPROMISO ES CON ROLDANILLO 2020-2023”

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: NUESTRO COMPROMISO ES CON EL DESARROLLO SOCIAL INTEGRAL

Esta línea estratégica, es la agrupación del capital humano y capital social, el cual busca articular e impulsar una evolución y mejoramiento de las condiciones de vida, en aspectos como la salud, educación, inclusión social, cultura, deporte y vivienda, y como resultado lograr una sociedad con calidad de vida.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: NUESTRO COMPROMISO ES CON EL DESARROLLO ECONÓMICO

Esta línea estratégica, tiene como objetivo un crecimiento económico, equilibrado y equitativo, generando sostenibilidad, de una forma organizada y planificada a través de estrategias que aumenten, los factores productivos utilizados y orientados a una mejor utilización, teniendo como resultado el bienestar de la población.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. NUESTRO COMPROMISO ES CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y MEDIO AMBIENTE

Esta línea estratégica, se enfoca en cubrir las necesidades básicas de la población sin comprometer los recursos del ecosistema, su principal objetivo es satisfacer las necesidades presentes y futuras mediante el uso responsable de los recursos naturales.

4.2.2.5 Análisis de información documental:

Este análisis se realizó por medio una matriz de elementos internos y externos para identificar aspectos relevantes frente a las limitaciones, oportunidades, fortalezas y amenazas que están dentro de documentos tales como Plan de Desarrollo 2010 – 2020, Informes de pares externos e informes de gestión de los procesos institucionales.

Tabla 4. Matriz de análisis de información documental

FACTORES DE EVALUACIÓN	FORTALEZAS	LIMITANTES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	
P L A N D E	FACTOR INSTITUCIONAL	Formación por ciclos propedéuticos, secuenciales o complementarios	Escasa disponibilidad tecnológica para acceder a las bases de datos y de consulta de material bibliográfico.	Programas académicos virtuales y a distancia.	Situación económica y social de la región. (Covid - 19)
		Trayectoria y reconocimiento de la institución (41 años)	Falta de un espacio propio para el área administrativa.	Autonomía que conlleva el proceso de descentralización	
		Articulación entre la Educación media y Superior	Planta docente reducida y un gran número de docentes hora cátedra.		
			Deficiencia en el seguimiento a egresados		
D E S A R R O L L O	FACTOR ACADÉMICO	Vinculación de nuestros estudiantes al sector productivo a través de las prácticas empresariales	Resultados para el INTEP, en las pruebas ECAES por debajo del promedio Nacional	Demanda creciente de nuevos programas	Disminución en la demanda de estudiantes
		Alianzas estratégicas con empresas de la región y articulación con instituciones de educación media y superior	Vencimiento de Registro Calificado del Programa de sistemas en sus 3 ciclos.		
		Educación de buena calidad, a bajo costo, con portafolio para la financiación y cobertura en matrícula.	Baja integración de la malla curricular de los programas.		
		Extensión de los programas académicos por medios de los CERES.	100% los programas bajo la modalidad de presencialidad con altos contenidos académicos		
			Poco desarrollo de los grupos y semilleros de investigación.		
			Planta docente insuficiente para investigación		
2 0 1 0	FACTOR ADMINISTRATIVO		Planta Física insuficiente para responder a las necesidades de la comunidad académica y administrativa	Políticas gubernamentales para el fortalecimiento de educación media y superior.	
			Software Académico y administrativo no está integrado		
2 0 2 0	FACTOR FINANCIERO	Gestión de recursos por convenios interinstitucionales	Aumento de los gastos de la institución.	Incremento por parte del Estado a la base presupuestal de las IES	
2 0 2 0	FACTOR EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL	Relación permanente con el sector productivo y la comunidad en general	Oferta limitada de programas de extensión	Vinculación a la red de investigadores y de extensión para el desarrollo conjunto de actividades y proyectos.	Mercado laboral saturado, con los programas de contaduría pública, administración de empresas y administración agropecuaria
		Convenios Interinstitucionales	Insuficiencia en programas de internacionalización mediante convenios de intercambio, capacitación de docentes y estudiantes	Demanda creciente en la región respecto a la oferta de formación continuada.	

	FACTORES DE EVALUACIÓN	FORTALEZAS	LIMITANTES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
INFORMES DE PAISES EXTERNOS	ACREDITACIÓN DE ALTA CALIDAD DE PROGRAMAS ACADÉMICOS	El PEP articulado a la misión Institucional. El cuál es la ruta de desarrollo de los programas en los ciclos propedéuticos.	<p>Insuficiente cantidad de profesores de tiempo completo con formación pos gradual.</p> <p>Deficiencia de profesores de planta para investigación</p> <p>Apoyo financiero e incentivos a los grupos de investigación y la creación de grupos de investigación.</p> <p>Producción académica e investigativa por parte de docentes, en revistas indexadas, libros, patentes y material docente.</p> <p>Visibilidad nacional e internacional de los programas, a través de la vinculación efectiva a redes o alianzas académicas, movilidad de profesores, desarrollo de proyectos académicos conjuntos.</p> <p>Poca participación en ponencias y eventos nacionales e internacionales</p> <p>Falta asignación de recursos para regionalización e internacionalización</p> <p>Pruebas TyT, Saber-Pro por debajo de la media nacional.</p>	Oferta de programas acorde a las exigencias del mercado laboral nacional e internacional.	Crecimiento de los niveles de deserción estudiantil.
	REGISTROS CALIFICADOS	<p>Oferta de programas acorde las necesidades de la región</p> <p>Alianzas estratégicas con empresas de la región y articulación con instituciones de educación media y superior</p> <p>Contenidos curriculares acorde a los perfiles de formación profesional</p>	<p>Actualización del contenido bibliográfico, como también de los referentes bibliográficos del programa en los microcurrículos, ya que se encuentran desactualizados.</p> <p>Infraestructura de la biblioteca no cuenta con las condiciones adecuadas.</p> <p>Infraestructura no cuenta con las condiciones necesarias para el acceso a personas con discapacidad.</p> <p>Alianzas con entidades e instituciones nacionales e internacionales para la movilidad de docentes y estudiantes.</p> <p>Deficiencia en la conectividad.</p> <p>Falta de seguimiento a egresados.</p> <p>Poca capacitación para docentes y egresados en la generación de documentos de investigación.</p> <p>No hay política de cualificación docente.</p>	<p>Oferta de programas acorde a las normas internacionales</p> <p>Movilidad de estudiantes dentro de la misma institución y con otras instituciones de educación superior</p>	

	FACTORES DE EVALUACIÓN	FORTALEZAS	LIMITANTES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
I N F O R M E S D E G E S T I Ó N	INFORMES DE RENDICIÓN DE CUENTAS AÑOS 2018 - 2019	1 grupo de investigación reconocido por Minciencias	4 grupos de investigación sin reconocimiento por parte de Minciencias	No se identifican oportunidades, porque los informes de rendición de cuentas reflejan solo resultados institucionales (internos).	No se identifican oportunidades, porque los informes de rendición de cuentas reflejan solo resultados institucionales (internos).
		Incremento en el indicador de egresados graduados.	No hay publicaciones de investigación reconocidas por Minciencias		
		Aumento de cobertura para población vulnerable en un 61%	Subutilización de la infraestructura física institucional en la jornada diurna semanal		
		Impacto social en la región	Limitada planta de personal docente		
		Incremento de incentivos a estudiantes	Poca operatividad de los convenios interinstitucionales		
		Disminución de la deserción	Falta de dotación de equipos de comunicación actualizados		
		Incremento sostenido de la matrícula	Cobertura de internet por wifi para estudiantes es deficiente.		
		Incremento del rubro presupuestal para Investigación			
		Nivel adecuado del control interno contable			
		La modalidad de prácticas académicas y/o pasantías acercan al estudiante con la realidad laboral de la región.			
		Ampliación de cobertura en el Valle del Cauca y en otros departamentos.			
Mejoramiento en la infraestructura física					

Fuente: Construcción propia

Teniendo las matrices de análisis construidas en las tablas 2 y 3, se realizaron los talleres con los grupos de valor, los cuales tuvieron como objetivo dar a conocer la información consolidada que se tiene hasta el momento, además se validó dicha información considerando que el pilar fundamental que se destaca en la metodología aplicada en este documento es la participación en la construcción. Las conclusiones y aportes de los grupos de valor se presentan a continuación:

4.3 CONCLUSIONES DEL TALLER DE LOS GRUPOS DE VALOR

Los talleres de participación surgen como una estrategia que permite que los grupos de valor de la Institución, participen de manera activa y propositiva en la proyección institucional, sus aportes permiten tener una dimensión hacia la participación y la democracia que contribuyen a la construcción de la Institución que se quiere tener en los próximos años. Este espacio de participación se desarrolló en el marco del cronograma establecido.

Al presentar el diagnóstico construido ante los grupos de valor, se pueden evidenciar los aspectos positivos, pero también los menos favorables de la Institución, la totalidad de participantes eligieron la planeación estratégica como aspecto para trabajar durante el taller. A continuación, se relacionan los factores más relevantes obtenidos durante la jornada:

4.3.1 Factor Académico

- Teniendo en cuenta las necesidades actuales del sector productivo, el INTEP debe hacer seguimiento a los programas actuales y realizar estudios de mercado técnicamente estructurados, con el fin de conocer cuáles son los programas académicos pertinentes a la economía del área de influencia, donde la Institución hace presencia, esto con el fin de diversificar la oferta académica.
- Realizar alianzas estratégicas con universidades que oferten programas que no se impartan en el INTEP, esta estrategia contribuye al aumento de cobertura educativa con calidad, minimizando la migración de personas hacia instituciones en otras ciudades y aporta a suplir las necesidades de la comunidad.
- Generar recursos que permitan el diseño y ejecución de los programas académicos en otras áreas disciplinares que respondan a las necesidades del entorno.
- Acceder a la acreditación de alta calidad de los programas ofertados por la Institución.
- Mayor cobertura académica.
- Desarrollar programas que permitan disminuir la deserción estudiantil.
- Oferta de programas de educación continuada, que permita fortalecer las competencias de egresados y comunidad en general.

4.3.2 Factor Investigación

- Fortalecer las competencias investigativas del personal docente y de la administración para la investigación.
- Ejecutar el plan de incentivos y de reconocimiento a personal docente que desarrolle avances en materia de investigación de acuerdo a las necesidades del entorno y particularmente de la Institución.
- Hacer seguimiento a los procesos de construcción de material investigativo generado por la Institución.
- Participar en eventos de investigación articulados a la red de Minciencias y entidades certificadas a nivel nacional e internacional.
- Producir documentos factibles de publicación de orden investigativo.
- Fortalecer los procesos de reconocimiento y categorización de los grupos de investigación ante redes de investigación reconocidas a nivel nacional e internacional.

4.3.3 Personal de Planta

- Aumento en el número de docentes de planta.
- Aumento en el número de docentes investigadores.
- Política de incentivos para docentes y administrativos que desarrollen procesos de investigación.

4.3.4 Infraestructura Física

- Teniendo en cuenta que el INTEP tiene una infraestructura física para el área académica acorde a las necesidades, se hace necesario la creación de un plan enfocado a mejorar las áreas complementarias y el área administrativa y que incluya el mantenimiento general y periódico de las sedes en las cuales la Institución hace presencia en la oferta de formación profesional.

4.3.5 Infraestructura Tecnológica

- Para lograr una infraestructura tecnológica eficiente y eficaz que permita fortalecer el desarrollo misional, se requiere gestionar recursos para una mayor conectividad,

capacitación de personal, la compra y mantenimiento de los equipos tecnológicos acordes a las necesidades y redes de comunicación.

4.3.6 Egresados

- Es importante que el INTEP determine el impacto del egresado de forma interna y externa, con el fin de generar estrategias que fomenten la participación en lineamientos institucionales y el apoyo a este grupo de valor.

4.3.7 Educación Virtual

- Para incursionar en la oferta de educación virtual, la Institución debe modificar el Plan Educativo Institucional (PEI), donde incluya los lineamientos a seguir para la oferta de programas con este tipo de metodología; también debe contar con un equipo de trabajo experto en el tema y reforzar la capacidad de la infraestructura tecnológica y de conectividad, de tal forma que cumpla con los requerimientos legales.

5. ANÁLISIS ESTRATÉGICO



El análisis estratégico se construye a partir del diagnóstico realizado, utilizando el método MICMAC (Matriz de Análisis de Impacto - Multiplicación Aplicada para una clasificación), el cual consiste en realizar un análisis estructural para la toma de decisiones; este análisis, permite comprender y describir los problemas enfocándolos como sistemas logrando una representación exhaustiva de los mismos, para luego reducir su complejidad. En la tabla 5 se puede observar el resultado del proceso, identificando los aspectos necesarios a fortalecer en cada uno de los factores de análisis.

Tabla 5. Análisis estratégico por factores

FACTOR ACADÉMICO	FACTOR DE INVESTIGACIÓN	FACTOR EMPRENDIMIENTO	FACTOR EXTENSIÓN	FACTOR ADMINISTRATIVO	INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA
Diversificar la oferta académica de acuerdo a las necesidades de la región.	Incrementar el número de docentes de medio tiempo y tiempo completo con formación pos gradual dedicados a la investigación.	Conformar un equipo interdisciplinario de emprendimiento.	Mejorar el proceso de seguimiento de egresados.	Realizar un estudio de desarrollo organizacional para determinar las necesidades de personal administrativo.	Dotar de medios tecnológicos para el acceso y consulta a las bases de datos y material bibliográfico
Integrar la malla curricular de los programas, para mayor flexibilidad y movilidad académica.	Lograr el reconocimiento de los grupos de investigación ante entidades oficiales.	Propiciar la articulación entre emprendimiento, investigación y proyección social.	Generar un portafolio institucional de formación continuada.	Divulgar los servicios que presta Bienestar Institucional a toda la comunidad académica.	Mejorar la infraestructura tecnológica, de redes y conectividad.
Acreditar en alta calidad programas ofertados por la Institución.	Incrementar la producción académica e investigativa de los docentes, en revistas indexadas, libros, patentes y material docente.	Fomentar la generación de proyectos de emprendimiento por parte de los estudiantes del INTEP.	Incrementar los recursos destinados a la operativización del programa de internacionalización.	Realizar procesos de Inducción y capacitación en la aplicación del modelo de MIPG en las diferentes dependencias.	



FACTOR ACADÉMICO	FACTOR DE INVESTIGACIÓN	FACTOR EMPRENDIMIENTO	FACTOR EXTENSIÓN	FACTOR ADMINISTRATIVO	INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA
Mejorar en cantidad y calidad los ambientes de aprendizaje con aplicación de las TICS		Participar con proyectos de emprendimiento en convocatorias a nivel regional y nacional que permitan la gestión de recursos de fomento empresarial.	Incrementar la visibilidad nacional e internacional de los programas académicos, a través de la vinculación efectiva a redes o alianzas académicas, movilidad de profesores, desarrollo de proyectos académicos conjuntos.	Actualizar el Sistema Integrado de Gestión.	
Incrementar movilidad académica, profesoral e investigativa.		Participar en ferias y eventos académicos		Fortalecer la planeación estratégica institucional.	
Mejorar el rendimiento en los resultados de pruebas TyT y Saber PRO.				Socializar y operativizar la política ambiental institucional.	
Incrementar la planta docente.				Adquirir un software que integre los diferentes sistemas de información institucionales.	
Actualizar los microcurrículos y los referentes bibliográficos de los programas académicos.					

Fuente: Construcción propia

Para la ejecución de esta fase se inició con las conclusiones obtenidas en el diagnóstico institucional, lo que permitió realizar un ejercicio de síntesis convergente identificando factores de cambio primordial que corresponden a factores propios de la institución que generen impactos necesarios para incrementar el valor a los procesos misionales del INTEP.

Tabla 6. Relación de Factores de cambio

FACTORES DE CAMBIO	
1	Acreditación de alta calidad
2	Investigación
3	Fomento de la cultura del Emprendimiento
4	Relación con sector externo
5	Gestión Institucional
6	Infraestructura Física y Tecnológica
7	Alianzas para la Internacionalización

Fuente: Construcción propia

Para definir las líneas estratégicas institucionales se utilizó la información sistematizada por medio de la matriz MICMAC, con base en los factores anteriormente identificados, se definieron las variables estratégicas que orientarán los esfuerzos institucionales que se relacionan a continuación:

5.1 DEFINICIÓN DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES

Se presentan cinco (5) líneas estratégicas con sus objetivos. Las dos primeras líneas tienen el enfoque misional y el quehacer institucional, las tres siguientes se consideran transversales a los procesos de la Institución.

Imagen 8. Líneas estratégicas institucionales



Fuente: Construcción propia

5.1.1 Línea Estratégica 1: Calidad Académica: La calidad académica integra uno de los propósitos misionales del INTEP, en respuesta al compromiso con el conocimiento y la transformación social por medio de la educación de calidad. Dentro de esta línea estratégica se integran los procesos de acreditación de alta calidad, investigación, cultura del emprendimiento y extensión, todos con enfoque de proyección social.

Para esta línea estratégica se plantearon 3 objetivos estratégicos, 4 estrategias, 4 programas, 6 proyectos con sus respectivas metas e indicadores.

Tabla 7. Línea estratégica 1: Calidad Académica

OE1. Fortalecer la oferta académica con calidad y pertinencia.			
ESTRATEGIA	PROGRAMA	PROYECTO	META
Fomentar los procesos de aseguramiento de la calidad.	Aseguramiento de la calidad	Aplicar procesos de autoevaluación de programas académicos según los referentes normativos nacionales.	Lograr la acreditación de alta calidad de por lo menos dos programas académicos.
		Ampliar la oferta académica contextualizada y pertinente.	Incrementar en un 30% la oferta de programas académicos que respondan a las necesidades de la región.
OE2. Desarrollar proyectos y/o productos innovadores a partir de resultados de procesos de investigación.			
Fomentar la cultura investigativa	Investigación con proyección social	Vincular la investigación con el sector productivo y social	Lograr que como mínimo el 10% de los trabajos de grado de los niveles tecnológico y profesional impacten positivamente en el sector productivo.
		Generar productos a través de los grupos de investigación con la respectiva publicación.	Publicar por lo menos 10 productos de investigación.
OE3. Articular el emprendimiento y la extensión, aportando a la formación integral de los grupos de valor.			
Promover el emprendimiento	La Unidad de Emprendimiento como fuente de asesoría y consulta.	Fortalecer la región a través de las redes de emprendimiento sostenible.	Responder por lo menos al 30% de las solicitudes de asesoría, teniendo en cuenta la capacidad institucional.
Dinamizar la oferta de servicios de extensión	Extensión contextualizada	Gestionar convenios y alianzas con el sector externo para el fortalecimiento del capital humano de la región.	Incrementar en un 30% la cobertura con servicios de extensión.

5.1.2 Línea Estratégica 2: Visibilidad e Impacto: Aumentar la participación en proyectos con el sector productivo y su contribución a la formulación de políticas públicas y consolidar vínculos con la región por medio de actividades de formación e investigación con proyección social de impacto

Para esta línea estratégica se planteó un objetivo estratégico, 2 estrategias, 4 programas, 5 proyectos con sus respectivas metas e indicadores.

Tabla 8. Línea estratégica 2: Visibilidad e Impacto

OE4. Fomentar la cooperación regional e internacional como instrumento para la mejora de la calidad de la docencia, la investigación y el posicionamiento de imagen institucional.			
ESTRATEGIA	PROGRAMA	PROYECTO	META
Fomentar el posicionamiento institucional a nivel regional, nacional e internacional.	Regionalización	Ampliar la oferta académica en el entorno regional como factor importante en la construcción de la paz y el desarrollo sostenible.	Aumentar en un 15% la cobertura regional.
	Internacionalización	Participar en redes universitarias internacionales articuladas con propósitos de docencia e investigación.	Lograr la participación de 20 personas en eventos internacionales con fines de investigación o docencia.
Consolidar el posicionamiento institucional.	Cobertura y permanencia	Generar acciones que incrementen la cantidad de nuevos estudiantes.	Aumentar en 30% la matrícula de nuevos estudiantes.
		Aumentar la permanencia estudiantil.	Lograr el 90% de permanencia estudiantil.
	Egresados	Fortalecer el vínculo de los egresados con la institución.	Garantizar por lo menos que el 20% de los egresados participe en los programas destinados para ellos.

5.1.3 Línea Estratégica 3: Efectividad Institucional: Disponer de los recursos financieros necesarios para garantizar la operatividad de la Institución y hacer viable la ejecución y desarrollo de los planes a mediano y largo plazo y mejorar los procesos administrativos con un enfoque de servicio y eficiencia en todas las áreas de la Institución.

Para esta línea estratégica se planteó un objetivo estratégico, 2 estrategias, 2 programas, 2 proyectos con sus respectivas metas e indicadores.

Tabla 9. Línea estratégica 3: Efectividad Institucional

OE5. Fortalecer y modernizar los mecanismos de gestión administrativa y financiera, con un enfoque de servicio y eficiencia en todas las áreas de la institución.			
ESTRATEGIA	PROGRAMA	PROYECTO	META
Modernizar la gestión de los recursos económicos institucionales.	Gestión Financiera	Planear la asignación de los recursos económicos institucionales en prospectiva.	Lograr la ejecución de mínimo el 90% de los recursos asignados a cada dependencia.
Implementar prácticas administrativas innovadoras como agentes de cambio en entornos competitivos.	Gestión Administrativa	Establecer la diligencia como valor de soporte para la eficiencia institucional.	Actualizar el 100% de los procedimientos estratégicos institucionales, desde el punto de vista operativo y documental.

5.1.4 Línea Estratégica 4: Infraestructura Física Eficiente y Flexible: Disponer de una planta física y tecnológica que facilite el desarrollo de las actividades misionales de la Institución, que permita de manera integrada satisfacer las necesidades de la comunidad académica.

Para esta línea estratégica se planteó un objetivo estratégico, 2 estrategias, 2 programas, 5 proyectos con sus respectivas metas e indicadores.

Tabla 10. Línea estratégica 4: Infraestructura física y tecnológica eficiente y flexible

OE6. Contribuir al desarrollo integral de la comunidad académica y grupos de valor de la institución.			
ESTRATEGIA	PROGRAMA	PROYECTO	META
Restaurar y ampliar la infraestructura física.	Construcciones y dotación.	Construir la biblioteca	Una biblioteca construida.
		Construir el espacio público del área académica.	Espacio público del área académica construido.
		Mantener los edificios y demás ambientes de aprendizaje en buen estado.	Cumplir por lo menos en un 90% el plan de mantenimiento anual.
		Actualizar la dotación de mobiliario y equipos de laboratorio.	Actualizar el 90% de la dotación del mobiliario y equipos de laboratorio, de acuerdo a las necesidades identificadas.
Actualizar y mantener la infraestructura tecnológica.	Actualización tecnológica	Modernizar la infraestructura tecnológica.	Actualizar el 60% de infraestructura tecnológica, de acuerdo a las necesidades identificadas.

5.1.5 Línea Estratégica 5: Cultura y Desarrollo Humano Integral: Fortalecer la construcción de la comunidad INTEP, con base en valores que promuevan la sana convivencia, el servicio con calidad humana y desarrollo de las potencialidades del talento humano, el cual pueda materializarse en comportamientos que hagan crecer la Institución y el sentido de comunidad.

En esta línea es importante el reconocimiento del talento humano como factor de desarrollo institucional, razón por la cual se proyecta el apoyo constante a la comunidad académica (Estudiantes, Administrativos y Docentes) por medio de programas de acompañamiento

como el caso de situaciones de duelo, prepensionados y demás situaciones que generan condición de vulnerabilidad y afectan la motivación y desempeño.

Para esta línea estratégica se planteó un objetivo estratégico, 1 estrategia, 2 programas, 3 proyectos con sus respectivas metas e indicadores.

Tabla 11. Línea estratégica 5: Cultura y Desarrollo Integral

OE7. Fortalecer la construcción de la comunidad INTEP, con base en valores que promuevan la sana convivencia, el servicio de calidad humana y el desarrollo del talento humano.			
ESTRATEGIA	PROGRAMA	PROYECTO	META
Propiciar el desarrollo de habilidades blandas en el talento humano de la institución.	Inducción, capacitación y seguimiento	Mejorar las condiciones de vinculación de los docentes como factor de motivación del personal.	Aumentar en por lo menos seis docentes de planta provisional.
		Generar las herramientas administrativas necesarias para el adecuado desarrollo de las funciones.	100% de puestos de trabajo con perfiles y funciones definidas.
	Bienestar	Establecer y ejecutar los procesos que requieren acompañamiento para generar bienestar a la comunidad académica.	Diseñar y ejecutar dos programas de acompañamiento para la comunidad académica

Fuente: Construcción propia

RELACIÓN ESTRATÉGICA PDI 2021-2023

En la siguiente tabla se muestra la relación estratégica del PDI planteado para el período 2021–2023, estructura que permite visualizar la distribución de acuerdo a los ejes o líneas estratégicas.

Tabla 12. Relación Estratégica PDI 2021 - 2023

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	METAS	INDICADORES
CALIDAD ACADÉMICA	3	4	4	6	6	6
VISIBILIDAD E IMPACTO	1	2	4	5	5	5
EFFECTIVIDAD INSTITUCIONAL	1	2	2	2	2	2
INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA EFICIENTE Y FLEXIBLE	1	2	2	5	5	4
CULTURA Y DESARROLLO INTEGRAL	1	1	2	3	3	3
TOTAL	7	11	14	21	21	20

Fuente: Construcción propia

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



El proceso de evaluación y seguimiento contribuye a facilitar y mejorar la gestión dentro y fuera de la Institución, además, fortalece la gobernabilidad interna al permitir que el rector(a) explique los aciertos y desaciertos de su administración. También, constituye un instrumento de autoevaluación a la gestión realizada, adoptando oportunamente medidas de corrección y/o ajuste de acuerdo a los avances.

El Plan de Desarrollo del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP, es un instrumento de planeación que se ha construido con la participación de los diferentes grupos de valor, buscando el compromiso de todos los miembros de la Institución para trabajar con los mismos propósitos y con las mismas bases, las cuales se establecen en la Misión, Visión, Objetivos Institucionales y Valores descritos en el Plan de Desarrollo 2021-2023.

El objetivo de la evaluación y seguimiento del PDI, es visualizar por períodos de tiempo más cortos, que puede ser anual, el avance respecto a las metas planteadas para cada proyecto y de esta manera hacer posible los ajustes o correcciones a tiempo, de tal forma que al finalizar los tres años se logre en el mayor porcentaje posible lo proyectado.

Es importante definir el alcance de este proceso, por lo cual, una vez sea aprobado el PDI por parte del Consejo Directivo y adoptado por la Institución, se procede a la socialización del mismo, a través de diferentes herramientas de comunicación, de tal forma que se motive a trabajar activamente en la ejecución de las estrategias, posteriormente la Oficina de Planeación del INTEP solicitará a las dependencias responsables de los procesos, el informe de avance en cumplimiento de las metas de los proyectos y finaliza con la elaboración y socialización de los informes de gestión consolidados semestrales y anuales.

Para realizar la evaluación y seguimiento al PDI 2021-2023, se plantean los indicadores que se relacionan a continuación:



Tabla 13. Indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDIDA	INTERPRETACIÓN
Acreditación de programas	$\frac{\text{No. programas acreditados}}{\text{No. De programas meta}} \times 100 = \%$	%	Medición del avance de programas con acreditación en alta calidad
Oferta de programas	$\frac{\text{No. Programas ofertados a dic.2023}}{\text{No. programas ofertados a dic 2020}} \times 100 = \%$	%	Medición del incremento en oferta de programas académicos
Impacto trabajos de grado	$\frac{\text{No. de trabajos de grado con impacto en el sector productivo}}{\text{No. total de trabajos de grado sustentados}} \times 100 = \%$	%	Medición del impacto positivo generado a través de los trabajos de grado en el sector productivo
Publicación de investigación	$\frac{\text{No. de productos publicados}}{\text{No. de productos meta}} \times 100 = \%$	%	Medición de los productos de investigación publicados
Fomento del emprendimiento	$\frac{\text{No. de solicitudes atendidas}}{\text{No. de solicitudes recibidas}} \times 100 = \%$	%	Medición del apoyo en emprendimiento a los grupos de valor
Extensión contextualizada	$\frac{\text{No. de personas certificadas a dic 2023}}{\text{No. de personas certificadas en el 2020}} \times 100 = \%$	%	Medición de la cobertura de los servicios de extensión
Cobertura regional	$\frac{\text{No. de nuevos municipios con oferta académica}}{\text{No. de municipios con oferta académica a 2020}} \times 100 = \%$	%	Medición de los municipios con oferta académica en la región
Internacionalización	$\frac{\text{No. de personas participantes de eventos internacionales}}{\text{No. de personas meta}} \times 100 = \%$	%	Medición de participación de la comunidad académica en eventos internacionales
Nuevos estudiantes	$\frac{\text{No. de estudiantes nuevos año actual}}{\text{No. de estudiantes año anterior}} \times 100 = \%$	%	Medición del ingreso de estudiantes por primera vez en la institución
Permanencia estudiantil	$\frac{\text{No. de estudiantes matriculados semestre actual}}{\text{No. de estudiantes matriculados semestre anterior - No. De graduados ciclo terminal}} \times 100 = \%$	%	Medición del nivel de retención de los estudiantes
Egresados	$\frac{\text{No. de egresados beneficiados año actual}}{\text{No. de egresados años anteriores}} \times 100 = \%$	%	Mide el nivel de vinculación de los egresados con la institución
Nuevas construcciones	$\frac{\text{Recursos ejecutados en construcciones}}{\text{Total recursos asignados para construcciones}} \times 100$	%	Medición del fortalecimiento de la infraestructura física
Mantenimiento de infraestructura física	$\frac{\text{No. de actividades de mantenimiento ejecutadas}}{\text{No. de actividades de mantenimiento proyectadas}} \times 100 = \%$	%	Medición del avance de las actividades programadas para el mantenimiento de la infraestructura física
Actualización de mobiliario	$\frac{\text{No. de necesidades atendidas}}{\text{No. de necesidades identificadas}} \times 100 = \%$	%	Medición del nivel de actualización del mobiliario de acuerdo a las necesidades institucionales
Actualización de TI	$\frac{\text{No. de necesidades de TI atendidas}}{\text{No. de necesidades de TI identificadas}} \times 100 = \%$	%	Medición del avance en cuanto a Tecnologías de la información

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDIDA	INTERPRETACIÓN
Gestión financiera	$\frac{\text{Presupuesto ejecutado por dependencia}}{\text{Presupuesto inicial asignado}} \times 100 = \%$	%	Medición del nivel de cumplimiento de la asignación presupuestal
Gestión administrativa	$\frac{\text{No. de procedimientos actualizados}}{\text{No. Total de procedimientos estratégicos}} \times 100 = \%$	%	Medición de la actualización de los procedimientos estratégicos desde el punto de vista administrativo y documental
Contratación docente	$\frac{\text{No. de docentes de planta provisional en 2021-2023}}{\text{No. de docentes de planta provisional a 2020}} \times 100 = \%$	%	Medición de la contratación laboral docente en modalidad de planta provisional
Eficiencia administrativa	$\frac{\text{No. de puestos de trabajo definidos}}{\text{No. Total de puestos de trabajo}} \times 100 =$	%	Medición del uso de las herramientas administrativas en el desarrollo de las actividades
Bienestar	$\frac{\text{No. de estrategias ejecutadas}}{\text{No. de estrategias planeadas}} \times 100 =$	%	Medición del nivel de acompañamiento intitucional al personal en condición de vulnerabilidad.

Fuente: Construcción propia

7. FINANCIACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021 - 2023



Para garantizar la efectividad del Plan de Desarrollo propuesto, es necesario articular los diferentes rubros presupuestales, que son los que permiten la ejecución de las actividades requeridas para lograr las metas de cada proyecto planteado y de esta manera, tener un compromiso claro con el crecimiento institucional. A continuación, se presenta el presupuesto global por líneas estratégicas por año, para el período que comprende el plan de desarrollo institucional 2021 – 2023.

Tabla 14. Financiación del Plan de Desarrollo Institucional 2021 - 2023

LÍNEA ESTRATÉGICA	AÑO BASE 2020	2021	2022	2023
CALIDAD ACADÉMICA	1.105.149.648	1.104.024.959	1.085.391.528	1.117.953.274
Aseguramiento de la calidad	363.421.178	397.473.694	413.812.785	426.227.169
Investigación con proyección social	318.300.000	276.420.000	234.543.600	241.579.908
La Unidad de Emprendimiento como fuente de asesoría y consulta	129.426.450	133.309.244	137.308.521	141.427.777
Extensión contextualizada	294.002.020	296.822.021	299.726.622	308.718.421
VISIBILIDAD E IMPACTO	683.882.320	628.898.790	636.125.753	655.209.526
Regionalización	305.000.000	255.900.000	256.827.000	264.531.810
Internacionalización	42.000.000	42.000.000	42.000.000	43.260.000
Cobertura y permanencia	313.882.320	319.998.790	326.298.753	336.087.716
Egresados	23.000.000	11.000.000	11.000.000	11.330.000
INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA EFICIENTE Y FLEXIBLE	4.650.028.077	6.274.198.244	4.384.352.187	4.515.882.753
Construcciones y dotación.	4.650.028.077	6.274.198.244	4.384.352.187	4.515.882.753
Actualización tecnológica	0	0	0	0
EFFECTIVIDAD INSTITUCIONAL	90.000.000	40.000.000	40.000.000	41.200.000
Gestión Financiera	90.000.000	40.000.000	40.000.000	41.200.000
Gestión Administrativa	0	0	0	0
CULTURA Y DESARROLLO INTEGRAL	1.659.000.000	1.713.900.000	1.659.827.000	1.709.621.810
Inducción, capacitación y seguimiento	1.419.000.000	1.473.900.000	1.419.827.000	1.462.421.810
Bienestar	240.000.000	240.000.000	240.000.000	247.200.000
TOTAL	8.188.060.045	9.761.021.993	7.805.696.468	8.039.867.362

25.606.585.823

Fuente: Construcción propia



Anexo 1. Cuadro Comparativo Modelos de Planeación Estratégica

MODELO/AUTOR	PRINCIPIOS	FASES DEL MODELO	ACCIONES
FRED R. DAVID	Participativo	1. Formulación de las estrategias	a. Elaboración y declaración de la misión
		2. Ejecución de las estrategias	b. Realizar auditoría interna y externa
		3. Evaluación de las estrategias	c. Establecer objetivos a largo plazo
			d. Generar, evaluar y seleccionar estrategias.
			e. Implementación de la estrategia
			f. Medir y evaluar el desempeño
BALANCED SCORECARDS Robert Kaplan y David Norton	Herramienta de seguimiento y control, basado en indicadores establecidos previamente.	1. Perspectiva financiera	a. Establecer una visión clara
	Es un traductor de la estrategia y comunicador del desempeño	2. Perspectiva del cliente	b. Definir los objetivos estratégicos
		3. Perspectiva de los procesos internos	c. Determinar los factores críticos de éxito
		4. Perspectiva de aprendizaje y crecimiento	d. Seleccionar indicadores para medir y seguir el rendimiento
			e. Establecer metas, planes de acción e iniciativas
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA APLICADA (GOODSTEIN, NOLAN Y PFEIFFER)	Participativo	1. Planeación	
		2. Búsqueda de Valores	
		3. Formulación de la misión	
		4. Diseño de la estrategia de negocio.	
		5. Auditoría de desempeño.	
		6. Análisis de brechas	
		7. Integración de los planes de acción	
		8. Planeación de contingencias.	
		9. Implementación	
RUSSEL ACKOFF	Participativo	1. Formulación de la problemática	
	Continuidad	2. Análisis del sistema	
	Holístico	3. Análisis de las obstrucciones	
		4. Proyecciones de referencia	
		5. Planeación de los medios	
		6. Planeación de los recursos	
		7. Diseño de implementación y control	
		8. El sistema y su medio ambiente	

Fuente: Construcción propia

Anexo 2. Plan estratégico

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIA	PROGRAMA	PROYECTO	METAS	INDICADOR
CALIDAD ACADÉMICA	Fortalecer la oferta académica con calidad y pertinencia.	Fomentar los procesos de aseguramiento de la calidad.	Aseguramiento de la calidad	Aplicar procesos de autoevaluación de programas académicos según los referentes normativos nacionales.	Lograr la acreditación de alta calidad de por lo menos dos programas académicos.	$\frac{\text{No. programas acreditados}}{\text{No. De programas meta}} \times 100 = \%$
				Ampliar la oferta académica contextualizada y pertinente.	Incrementar en un 30% la oferta de programas académicos que respondan a las necesidades de la región.	$\frac{\text{No. Programas ofertados a dic.2023}}{\text{No. programas ofertados a dic 2020}} \times 100 = \%$
	Desarrollar proyectos y/o productos innovadores a partir de resultados de procesos de investigación.	Fomentar la cultura investigativa	Investigación con proyección social	Vincular la investigación con el sector productivo y social	Lograr que como mínimo el 10% de los trabajos de grado de los niveles tecnológico y profesional impacten positivamente en el sector productivo.	$\frac{\text{No. de trabajos de grado con impacto en el sector productivo}}{\text{No. total de trabajos de grado sustentados}} \times 100 = \%$
				Generar productos a través de los grupos de investigación con la respectiva publicación.	Publicar por lo menos 10 productos de investigación.	$\frac{\text{No. de productos publicados}}{\text{No. de productos meta}} \times 100 = \%$
	Articular emprendimiento y la extensión, aportando a la formación integral de los grupos de valor.	Promover el emprendimiento como fuente de asesoría y consulta.	La Unidad de Emprendimiento	Fortalecer la región a través de las redes de emprendimiento sostenible.	Responder por lo menos al 30% de las solicitudes de asesoría, teniendo en cuenta la capacidad institucional.	$\frac{\text{No. de solicitudes atendidas}}{\text{No. de solicitudes recibidas}} \times 100 = \%$
				Dinamizar la oferta de servicios de extensión	Extensión contextualizada	Gestionar convenios y alianzas con el sector externo para el fortalecimiento de capital humano de la región.
VISIBILIDAD E IMPACTO	Fomentar la cooperación regional e internacional como instrumento para la mejora de la calidad de la docencia, la investigación y el posicionamiento de imagen institucional.	Fomentar el posicionamiento institucional a nivel regional, nacional e internacional.	Regionalización	Ampliar la oferta académica en el entorno regional como factor importante en la construcción de la paz y el desarrollo sostenible.	Aumentar en un 15% la cobertura regional.	$\frac{\text{No. de nuevos municipios con oferta académica}}{\text{No. de municipios con oferta académica a 2020}} \times 100 = \%$
			Internacionalización	Participar en redes universitarias internacionales articuladas con propósitos de docencia e investigación.	Lograr la participación de 20 personas en eventos internacionales con fines de investigación o docencia.	$\frac{\text{No. de personas participantes de eventos internacionales}}{\text{No. de personas meta}} \times 100 = \%$
		Consolidar el posicionamiento institucional.	Cobertura y permanencia	Generar acciones que incrementen la cantidad de nuevos estudiantes.	Aumentar en 30% la matrícula de nuevos estudiantes.	$\frac{\text{No. de estudiantes nuevos año actual}}{\text{No. de estudiantes año anterior}} \times 100 = \%$
				Aumentar la permanencia estudiantil.	Lograr el 90% de permanencia estudiantil.	$\frac{\text{No. de estudiantes matriculados semestre actual}}{\text{No. de estudiantes matriculados semestre anterior - No. De graduados ciclo terminal}} \times 100 = \%$
		Egresados	Fortalecer el vínculo de los egresados con la institución.	Una biblioteca construida.	Garantizar por lo menos que el 20% de los egresados participe en los programas destinados para ellos.	$\frac{\text{No. de egresados beneficiados año actual}}{\text{No. de egresados años anteriores}} \times 100 = \%$
					Recurso ejecutado en construcciones	$\frac{\text{Total recursos asignados para construcciones}}{\text{Recurso ejecutado en construcciones}} \times 100 = \%$
INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA EFICIENTE Y FLEXIBLE	Contribuir al desarrollo integral de la comunidad académica y grupos de valor de la institución.	Restaurar y ampliar la infraestructura física	Construcciones y dotación.	Construir la biblioteca	Una biblioteca construida.	$\frac{\text{Recurso ejecutado en construcciones}}{\text{Total recursos asignados para construcciones}} \times 100 = \%$
				Construir el espacio público del área académica.	Espacio público del área académica construido.	$\frac{\text{No. de actividades de mantenimiento ejecutadas}}{\text{No. de actividades de mantenimiento proyectadas}} \times 100 = \%$
		Actualizar y mantener la infraestructura tecnológica	Actualización tecnológica	Mantener los edificios y demás ambientes de aprendizaje en buen estado.	Cumplir por lo menos en un 90% el plan de mantenimiento anual.	$\frac{\text{No. de actividades de mantenimiento ejecutadas}}{\text{No. de actividades de mantenimiento proyectadas}} \times 100 = \%$
				Actualizar la dotación de mobiliario y equipos de laboratorio.	Actualizar el 90% de la dotación del mobiliario y equipos de laboratorio, de acuerdo a las necesidades identificadas.	$\frac{\text{No. de necesidades atendidas}}{\text{No. de necesidades identificadas}} \times 100 = \%$
Modernizar la gestión de los recursos económicos institucionales.	Gestión financiera	Gestión Administrativa	Modernizar la infraestructura tecnológica.	Actualizar el 60% de infraestructura tecnológica, de acuerdo a las necesidades identificadas.	$\frac{\text{No. de necesidades de TI atendidas}}{\text{No. de necesidades de TI identificadas}} \times 100 = \%$	
			Planear la asignación de los recursos económicos institucionales en prospectiva.	Lograr la ejecución de mínimo al 90% de los recursos asignados a cada dependencia.	$\frac{\text{Presupuesto ejecutado por dependencia}}{\text{Presupuesto inicial asignado}} \times 100 = \%$	
EFFECTIVIDAD INSTITUCIONAL	Fortalecer y modernizar los mecanismos de gestión administrativa y financiera, con un enfoque de servicio y eficiencia en todas las áreas de la institución.	Implementar prácticas administrativas innovadoras como agentes de cambio en entornos competitivos.	Gestión Administrativa	Implementar prácticas administrativas innovadoras como agentes de cambio en entornos competitivos.	Actualizar el 100% de los procedimientos estratégicos institucionales, desde el punto de vista operativo y documental.	$\frac{\text{No. de procedimientos actualizados}}{\text{No. Total de procedimientos estratégicos}} \times 100 = \%$
				Establecer la diligencia como valor de soporte para eficiencia institucional.	Lograr la ejecución de mínimo al 90% de los recursos asignados a cada dependencia.	$\frac{\text{Presupuesto ejecutado por dependencia}}{\text{Presupuesto inicial asignado}} \times 100 = \%$
CULTURA Y DESARROLLO INTEGRAL	Fortalecer la construcción de la comunidad INTEP, con base en valores que promuevan la sana convivencia, el servicio de calidad humana y el desarrollo del talento humano.	Propiciar el desarrollo de habilidades blandas en el talento humano de la institución.	Inducción, capacitación y seguimiento	Mejorar las condiciones contractuales de los docentes como factor de motivación del personal.	Aumentar en por lo menos dos docentes de planta provisional.	$\frac{\text{No. de docentes de planta provisional en 2021-2023}}{\text{No. de docentes de planta provisional a 2020}} \times 100 = \%$
				Generar las herramientas administrativas necesarias para el adecuado desarrollo de las funciones.	100% de puestos de trabajo con perfiles y funciones definidas.	$\frac{\text{No. de puestos de trabajo definidos}}{\text{No. Total de puestos de trabajo}} \times 100 = \%$
			Bienestar	Establecer y ejecutar los procesos que requieren acompañamiento para generar bienestar a la comunidad académica.	Diseñar y ejecutar dos programas de acompañamiento para la comunidad académica	$\frac{\text{No. de estrategias ejecutadas}}{\text{No. de estrategias planeadas}} \times 100 = \%$

Fuente: Construcción propia