

RESOLUCION No. 482 de 2023

(17 de octubre)

“Por medio del cual se amplía la vigencia y se modifica el Plan Estratégico Institucional del Instituto Técnico Nacional de Comercio INTENALCO 2016-2022, hasta el 31 de diciembre de 2023”.

El Rector de INTENALCO EDUCACION SUPERIO en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las contenidas en el artículo 41 literal m) del Estatuto General de la Institución y;

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza la autonomía universitaria y establece que las Instituciones de Educación Superior tienen la potestad de darse sus directivas y regirse por sus propios Estatutos;

Que el artículo 29 de la Ley 30 de 1992 materializa el principio anteriormente referido, al establecer que la autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con los aspectos definidos en la ley,

Que el artículo 83 de la Ley 30 de 1992 define que las universidades estatales u oficiales deberán elaborar planes periódicos de desarrollo institucional, considerando las estrategias de planeación regional y nacional.

Que conforme al artículo 41 literal n) del Estatuto General de INTENALCO, son funciones del Rector de INTENALCO EDUCACION SUPERIOR, “Proponer el Plan de Desarrollo Administrativo Institucional al Consejo Directivo, de acuerdo con la política adoptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los lineamientos del Ministerio de Educación, orientado al mejoramiento continuo académico y administrativo”.

Que el Rector de INTENALCO EDUCACION SUPERIOR adopto mediante Resolución N°019 de 28 de enero de 2016 el Plan Estratégico Institucional Intenalco educando para la Paz 2016-2022.

Que INTENALCO EDUCACION SUPERIOR requiere durante el año 2023, presentar ante el Ministerio de Educación Nacional, propuesta para aprobación de Documentos Institucionales, entre los cuales debe ser incluido el actual Plan Estratégico Institucional que se encuentre vigente legalmente y al momento dicho proceso requiere autorización de extensión ya que aún no se ha estructurado el nuevo Plan de Desarrollo,

Que en cuanto al avance de logro del actual PDI, INTENALCO evidencia a 31 de diciembre de 2022 un aproximado de 86% de acuerdo al seguimiento presentado por la oficina de planeación y que se proyecta dar inicio a partir de Julio 2023 a la estructuración de un nuevo Plan Estratégico de Desarrollo mínimo a 10 años,

Que, entre la rectoría y la oficina de planeación, mejoraron un proceso de revisión sobre el seguimiento y logro alcanzado por el Plan Estratégico Institucional a diciembre 2022 y producto de ello se ha elaborado la propuesta de Conciliación al tamaño o alcance del plan, de tal manera que permita cumplir con la legalidad de contar con un Plan Estratégico vigente durante 2023 y que dicho plan ajustado contribuya a un logro superior al final de la vigencia 2023,

Que, en la etapa de revisión y preparación del ajuste al tamaño del Plan Estratégico Institucional, se identificó la necesidad de proponer la Modificación del mismo, ya no en su tamaño o estructura, sino en su contenido, desde el punto de vista de la descripción o ubicación de proyectos y programas dentro de la Matriz Estratégica, razón por la cual se presenta una propuesta combinada de Modificación y Ampliación de la vigencia del Plan Estratégico Institucional a diciembre 2023.

Que, como soporte del trabajo realizado y la propuesta presentada, se anexa el documento de Plan Estratégico Institucional ajustado, partiendo del documento original y realizando en su tabla de contenido la inclusión de un punto de Justificación del ajuste solicitado y dos capítulos adicionales que contienen la matriz ajustada del Plan a 2023 y el paso a paso detallado de los cambios efectuados a cada uno de los proyectos, programas o estrategias contenidas dentro del mismo. Lo anterior, dado que no se está presentando un nuevo plan, sino que solamente se hicieron ajustes al actual.

Que para garantizar la continuidad de los procesos institucionales, la dirección de INTENALCO, se compromete a iniciar la estructuración de su nuevo Plan de Desarrollo a partir del mes de septiembre 2023, esperando contar con el mismo a marzo de 2024 y facilitar así la articulación con la nueva rectoría que iniciaría en enero del 2024.

En mérito de lo expuesto,

RESULEVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la ampliación de la vigencia del Plan de Estratégico Institucional 2016 – 2022, hasta el 31 de diciembre de 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobar la Modificación al Plan Estratégico Institucional en su tamaño o estructura y en su descripción, ya que no constituyen dichos cambios a generar un nuevo plan y los mismos contribuyen a focalizar la ejecución de los recursos a diciembre 2023.

ARTÍCULO TERCERO: La Presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca a los 20 días del mes de octubre de 2023.


NEYL GRISALES ARANA

Rector

Copia: Sección Financiera
Proyecto Iván González
Elaboro: Maria Jose Liloy F.

INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO “SIMÓN RODRÍGUEZ”



**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2016 – 2022**

“Intenalco educando para la Paz”

*Ampliación de vigencia y modificación a
Diciembre 2023*

DOCUMENTO FINAL

Cali, Enero 20 de 2016

CONSEJO DIRECTIVO

LINA MARCELA CARDONA FLÓREZ

Delegada de la señora Ministra de Educación Nacional

CESAR GARCÍA CASTAÑO

Designado del señor Presidente de la Republica

LUIS JOSÉ TORO CAMPO

Designado del señor Gobernador del Valle del Cauca

NEYL GRIZALES ARANA

Rector de INTENALCO

JOSÉ BERNARDINO HERNÁNDEZ

Representante de las Directivas Académicas

JAMES HERMINSUL BEDOYA CORTES

Representante de los Docentes

WILMER GUERRERO PENAGOS

Representante del Sector Productivo

GERMAN GUTIÉRREZ

Representante de los Egresados

IVÁN ORLANDO GONZÁLEZ QUIJANO

Secretario General INTENALCO

EQUIPO DE TRABAJO

NEYL GRISALES ARANA

Rector

IVÁN ORLANDO GONZÁLEZ QUIJANO

Secretario General

JORGE ERNESTO MARTÍNEZ GAVIRIA

Vicerrector Administrativo y Financiero

PEDRO JOSÉ JÁCOME ORTIZ

Vicerrector Académico

JOSÉ BERNARDINO HERNÁNDEZ

Director de Unidad de Extensión y Proyección Social

ROBERTO MILLAN

Director de Unidad

WILLIAM SÁNCHEZ LIÉVANO

Director de Unidad

JAIR ROJAS

Director de Unidad

JORGE EDUARDO MARTÍNEZ

Profesional Especializado Oficina de Planeación

LUIS AUGUSTO ARANA

Coordinador de Investigación Institucional

TABLA DE CONTENIDO

0. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE AJUSTE 2023	5
1. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	7
1.1 Reseña Histórica	8
1.2 Misión	12
1.3 Visión	12
1.4 Principios	13
1.5 Valores	13
2. REFERENTES CONTEXTUALES	14
2.1 Educación Técnica y Profesional en el contexto internacional	14
2.2 Educación Técnica y Profesional en América Latina y el Caribe	16
2.3 Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales	18
2.4 Referente nacional	22
2.4.1 Participación de Instituciones de educación superior	26
2.4.2 Tasa de cobertura	26
2.4.3 Tasa de deserción	27
2.4.4 Tasa de absorción	28
2.5 Referente Interno (Autoevaluación)	29
2.5.1 Evaluación institucional	29
2.5.2 Ejecución Plan Estratégico Institucional 2013 – 2015	31
2.5.3 Indicadores Estudiantes	36
3. FORMULACIÓN DE VARIABLES Y FRENTE DE DESARROLLO	37
4. PLAN ESTRATÉGICO 2016 – 2022: “INTENALCO Educando para la Paz”	40
4.1 Objetivos Estratégicos al 2022.	40
4.2 Matriz Estratégica 2016 – 2022	41
4.2.1 Frente de desarrollo 1. Organización Administración y Gestión	41
4.2.2 Frente de desarrollo 2. Formación y ampliación de cobertura	45
4.2.3 Frente de desarrollo 3. Investigación formativa y aplicada	48
4.2.4 Frente de desarrollo 4. Extensión y proyección social	49
4.2.5 Frente de desarrollo 5. Bienestar Institucional	50
4.3 MATRIZ DE INVERSIONES PLAN ESTRATÉGICO 2016-2022	52

5. RELACIÓN DE CAMBIOS PARA AMPLIACIÓN DE VIGENCIA Y MODIFICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO A DICIEMBRE 2023.....58

6. MATRIZ ESTRATÉGICA A DICIEMBRE 2023

6.1. Frente de Desarrollo 1. Organización administración y gestión.....	67
6.2. Frente de Desarrollo 2. Formación y ampliación de cobertura.....	69
6.3. Frente de Desarrollo 3. Investigación formativa y aplicada.....	70
6.4. Frente de Desarrollo 4. Extensión y proyección social.....	71
6.5. Frente de Desarrollo 5. Bienestar institucional.....	72

TABLA CONTROL DE CAMBIOS		
Vigencia	Cambio	Descripción
2018	Eliminación de meta	Eliminación del proyecto “Diseñar una nueva estructura organizacional y analizar su viabilidad e Impacto Institucional” del frente de Desarrollo Organización, administración y gestión, debido a lineamientos del Gobierno nacional por reformas administrativas con coste cero.
2022 y 2023	Ampliación de Horizonte al 2022 y ampliación a 2023	Se amplía horizonte del Plan estratégico a la vigencia 2022, debido a la articulación de metas estratégicos con Plan de Fortalecimiento institucional 2020 – 2022 aprobado en consejo directivo en la vigencia 2020.

- nota: Se solicita ampliación de vigencia y modificación a diciembre 2023

0. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN AJUSTE 2023

El Plan Estratégico “INTENALCO Educando Para la Paz” 2016 – 2022, es el resultado de un proceso participativo, con el propósito de definir las prioridades institucionales para su crecimiento y desarrollo, el compromiso con la comunidad Vallecaucana, la nación y el impacto esperado en sus grupos de interés. En consecuencia, se asume como un acuerdo que compromete por igual al Estado colombiano y a los miembros de la comunidad Intenalquina, para lograr el cumplimiento de su Misión como institución pública de Educación Superior.

El Plan Estratégico, se orienta a garantizar el cumplimiento de los fines misionales de Intenalco y requiere de un adecuado conocimiento de la realidad histórica, actual y de una visualización de futuro, que servirá como norte y marco de referencia para los próximos cuatro años, con el propósito de movilizar la Institución de manera estratégica, hacia el logro de unos objetivos estratégicos comunes. Se construyen al tenor del Plan Estratégico y según las particulares circunstancias de las unidades académicas, administrativas, de bienestar institucional y de la propia Rectoría. En Intenalco una vez formuladas las estrategias para el desarrollo, es necesario pensar en la forma y modo como deberán ser implementadas, por ello los planes de acción anuales institucional y de las dependencias académicas y administrativas, serán expresados en estrategias programas, proyectos, acciones y recursos.

La evaluación y la reformulación por parte de las unidades académicas y administrativas, como instancias de ejecución y cumplimiento de las acciones propuestas, requieran ser constantes en el quehacer institucional, para dar respuesta oportuna a interrogantes como ¿Cuál es la realidad actual de INTENALCO? ¿Cuál es el futuro deseable y viable de INTENALCO? ¿Cómo se

construye ese futuro? y, ¿Qué acciones se deben tomar para el posicionamiento y liderazgo de INTENALCO en el entorno de la Ciudad de Cali, la región y el país?

En síntesis, en el presente documento se concibe la planificación como un proceso continuo, flexible, permanente y sostenible, mediante el cual se establecen Líneas de desarrollo, y se definen en Objetivos que contienen estrategias que se materializan en programas y proyectos, los cuales a partir del cumplimiento de metas cuatrienales, permitirán definir un derrotero de la acción institucional en el horizonte del 2022.

JUSTIFICACIÓN AJUSTE Y EXTENSIÓN VIGENCIA 2023

Dado que se requiere contar con un PDI vigente en todo momento y que hasta enero 2023 no se cuenta con un nuevo plan, se toma la decisión de realizar una revisión y ajuste general del documento Plan Estratégico Institucional 2016-2022, con el fin de solicitar su Extensión de vigencia a diciembre 2023.

Lo anterior responde también a la necesidad coyuntural de presentar ante el Ministerio de Educación Nacional, una propuesta de Condiciones Institucionales que requiere un PDI vigente.

Por otra parte y pensando en que el próximo período de rectoría se espera que inicie en enero de 2024, se justifica el solicitar la extensión de la vigencia hasta diciembre 2023 y así poder iniciar con un nuevo PDI al llegar nuevo rector.

El despliegue de las acciones realizadas se encuentra contenido en el capítulo 6 del presente documento, pero de manera general se puede decir que se realizó ajuste a cada uno de los Frentes de Desarrollo, con una metodología que va desde la revisión documental, pasando por nuevas ponderaciones, eliminación de proyectos y modificación de los mismos acorde a prioridades establecidas a diciembre 2023 por la institución. Como dato especial se parte de un alcance a diciembre 2022 del 86% y en número de proyectos se pasa de 56 a 26.

Cada etapa de las acciones realizadas fue desarrollada con la oficina de planeación institucional, validando resultados y modificaciones con las áreas responsables de cada proyecto y posteriormente junto con la rectoría, se realizó la estructuración de la propuesta de modificación general al Plan Estratégico Institucional y la solicitud de extensión de vigencia hasta diciembre 2023, la cual se soporta en los capítulos 5 de Matriz estratégica a diciembre 2023 y Capítulo 6 Relación de cambios para Modificación del PIEstratégico y Extensión de vigencia a diciembre 2023.

1. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

El Proyecto Educativo Institucional se centra en los siguientes fundamentos:

✓ La formación integral

La Formación Integral retoma al estudiante como una persona en su Ser, su Saber y su Hacer. Se concibe como una unidad que debe ser desarrollada en su totalidad. La Formación Integral busca aventajar su contexto y propiciar una mejor calidad de vida que permita vivir plenamente, reconocer y desarrollar al ser, creciendo como persona, expresándose y creando lo cual conlleva a la autonomía. En este sentido se comparte lo expuesto por Ibáñez-Martín haciendo referencia a Whithead cuando insiste en la necesidad de conseguir “Cabezas bien hechas y no bien llenas”, es decir seres plenos de ideas que promuevan su desarrollo autónomamente.

✓ La investigación

Es un proceso conducente a aplicar los conocimientos adquiridos a situaciones reales, realizando propuestas que permitan su mejoramiento. Por otro lado, la investigación como tal, conlleva a la consecución de conocimientos nuevos. Esta actividad en INTENALCO está presente en todas las áreas del saber para la formación de docentes y estudiantes; para el desarrollo en ciencia y tecnología y en las disciplinas sociales y humanas; para el conocimiento, interpretación y solución de los problemas.

✓ La Extensión y la Proyección Social

Extensión es el puente que permite la interacción entre la Institución y organizaciones públicas o privadas, locales, regionales, nacionales e internacionales y las comunidades. En INTENALCO EDUCACION SUPERIOR, la Extensión se aplica consecuentemente con lo dispuesto por el Artículo 120 de la Ley 30 y comprende principios como la Integración y pertinencia académica, aprendizaje e integración de saberes, responsabilidad y pertinencia social, cooperación y contribución a la solución de la problemática nacional.

Proyección Social, se orienta como concepción de vida y de servicio, reconoce el trabajo en función de la persona y con la persona y la vinculación con el desarrollo

comunitario, como escenario que favorece la validación e integración del conocimiento al servicio de la comunidad.

✓ **El Bienestar Universitario**

INTENALCO Educación Superior sustenta su filosofía en el fortalecimiento de los valores que conducen a la formación del SER INTEGRAL. El departamento de Bienestar Institucional se orienta por esta filosofía para generar políticas acordes que complementen la labor educativa de integralidad con programas como el Desarrollo Humano con actividades de capacitación, medio ambiente, arte y cultura; la Salud Integral con consulta médica, medicina preventiva: capacitación y brigadas; Consultorio Odontológico con eventos de higiene, prevención y consulta; Psicología y capellanía dirigida la salud psíquica y espiritual y recreación y deportes con eventos deportivos; la Integración Social que busca compartir al interior de la familia intenalquina en eventos de naturaleza social que promueven la unidad de los diferentes estamentos y adicionalmente el relacionamiento permanente con el sector productivo y los egresados, en busca de oportunidades permanentes para insertar estudiantes en contratos de aprendizajes y laborales, y de brindar nuevas oportunidades a los egresados como de retroalimentar la pertinencia laboral.

1.1 Reseña Histórica

En 1953 en la ciudad de Santiago de Cali, se fundó la Escuela Nacional de Comercio cuyo objetivo fue la formación de expertos en comercio en cuatro años académicos. Sus programas fueron aprobados mediante la Resolución número 2335 de 1975 del Ministerio de Educación Nacional.

En febrero 7 de 1963, mediante Resolución 0187 del Ministerio de Educación Nacional, se aprobaron los cuatro años de enseñanza comercial ofrecidos por la institución ya que se ajustaban a lo ordenado por el Decreto 2117 de 1962.

En febrero 2 de 1965 conforme a la Resolución número 0135 del Ministerio de Educación Nacional, se aprobaron los estudios del Instituto Técnico Nacional de Comercio de Cali en los niveles 5º y 6º de Bachillerato Técnico Comercial y se ratificó la aprobación concedida por la Resolución 0187 a los grados de 1º a 4º del ciclo básico de enseñanza media comercial.

A medida que egresaban los bachilleres necesitaban una formación superior que pudiera responder a las necesidades empresariales de competitividad técnica, de

exigencia operativa y desarrollo tecnológico; relacionadas fundamentalmente con áreas específicas del comercio, tales como la Administración de Empresas, Costos y Contabilidad y Secretariado Ejecutivo Bilingüe; además, compartía la necesidad de desarrollar un nivel de la Educación Superior que permitiera elevar la calidad de vida de los habitantes del sector.

Por lo anterior, se iniciaron los trámites pertinentes ante el M. E. N., para lograr consolidar el proyecto de dar inicio a la Educación Superior que en su momento se llamaron Carreras Intermedias, según los artículos 25 y 26 del Decreto 80 de 1980. En noviembre 16 de 1979 mediante Resolución 20500 se aprobó la creación de las mismas en INTENALCO, ofreciendo inicialmente:

- ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- COSTOS Y CONTABILIDAD
- SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE

A partir de julio de 1984 el Decreto número 1671 emanado de la Presidencia de la República, convirtió a INTENALCO en una unidad Docente autorizada para adelantar programas de Educación Superior.

La Ley 25 de 1987 en su Artículo 2, estipula que la formación intermedia profesional de que tratan los Artículos 25 y 26 del Decreto 80 de 1980, se denominará formación Técnico Profesional y conducirá al título de Técnico Profesional en la rama correspondiente. Este carácter académico lo asumió la Institución en su momento.

INTENALCO en diciembre de 1991, crea el Centro de Investigación y Extensión para cumplir con las normas que exige el Ministerio de Educación sobre Educación No Formal, iniciando con planes en el área de la salud como.

- AUXILIAR DE LABORATORIO CLÍNICO
- AUXILIAR DE CONSULTORIO ODONTOLÓGICO
- CURSOS DE SISTEMAS
- CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

Con la aparición de la Ley 30 de 1992 que rige la Educación Superior, se reafirma en el Capítulo 4 Artículo 17 el carácter de INTENALCO EDUCACION SUPERIOR.

En 1994 INTENALCO EDUCACION SUPERIOR crea el programa de Tecnología en Finanzas y Negocios Internacionales; en convenio con la Universidad Santiago de Cali, según el Acuerdo Número 002 de febrero 4 de 1994 emanado del Consejo Directivo, como una respuesta a la apertura económica planteada por el gobierno.

En 1994 el gobierno aprueba la Ley 115 como Ley General de la Educación señalando las normas que regulan el servicio público de la Educación que cumple

una función social acorde a las necesidades e intereses de la persona, de la familia y de la sociedad; fundamentada en los principios de la Constitución Política Colombiana sobre el derecho a la educación que tiene toda persona y las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra de servicio público.

A partir de 1997, mediante convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Universidad Santiago de Cali e INTENALCO se logra el aval Tecnológico de los siguientes programas:

- TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA
- TECNOLOGÍA EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

En 1999, se da inicio al programa Técnico Profesional en Salud Ocupacional avalado por el ICFES con el Código No 410913630627600111200.

En 2001 se abrió el programa Técnico Auxiliar de Enfermería con la autorización de la Secretaría de Salud Departamental mediante el Acuerdo Departamental No 06 del 9 de octubre de 2001 y el Acuerdo No 46 del Comité Ejecutivo Nacional para el Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, del Ministerio de Salud de diciembre 14 de 2001.

El 12 de agosto de 2002 el ICFES aprobó el programa TECNICO PROFESIONAL EN SISTEMAS registrado en el SNIES con el Código N° 410910030007600111200.

Según Directiva del ICFES N° 72553 del 7 de febrero de 2003 brindó la oportunidad a las instituciones de Educación Superior para presentar los programas que se encontraban vigentes con los ajustes pertinentes para ofrecerlos en jornada contraria, INTENALCO se acogió y estos fueron aprobados:

- Técnico Profesional en Administración de Empresas
- Técnico Profesional en Costos y Contabilidad
- Técnico Profesional en Salud Ocupacional
- Técnico Profesional en Sistemas

El 10 de julio de 2003 INTENALCO presentó ante el ICFES el nuevo programa de TECNICO PROFESIONAL EN MERCADEO y después fue ajustado a los requerimientos del Decreto 2566 de 2003 del Ministerio de Educación Nacional enviándose el 20 de Diciembre de 2005 y recibiendo respuesta positiva el 20 de noviembre de 2006 le fue otorgado el Registro Calificado.

CARRERA	REGISTRO CALIFICADO N°
TÉCNICO PROFESIONAL EN MERCADEO	52525

En enero de 2005 se inició el proceso de ajustes a los programas académicos para obtener el Registro Calificado y el 20 diciembre del mismo año se presentó ante el Ministerio de Educación Nacional, obteniendo la aprobación por parte el Viceministerio de Educación Superior de los programas Técnicos Profesionales con el siguiente registro.

CARRERA	REGISTRO CALIFICADO N°
TÉCNICO PROFESIONAL EN GESTIÓN EMPRESARIAL	410916580007600111100
TÉCNICO PROFESIONAL EN COSTOS Y CONTABILIDAD	410916586577600111100
TÉCNICO PROFESIONAL EN SISTEMAS	410910030007600111200
TÉCNICO PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL	410913630627600111100

En febrero de 2007 el Consejo Directivo autoriza al Rector para iniciar el proceso de Redefinición Académica según el Decreto 2216 de agosto 6 de 2003 del Ministerio de Educación Nacional. Actualmente INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR viene adelantando el proceso institucional integral de reforma estatutaria académica y administrativa para organizar la actividad formativa de pregrado en ciclos propedéuticos de acuerdo con lo establecido en la Ley 749 de 2002.

INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR ha venido ajustando sus estatutos conducentes a la redefinición y hoy se tiene aprobado por el Consejo Directivo y Académico la siguiente normatividad institucional.

- ESTATUTO GENERAL Acuerdo N° 08, emitido por el Consejo Directivo el 4 de diciembre de 2007
- REGLAMENTO ESTUDIANTIL: Acuerdo N° 09 emitido por el Consejo Directivo el 4 de diciembre de 2007.
- ESTATUTO DOCENTE: Acuerdo N° 02 emitido por el Consejo Directivo el 22 de febrero de 2008.

El Centro de Extensión e Investigación presentó septiembre de 2007 ante la Secretaria de Salud Departamental los programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano por competencias según lo estipulado en el Decreto 3616 de octubre de 2005 como son:

- AUXILIAR DE SERVICIOS FARMACÉUTICOS
- AUXILIARA EN SALUD PÚBLICA
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD
- AUXILIAR DE SALUD ORAL

El 20 de diciembre de 2007 se presentó ante el Ministerio de Educación Nacional el nuevo programa de TÉCNICO PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES y el 3 y 4 de abril de 2008 se recibió la visita de los Pares Académicos para la verificación de las Condiciones Mínimas de Calidad para la obtención del Registro Calificado.

El Ministerio de Educación Nacional emite un auto donde recomienda que se ajuste la parte curricular a un programa Técnico con la denominación de Técnico Profesional en Procesos de Importaciones y Exportaciones, el cual se realiza y es aprobado mediante Resolución 365 del 5 de febrero de 2009, otorgando el Registro Calificado.

CARRERA	REGISTRO CALIFICADO N.º
TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES	54394

1.2. Misión:

“Intenalco es un establecimiento público de Educación Superior comprometido con la formación integral de profesionales líderes, innovadores y éticos con fundamentos tecnológicos e investigativos, orientados al emprendimiento, con responsabilidad, proyección social y posicionamiento en el entorno regional; que permite el acceso académico equitativo por ciclos propedéuticos, a través de la excelencia de su talento humano”

1.3. Visión:

“INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR al 2029 será un polo de desarrollo comprometido con la solución de necesidades socio-económicas regionales, a través de la excelencia humanística, académica e investigativa; con un enfoque en el emprendimiento que posibilite articulaciones efectivas, con los sectores gubernamentales, y no gubernamentales, en el orden nacional e internacional, con impactos favorables en el comercio justo y el medio ambiente”.

1.4 Principios

Los principios pedagógicos que rigen el quehacer de INTENALCO Educación Superior están expresados en los siguientes términos:

✓ **La Calidad Académica.** Se dirige al perfeccionamiento de un modelo pedagógico que recoja los principios fundamentales para el aprendizaje, donde el estudiante sea el centro del proceso educativo, el docente un orientador dentro de los principios de formación e INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR un centro de fomento al trabajo propuesto a través de foros, tele conferencias, Internet, intercambios, práctica empresarial y de apoyo mutuo. Por otra parte, se fundamenta en la continua cualificación de los docentes, planes de estudio y su impacto en la comunidad.

✓ **Respeto por las Disposiciones Legales.** INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR desarrolla todas sus actividades siguiendo los lineamientos trazados por el Ministerio de Educación Nacional y otros organismos gubernamentales, además de su propia reglamentación interna.

✓ **Flexibilidad:** Se asume la flexibilidad en sus diferentes expresiones académicas, curricular, pedagógica y administrativa, como un proceso que exige permanentes transformaciones de acuerdo a las necesidades del contexto, para llevar adelante los propósitos de la formación integral de profesionales altamente calificados.

✓ **Calidad en el Servicio.** INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR velará porque la gestión organizacional centrada en sus procesos administrativos y académicos, considere como factor esencial de calidad el servicio que se preste al cliente desde el punto de vista de justo a tiempo, el respeto a la persona y a la normatividad.

✓ **Respeto por la persona.** INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR propicia el respeto por la pluricultural, la etnia y las creencias, reconoce las diferencias individuales y fomenta el crecimiento y el respeto personal, por procesos éticos y axiológicos, fortaleciendo en la persona la capacidad de entender la realidad.

1.5 Valores

✓ **Puntualidad:** Estar a tiempo para cualquier compromiso.

✓ **Honestidad:** Actitud pulcra, decente, pudorosa, reflexiva y justa en los diferentes estamentos de cualquier dependencia.

✓ **Tolerancia:** Respeto por sí mismo y por el otro, tomando como punto de partida el reconocimiento mutuo de las diferencias individuales.

✓ **Lealtad:** Ser solidarios con un sentir Intenalquino.

- ✓ **Honradez:** Manera de obrar con rectitud e integridad en consecuencia con los principios de INTENALCO.
- ✓ **Respeto:** Atención y cortesía que se tiene en el trato con otras personas, con sus pensamientos y con su forma de ser en un ambiente de dialogo y debate permanente.
- ✓ **Responsabilidad:** Cumplir con las obligaciones y compromisos que se le asignen y responder por las consecuencias de sus actos.
- ✓ **Pertenencia:** Apropiarse de los intereses institucionales o gremiales y luchar por ellos demostrando identidad con la Institución.
- ✓ **Liderazgo:** Expresado en la capacidad de convocar y desarrollar fuerzas positivas, lo cual permite ser más competitivos.
- ✓ **Ética:** Carácter común de comportamiento o forma de vida que adopta un grupo de personas que pertenecen a una misma sociedad.
- ✓ **Dialogo:** El servidor público practicará el encuentro para la búsqueda de la verdad y la solución de los conflictos para aprender a escuchar y entender al otro. Se intercambia información y se comunican pensamientos, sentimientos y deseos.

2. REFERENTES CONTEXTUALES

2.1 Educación Técnica y Profesional en el contexto internacional

La educación técnica y profesional debe ser el camino que lleve al alivio de la pobreza, el fomento de la paz, la conservación del medio ambiente y el mejoramiento de la calidad de vida de todos y que, así mismo, contribuya al desarrollo sostenible. “reunión internacional de la UNESCO sobre Educación Técnica y Profesional.

Reconociendo a que a nivel mundial, la gran mayoría de la fuerza de trabajo-incluso los trabajadores de conocimiento requieren conocimientos y destrezas técnicas y profesionales a lo largo de toda la vida, afirmamos que el desarrollo de destrezas que conduzca a una educación técnica y profesional adecuada a la edad, debe formar parte integral de todos los niveles de educación y ya no puede ser considerada una alternativa opcional o marginal.

En el desarrollo de la educación técnica y profesional, a partir del congreso de Seúl, indica un claro avance en cuanto a la importancia del rol que le cabe a este campo

de la educación como vehículo que llevara al sustento productivo y a la cohesión social.

En el marco de una educación para todos, la educación y la formación técnica y profesional es un **instrumento esencial para la superación de la pobreza**. Los países tienen el gran reto de preparar a los jóvenes para **enfrentar los rápidos cambios tecnológicos, económicos y laborales de sus sociedades**.

El rol de la UNESCO es apoyar a sus Estados Miembros para afrontar este desafío. La Organización aconseja estándares que consideran todos los aspectos del proceso educativo que, además de una enseñanza general, entrañan el **estudio de tecnologías y ciencias afines y la adquisición de conocimientos prácticos, actitudes, comprensión y conocimientos teóricos** referentes a ocupaciones de diversos sectores de la vida económica y social.

La internacional de la educación IE considera que la educación técnica y la formación profesional son particularmente vulnerables a las presiones comerciales que están surgiendo en todo el mundo. En la actualidad, la responsabilidad fundamental de las instituciones públicas de muchos países, la provisión de una educación técnica y formación profesional, se encuentra con un pie del lado del sector público y el otro del lado del sector privado y con ánimo de lucro. La globalización económica, la liberalización del mercado, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la desregularización del mercado laboral y el aumento de las prestaciones transnacionales, han intensificado la comercialización de la formación profesional tanto a escala nacional como internacional. Juntos, estos desarrollos amenazan la calidad, la accesibilidad, la igualdad, la situación y los derechos laborales del personal docente.

La educación secundaria superior, que consolida las cualificaciones y los conocimientos básicos de los estudiantes mediante una orientación académica general o de formación profesional, tiene como objetivo preparar a los estudiantes para el acceso directo a la educación terciaria o al mercado laboral y convertirlos en ciudadanos comprometidos. En muchos países, este nivel de educación no es obligatorio y puede durar de 2 a 5 años. Lo determinante es que ambos recorridos sean de calidad y garanticen una transición adecuada a los estudiantes.

Según los actuales patrones de graduación, se calcula que hoy día una media de un 83 % de jóvenes de los países de la OCDE completará la educación secundaria superior a lo largo de su vida. En los países del G20, dicha tasa es del 79 %.

Aproximadamente un 10 % de graduados en educación secundaria superior en Dinamarca, Finlandia, Noruega y Países Bajos tienen 25 años o más, y esta cifra asciende a un 20 % en Islandia y a un 30 % en Portugal.

En Alemania, Corea, Dinamarca, Eslovenia, Finlandia, Japón, Noruega, Países Bajos y Reino Unido, las tasas de graduación igualan o exceden el 90 %.

2.2 Educación Técnica y Profesional en América Latina y el Caribe

Cualquier análisis de la situación por la que hoy atraviesa la oferta de Educación Técnica y la Formación Profesional en la Región latinoamericana y caribeña, debe ser considerado en el contexto del desarrollo experimentado por la emergencia de una sociedad global, en la cual los impactantes avances tecnológicos, han cambiado radicalmente las visiones y perspectivas imperantes en nuestros países en el ámbito de la preparación para el trabajo.

En efecto, es posible encontrar países que presentan un avanzado estado de implementación de modernos enfoques y perspectivas; otros que están incorporando acciones parciales con carácter de programas pilotos y varios que aún no logran encontrar las políticas y estrategias que les permitan iniciar un despegue, que convoque a los diferentes actores con presencia en la toma de decisiones consensuadas, que requiere el desarrollo de este sector educativo (UNESCO, 2005).

Es por esto que hoy en la sociedad contemporánea se considera que el objetivo de la educación técnica y de la formación para el trabajo no puede ser la restringida oferta de un “empleo inmediato y a corto plazo, sino otra que proporcione a los jóvenes una plataforma hacia el aprendizaje permanente, incluidos el empleo y/o el ingreso en la enseñanza y formación post-secundaria” (Fretwell, 2004). En la misma línea de razonamiento, Experton (2004) postula “que es necesario fijarse como objetivo que todos los alumnos posean las competencias genéricas para ser susceptibles de ser empleados, o para ser formados permanentemente”.

La crónica desvinculación de los establecimientos con el empresariado del entorno, que se observa generalizada en la Educación Técnica, se ha traducido en una preparación desvinculada de las necesidades del mundo del trabajo y en la ausencia de enfoques formativos coadyuvantes como la enseñanza dual o por alternancia.

La actual provisión de carreras y especialidades centrada principalmente en la oferta, producto de una visión estática y desaprensiva de las necesidades del mundo productivo, genera el aislamiento de éste del establecimiento educacional y la consecuente búsqueda de otras alternativas formadoras que satisfagan las demandas de un sector dinámico que debe participar en un entorno competitivo y exigente.

En América Latina, dentro de la educación formal, todos los países de la región ofrecen las modalidades técnicas y tecnológicas desde el nivel secundario no obligatorio y, por supuesto, en el nivel superior no universitario y el nivel universitario

propriadamente dicho. En el nivel secundario no obligatorio, la duración del nivel varía de 4 a 7 años según los países e incluye habitualmente dos ciclos.

En América Latina, en general, los programas de educación técnica no constituyen una oferta terminal, es decir, no inhabilitan la continuación de los estudios superiores. En el nivel superior no universitario, la mayoría de los países han desarrollado un conjunto de programas intermedios o “tecnicaturas”, que toman en los países diferentes formatos institucionales y duraciones (de dos a cuatro años). Una de las características de los últimos años es justamente esta diversificación. El desafío pendiente en este nivel de formación es el crecimiento de la cobertura. Actualmente representan una porción menor de la matrícula de nivel superior, siendo la oferta universitaria aún la más demandada. Entre las numerosas explicaciones que puede tener este fenómeno está la baja valoración social de las carreras técnicas.

La conclusión final de este apretado análisis de la situación por la que atraviesan la Educación Técnica y la Formación Profesional en América Latina y el Caribe puede resumirse en los siguientes aspectos:

1. Una de las mayores tensiones que se advierte radica en la falta de sincronización entre los esfuerzos de los sistemas educacionales y las necesidades del mundo laboral, toda vez que el primero no ha asumido plenamente el rol que debe ejercer como proveedor de la fuerza de trabajo calificada requerida por el sector productivo de bienes y servicios.
2. La superación de las inequidades sociales en el sector educativo aún dista mucho para considerarla satisfactoria. En la actualidad, ser joven, étnicamente minoritario y residir en el medio rural o en la marginalidad urbana, constituye un estigma que priva de posibilidades de acceso a una vida digna.
3. El progresivo distanciamiento entre la oferta de servicios educativos y la satisfacción con ésta del conglomerado social; éste ha tomado conciencia de la importancia de una educación pertinente y de calidad para el logro de mejores condiciones de vida.
4. Las debilidades operacionales de estas modalidades formativas se aprecian asociadas a una crónica insuficiencia de recursos para atenderlas. Las causales corresponde ubicarlas en torno a la discrepancia entre discurso y acción, así como a un pertinaz enfoque centrado en lo inmediato, junto a la incomprensible desaprensión por una visión de futuro que exige políticas y estrategias consecuentes.
5. Otra gran tensión radica en la oferta educativa, específicamente en que si está deben diseñarse desde las competencias, que cuya adquisición y desarrollo exige el mundo laboral, o desde las capacidades que las personas necesitan para llevar adelante una vida plena e integrarse eficazmente en la sociedad que les toque vivir. Las dimensiones éticas y de formación para la ciudadanía deben revalorizarse en

el actual contexto. No debe minimizarse la necesidad de brindar a los jóvenes una diversidad de oportunidades formativas que respondan a sus expectativas, en terrenos expresivos, deportivos, culturales, etc. Ellas son útiles para el trabajo, para la vida y para la conformación de ciudadanía.

La región de América Latina y el Caribe es la más inequitativa del planeta. Las diferencias entre quienes tienen más y quienes tienen menos, lejos de reducirse, se acrecientan día a día, ejerciendo un efecto negativo en todos los ámbitos de la vida, incluida la educación.

Por su parte el **Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC)**, aprobado por los ministros de Educación en La Habana (2002), tiene como propósito promover cambios substantivos en las políticas y prácticas educativas a través de cinco focos, considerados estratégicos en la región para alcanzar las metas de EPT. Este proyecto constituye un foro técnico y político que promueve el diálogo, la construcción conjunta de conocimientos y el intercambio entre las autoridades de los sistemas educativos, docentes, profesionales de la educación y otros actores sociales involucrados.

La agenda educativa emergente post 2015 destaca la necesidad de desarrollar currículos y programas innovadores en educación y ciudadanía centrados en los jóvenes, la cultura de paz a través de la convivencia, la educación física, los deportes, la educación en sexualidad y la resolución de conflictos. También propone avanzar en la utilización de las TICs en los procesos educativos, el desarrollo de programas enfocados en competencias, la consolidación de la expansión de la educación terciaria y superior, y el desarrollo de educación multicultural e intercultural.

2.3 Articulación de la Educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales

En la actualidad, una amplia proporción de jóvenes que egresan de educación media deben enfrentarse a la búsqueda de empleo, sin haber recibido una formación para ello. Para enfrentar esta situación, el sector educativo, además de asegurar el desarrollo pleno de los jóvenes como personas y ciudadanos, asumirá responsabilidades concretas para facilitar su vinculación al mundo del trabajo.

En virtud de lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional asume como una política nacional la articulación de la oferta educativa con el mundo productivo y la formación de competencias laborales, tanto generales como específicas.

La formación de competencias laborales impone el desafío de desarrollar habilidades, actitudes, valores y disposiciones que permitan a los jóvenes comprender la lógica y los referentes de la vida productiva y asumir los comportamientos deseables en un ambiente laboral, tanto en trabajos al interior de distintos tipos de organizaciones como en otras formas productivas.

El sector productivo es un aliado estratégico para diseñar, mejorar y emprender programas de formación de competencias laborales generales y específicas, así como para abrir espacios de práctica y observación para los estudiantes.

Los cambios sociales, económicos, tecnológicos y culturales, enmarcados en los efectos de la globalización, hacen énfasis en la productividad y competitividad de los países y sus organizaciones e imponen nuevos requerimientos y mayores exigencias sobre las personas para vincularse al mundo laboral.

La última encuesta sobre escasez de talento de Manpower Group (2013), que se realiza desde el 2006 y que en su última versión consideró a más de 38.600 empleadores en 42 países, incluidos 8 latinoamericanos, reportó que el 35% de las empresas a nivel mundial tuvo dificultades para llenar las posiciones de trabajo ofrecidas como resultado de la falta de candidatos adecuados.

Porcentaje de empresas que presentan dificultad para llenar vacantes por escasez de talento. (Países seleccionados, 2013).

Zona geográfica	Porcentaje
Japón	85%
Brasil	68%
Argentina	41%
Costa Rica	40%
Estados Unidos	39%
Panamá	38%
México	38%
Promedio Global	35%
Canadá	34%
Guatemala	33%
Colombia	30%
Perú	26%
Irlanda (menor)	3%

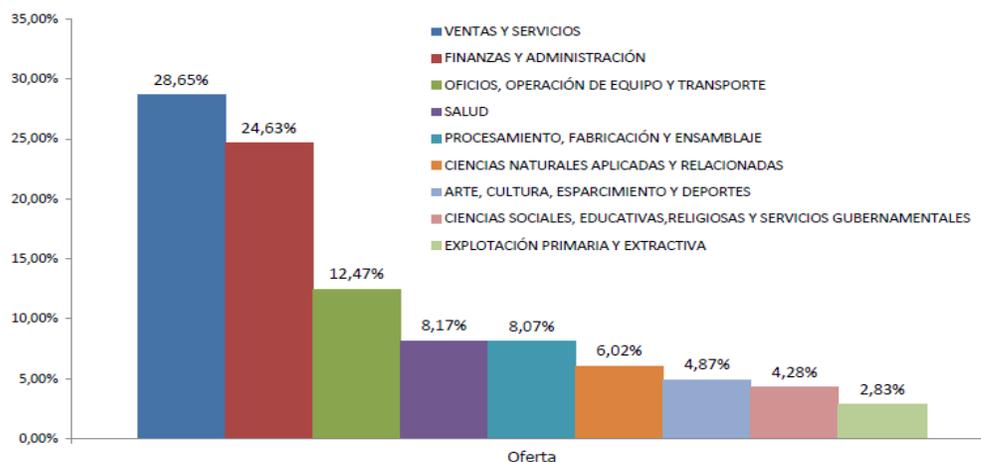
Fuente: (ManpowerGroup,2013)

Intenalco forma en competencias laborales a sus estudiantes, garantizando que estos desarrollen habilidades en los campos personal, social, cultural y productivo facilitando su inserción en el mundo laboral.

Según el Sistema Nacional de Información de Educación para el Trabajo (SIET), similar al SNIES, al 08 de enero de 2016 aparecen registrados 20.523 programas en 4.098 instituciones.

- Oferta y demanda de programas para el Trabajo y Desarrollo Humano por áreas a 05 de octubre de 2015.

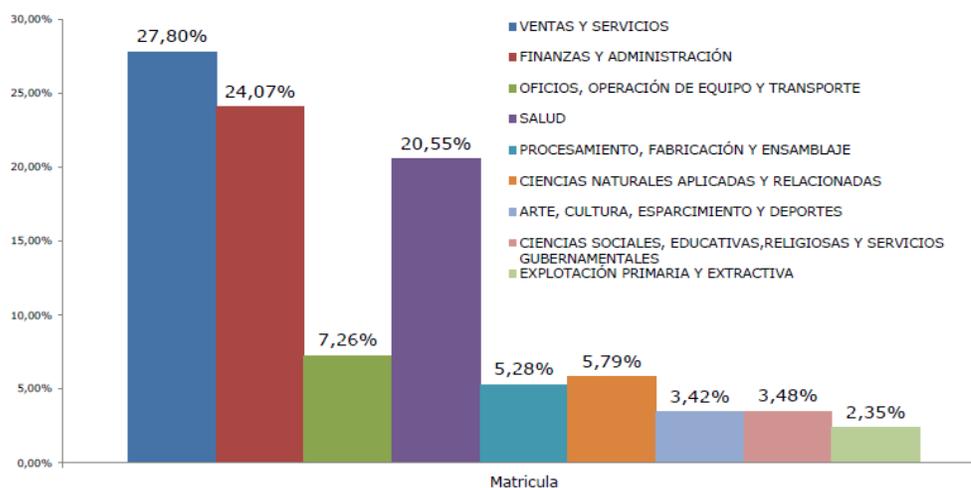
Oferta de Programas por Áreas de Desempeño Nacional*



Fuente SIET
*Solo Técnico Laboral



Matricula por Áreas de Desempeño Nacional*



Fuente SIET
*Solo Técnico Laboral

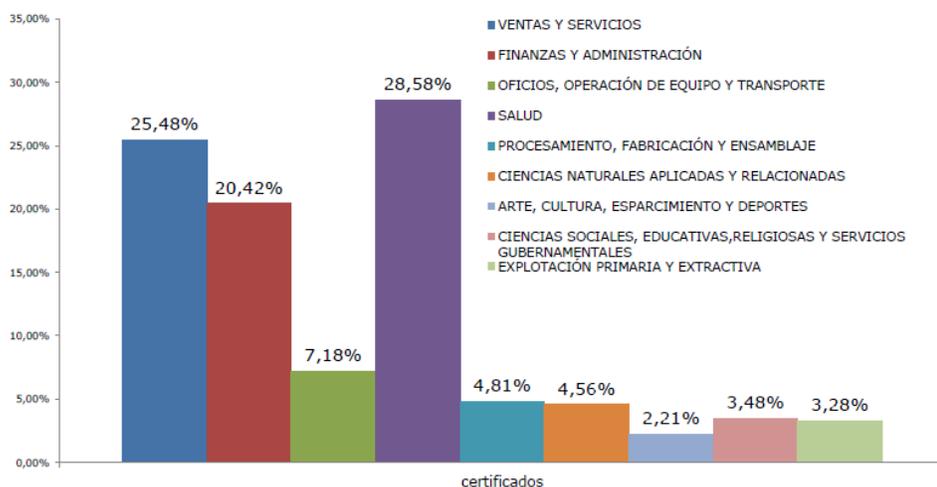


Matriculas en educación para el trabajo y desarrollo humano en Valle del Cauca.

MATRICULAS VALLE DEL CAUCA					
2010	2011	2012	2013	2014	2015
37.337	39.665	43.878	47.368	46.099	43.885

En el Valle del Cauca, la ciudad que más aporta con matrículas para la ETDH es Santiago de Cali con una población de 33.857 estudiantes en el año 2015, de los cuales se certificaron 3.559.

Estudiantes Certificados por Áreas de Desempeño Nacional*



Fuente SIET
*Solo Técnico Laboral



Los programas en las áreas de ventas y servicios, finanzas y administración son los programas como mayor oferta y demanda a nivel nacional. Ambas áreas representan más del 50% de matrículas.

2.4 Referente nacional

De acuerdo con la Ley 30 de 1992, las instituciones de educación superior en Colombia, se clasifican según su carácter en cuatro grupos: Instituciones técnicas profesionales, institutos tecnológicos, instituciones universitarias y universidades.

La educación técnica y tecnológica en Colombia ha venido tomando impulso y estatus profesional, de tal manera que se ha venido ampliando la cobertura de su oferta diversificada para la preparación de la fuerza laboral. En Colombia cada día, han surgido nuevos programas e instituciones, para fomentar la educación técnica y tecnológica, con lo cual se aumenta la cobertura de la educación superior y prepara la fuerza laboral para los sectores económicos.

La educación superior colombiana abarca la técnica, la ciencia y la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía en dos niveles, pregrado y postgrado. A su vez,

el pregrado ofrece tres niveles de formación, técnica profesional, tecnológica y profesional universitaria, y el postgrado, especialización, maestría y doctorado.

Para la oferta de estos programas, el país cuenta en el año 2008 con 276 instituciones de educación superior que, de acuerdo con la Ley 30 de 1992, se clasifican, según su carácter, en cuatro grupos: instituciones técnicas profesionales, institutos tecnológicos, instituciones universitarias y universidades.

Carácter	Oficial	No oficial	Régimen especial	Total
Universidad	31	50	1	82
Institución universitaria/Escuela tecnológica	16	92	12	120
Institución tecnológica	6	39	6	51
Institución técnica profesional	9	26		35
Total	62	207	19	288

De las 288 instituciones de educación superior en Colombia, 21.5% son instituciones oficiales, 71.9% son instituciones privadas y 6.6% son instituciones de régimen especial.



De estas, el 42% son instituciones universitarias o escuelas tecnológicas de las cuales el 13% son oficiales, 77% privadas y 10% de régimen especial. El 28% son universidades de las cuales el 38% son oficiales, el 61% son privadas y el 1% son de régimen especial. El 18% son institutos tecnológicos, de los cuales el 12% son oficiales, 76% privadas y 12% de régimen especial. Por último, el 12% son instituciones técnicas profesionales, de las cuales el 26% son oficiales y el 74% son privadas.

La oferta de la educación superior en Colombia abarca 55 núcleos básicos del conocimiento en los que se agrupan 5.581 programas de pregrado (706 técnicos profesionales, 1.407 tecnológicos y 3.468 universitarios).

Históricamente ha existido en el país una preferencia de los estudiantes por los programas universitarios.

La distribución de la matrícula en Colombia con respecto a la registrada en algunos países de Latinoamérica, presenta grandes diferencias, en países como Chile y Uruguay la matrícula en programas técnicos y tecnológicos supera al del nivel universitario.

Este proyecto desarrollado en el marco del Plan Sectorial "Revolución Educativa" del Plan Nacional de Desarrollo "Hacia un Estado Comunitario 2002 - 2006", abordó temas referidos a la ampliación de cobertura, mejoramiento de la calidad y en materia de mejoramiento se ocupó de la eficiencia del sistema educativo al impulsar la descentralización hacia las entidades territoriales de las instituciones que imparten educación media, técnica profesional y tecnológica.

El Plan Sectorial de Educación 2006-2010 se propuso la meta de crear 320.000 cupos en educación superior, de los cuales se planeó que 200.000 correspondan a formación técnica y tecnológica, de tal manera que la participación de este nivel en el total de la matrícula de educación superior pase de 25,7% en 2006 a 34% en 2010.

En Colombia se evidencia la necesidad de contar con un mayor número de técnicos profesionales y tecnólogos que se especialicen en los sectores que demanda el país para incrementar su productividad y mejorar su competitividad, y al mismo tiempo, que este mayor volumen de población incorporada al mercado laboral genere ingresos que contribuyan a disminuir la pobreza y a cerrar la brecha en la distribución del ingreso.

Educación para la competitividad, El Ministerio de Educación Nacional, con su política de pertinencia, busca lograr que el sistema educativo forme el talento humano para aumentar la productividad del país y hacerlo competitivo en el entorno global. De ahí las acciones emprendidas para que responda a las necesidades de los estudiantes, la sociedad y el sector productivo. Se promueve el bilingüismo y el uso y apropiación de tecnologías de la información y la comunicación como impulso adicional a la competitividad.

Con miras a la Visión 2019, que propone una participación de los programas de formación técnica y tecnológica de más del 50%, y al cumplimiento de la meta de aumento de cobertura (150 mil cupos), los recursos de este Proyecto financiarán

aquellas propuestas que contribuyan a la transformación de la educación técnica y tecnológica en tres aspectos principales: cobertura, calidad y pertinencia. Los proyectos que contemplen estos objetivos podrán competir por los recursos del Proyecto participando en las convocatorias anuales del fondo concursable creado por el Ministerio de Educación para este efecto.

ALIANZAS PIONERAS PARA LA FORMACIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA EN COLOMBIA

Fue necesario acabar con los prejuicios no sólo de las instituciones de educación superior sino de diferentes sectores de la sociedad frente a la formación técnica profesional y tecnológica como una oferta de menor calidad frente a la formación de profesionales universitarios. Se partió de ganar claridad en las diferentes instancias que participan en las alianzas con respecto a las características y las diferencias entre los técnicos profesionales, los tecnólogos y los profesionales y, paralelamente, hacer evidente el impacto social que genera la creación de oferta educativa de calidad en estos niveles.

Se establecieron las siguientes alianzas con el sector productivo:

Alianza Agroindustrial y Forestal - Antioquia, Cauca y Valle

Alianza Acuícola - Bolívar, Atlántico

Alianza Clúster de Turismo – Valle

Las alianzas conformadas en el marco del Proyecto de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica son ejemplo de cómo se articulan e intervienen distintos factores para determinar perfiles, modos de accionar y de lograr con oportunidad y efectividad el cumplimiento de objetivos.

El Ministerio de Educación Nacional, elaboró un programa de inversión conducente al fortalecimiento de la educación técnica profesional y tecnológica en el país que se centraba en la articulación de este nivel con la educación media y el sector productivo.

El proyecto tuvo como objetivo principal fortalecer este nivel de formación mediante el mejoramiento de la calidad y pertinencia acorde con las necesidades del sector productivo, el desarrollo nacional y regional, el avance de la ciencia y la tecnología.

El Ministerio de Educación Nacional, en 2013, abrió convocatorias para establecer 47 alianzas entre IES, sector productivo y gobiernos locales, dirigidas a incentivar programas de formación técnica y tecnológica.

A continuación analizaremos algunas variables de consideración:

2.4.1 Participación de Instituciones de educación superior

2.4.2 Tasa de cobertura

Tabla 3. Tasa de cobertura bruta

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Matrícula en pregrado	1.137.772	1.219.954	1.306.520	1.424.631	1.493.525	1.587.928	1.762.480	1.841.282	1.983.421
Población 17-21 años	4.001.081	4.064.849	4.124.212	4.180.964	4.236.086	4.285.741	4.319.415	4.342.603	4.354.649
Tasa de cobertura	28,4%	30,0%	31,7%	34,1%	35,3%	37,1%	40,8%	42,4%	45,5%

Fuente: Ministerio de educación nacional (SNIES), DANE

Tabla 4. Matrícula total según nivel de formación

Nivel de formación	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Técnica Profesional	136.509	171.362	205.586	223.062	185.322	93.014	82.406	78.942	83.483
Tecnológica	158.781	175.690	189.233	239.584	297.183	449.344	520.739	543.804	604.410
Universitaria	842.482	872.902	911.701	961.985	1.011.021	1.045.570	1.159.335	1.218.536	1.295.528
Especialización	45.970	47.506	40.866	44.706	54.904	60.358	80.563	81.339	82.515
Maestría	11.980	13.099	14.369	16.317	20.386	23.808	30.360	32.745	39.488
Doctorado	968	1.122	1.430	1.532	1.631	2.326	2.920	3.063	3.800
Total	1.196.690	1.281.681	1.363.185	1.487.186	1.570.447	1.674.420	1.876.323	1.958.429	2.109.224

Fuente: Ministerio de educación nacional (SNIES)

Tabla 5. Participación matrícula total

Nivel de formación	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Técnica Profesional	11,4%	13,4%	15,1%	15,0%	11,8%	5,6%	4,4%	4,0%	4,0%
Tecnológica	13,3%	13,7%	13,9%	16,1%	18,9%	26,8%	27,8%	27,8%	28,7%
Universitaria	70,4%	68,1%	66,9%	64,7%	64,4%	62,4%	61,8%	62,2%	61,4%
Especialización	3,8%	3,7%	3,0%	3,0%	3,5%	3,6%	4,3%	4,2%	3,9%
Maestría	1,0%	1,0%	1,1%	1,1%	1,3%	1,4%	1,6%	1,7%	1,9%
Doctorado	0,08%	0,09%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,20%	0,20%	0,20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Ministerio de educación nacional (SNIES)

Tabla 6. Crecimiento de matrícula por nivel de formación

Nivel de formación	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Crecimiento anual (2010-2013)
Técnica Profesional	25,50%	20,00%	8,50%	-16,90%	-49,80%	-11,40%	-4,20%	5,80%	-3,54%

Tecnológica	10,60%	7,70%	26,60%	24,00%	51,20%	15,90%	4,40%	11,10%	10,39%
Universitaria	3,60%	4,40%	5,50%	5,10%	3,40%	10,90%	5,10%	6,30%	7,41%
Especialización	3,30%	-14,00%	9,40%	22,80%	9,90%	33,50%	1,00%	1,40%	10,99%
Maestría	9,30%	9,70%	13,60%	24,90%	16,80%	27,50%	7,90%	20,60%	18,37%
Doctorado	15,90%	27,50%	7,10%	6,50%	42,60%	25,50%	4,90%	24,10%	17,78%
Total	7,1%	6,4%	9,1%	5,6%	6,6%	12,1%	4,4%	7,7%	8,0%

Fuente: Ministerio de educación nacional (SNIES)

La distribución de la matrícula en Colombia con respecto a la registrada en algunos países de Latinoamérica, presenta grandes diferencias. Según cifras de la UNESCO, en Chile y Uruguay la matrícula en programas técnicos y tecnológicos supera a la del nivel universitario. Si se compara esta proporción con países de Europa como Francia, Reino Unido y Países Bajos, la diferencia se amplía significativamente a favor de la formación técnica profesional y tecnológica.

La respuesta sobre cuál distribución es la más favorable para el desarrollo económico y social de un país debe coincidir con los requerimientos del sector productivo y de la brecha que exista en la distribución del ingreso de sus habitantes. En Colombia se evidencia la necesidad de contar con un mayor número de técnicos profesionales y tecnólogos que se especialicen en los sectores que demanda el país para incrementar su productividad y mejorar su competitividad, y al mismo tiempo, que este mayor volumen de población incorporada al mercado laboral genere ingresos que contribuyan a disminuir la pobreza y a cerrar la brecha en la distribución del ingreso.

2.4.3 Tasa de deserción

Tabla 7. Tabla de deserción

Tasa de deserción	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Anual	13,4%	12,9%	10,7%	12,1%	12,4%	12,9%	11,8%	11,1%	10,4%

Fuente: Ministerio de educación nacional (SPADIES)

Como indica el estudio adelantado sobre la deserción estudiantil adelantado por el Ministerio de Educación Nacional, se evidencia que a través del Plan sectorial de educación 2010 – 2014, ha impulsado a que las IES hayan acogido las recomendaciones para intervenir la permanencia estudiantil y que los términos de deserción no son solo académicos y aspectos económicos.

Algunas de las recomendaciones son las siguientes:

- ✓ Facilitar la migración de estudiantes entre programas.
- ✓ Mejorar los mecanismos de regulación en el ingreso de estudiantes que cursan simultáneamente carreras en otras IES.
- ✓ Incrementar y mejorar la información que se entrega a los aspirantes sobre los programas ofrecidos.
- ✓ Crear programas de ayuda financiera para los estudiantes de estrato bajo y para los que provienen de otras ciudades.
- ✓ Impulsar la orientación vocacional / profesional previa.

2.4.4 Tasa de absorción

Tabla 8. Tabla de absorción

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Evaluados pruebas saber 11	567.187	605.314	655.688	666.482	685.272	723.822	671.471	694.556	682.506
Estudiantes en primer curso (pregrado)	335.794	343.829	378.624	420.129	400.917	400.215	456.642	485.782	504.365
Tasa de absorción	62,0%	60.6%	62,6%	64,1%	60,2%	58,4%	63,1%	72,3%	69,9%

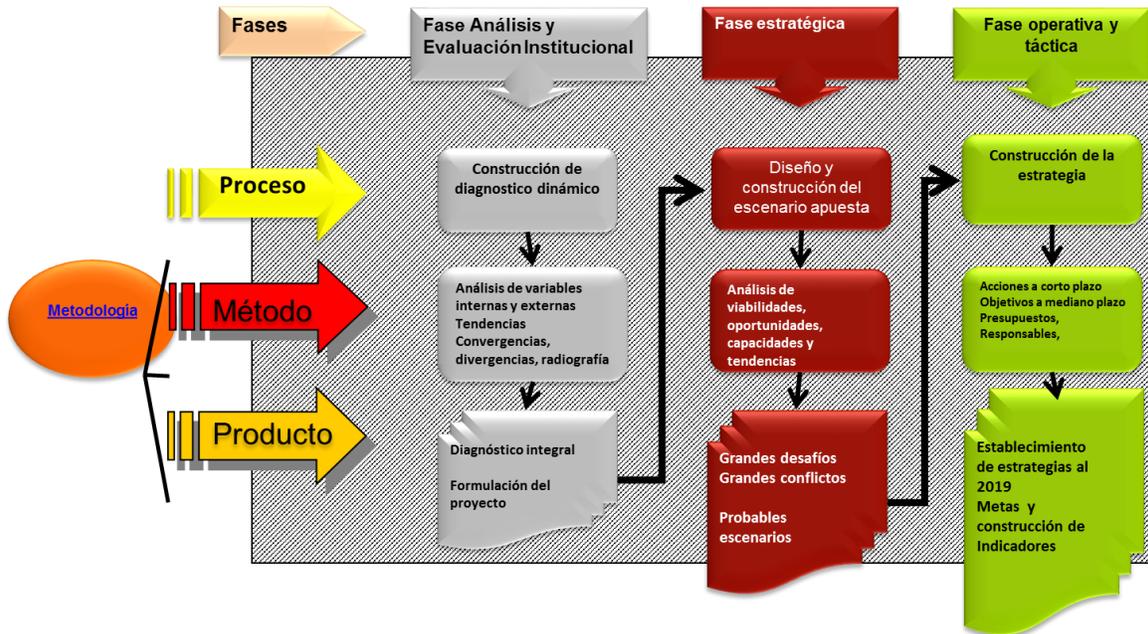
Fuente: Ministerio de educación nacional (SPADIES)

Tabla 9. Oferta de programas técnicos por área de conocimiento

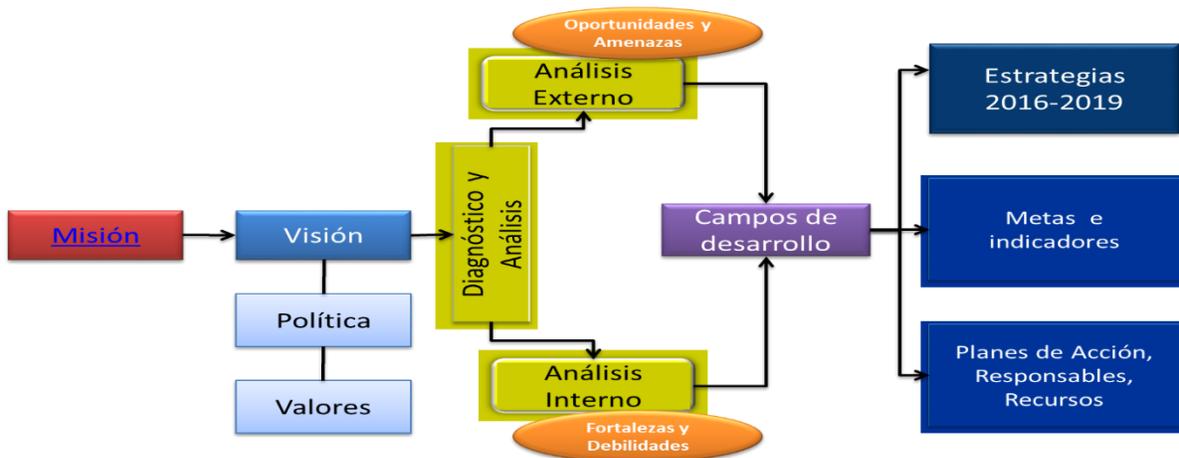
Área del Conocimiento	Con Registro Calificado (RC)	**De Alta Calidad (AC)	# programas con AC por cada 100 con RC
Agronomía, Veterinaria y afines	297	26	8,8
Bellas Artes	480	21	4,4
Ciencias de la Educación	819	86	10,5
Ciencias de la Salud	1092	108	9,9
Ciencias Sociales, Derecho y Ciencias Políticas	1886	142	7,5
Economía, Admón., Contaduría y afines	2985	137	4,6
Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo	2631	285	10,8
Matemáticas y Ciencias Naturales	406	49	12,1
Total	10596	854	8,1

2.5 Referente Interno (Autoevaluación)

2.5.1 Evaluación institucional



El gráfico anterior muestra el proceso metodológico de la construcción colectiva y participativa del Plan Estratégico de INTENALCO a 2022, con una versión inicial hasta la vigencia 2019 y ampliado hasta el 2022.



El gráfico anterior muestra el ciclo de planificación utilizado para la construcción de estrategias, metas e indicadores de gestión, Programas y proyectos del plan en el horizonte 2016 – 2022.

A continuación, se relación los indicadores y tendencias evaluadas para llegar al diagnóstico institucional.

Indicadores de identificación del escenario tendencial

- Nuevas definiciones y referentes formativos
- Tendencias Tecnológicas y sistemas de producción
- Tendencias de desarrollo social
- Contextos de globalización
- Retos para la Educación Superior
- Estado de los procesos de renovación, ajuste y renovación curricular.
- Los procesos de gestión y de calidad al interior de la institución
- La internacionalización en Intenalco
- La Extensión
- El Bienestar Universitario
- La diversificación de la oferta y la flexibilidad curricular
- La Investigación
- Efectividad en la organización de procesos académico-administrativos.
- Imagen institucional
- Presupuesto destinado a Programas Institucionales de calidad y excelencia.
- Cumplimiento de metas institucionales
- Contactos, contratos, convenios y proyectos con universidades, empresas y entidades del entorno regional, nacional e internacional.
- Demanda de servicios institucionales
- Niveles de formación profesoral
- El # de alumnos y tasas de retención

Como resultado de todo el análisis institucional, el producto se materializa en el siguiente DOFA.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Costos de matrículas económicos • Calidad académica reconocida por la comunidad • Formación integral • Infraestructura física Proyectada • Registros calificados aprobados • Equipo administrativo con formación profesional y experiencia relacionada • Estructura académico-administrativa optimizada • Estabilidad Financiera • Personal Docente competente • Pertinencia de los Programas Académicos • Estabilidad Laboral Administrativa y docente. • Entidad Estatal del Orden Nacional • Proceso de Articulación Académica • Buena cultura organizacional • Convenios interinstitucionales • Programa PACES • Posicionamiento a Egresados en el Sector Productivo • Trayectoria Educativa de 35 años. • Liderazgo Directivo • Oferta de Programas Académicos en diferente jornada • Opciones de ingreso al mercado laboral en menor tiempo • Aceptación y pertinencia de los Programas de Bienestar Universitario • Reconocimiento pruebas ECAES. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente Infraestructura Tecnológica • Falta de incentivos y/o estímulos laborales • Estructura de Comunicación Organizacional deficiente • Bajo desarrollo investigativo • Deficiencia en grupos y semilleros de investigación. • Bajo número de estudiantes matriculados en los Programas de Extensión y Educación continua • Recursos Bibliográficos escasos • Poca capacitación en áreas específicas para docentes y administrativos. • Insuficiente relación con el Sector Productivo • Baja relación con Egresados • Crecimiento presupuestal limitado • Deficiencia en el cumplimiento del protocolo de seguridad • Programas académicos de larga duración frente a la competencia (5 semestres)

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de nuevos Programas Académicos de acuerdo a las necesidades del Sector Productivo • Internacionalización de la educación • Redefinición Académica por Ciclos Propedéuticos • Convenios y Alianzas Estratégicas • Gestión de Proyectos de Inversión • Ofrecer Asesorías Empresariales • Apoyo sector bancario para reestructuración de Educación Superior. • Participar en las diferentes redes educativas e investigativas • Certificación en Calidad • Ampliación de la planta administrativa • Ubicación geográfica institucional • Ampliación de cobertura • Aprovechamiento del nicho de mercado • Fortalecimiento de relaciones con entidades gubernamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia SENA • Crecimiento oferta académica • Mantenerse en el nivel técnico por la cobertura académica • Discriminación de la Educación Técnica y Tecnológica profesional en Colombia, predominando la cultura del profesionalismo • Poca capacidad de pago de los clientes potenciales • Inseguridad del sector • Políticas estatales -salarios, techo presupuestal- • Registros calificados no renovados • Perder espacio en el medio competitivo por no implementar estructuras tecnológicas avanzadas • Alta competitividad corporativa de otras instituciones de Educación Superior acreditadas en el medio empresarial.

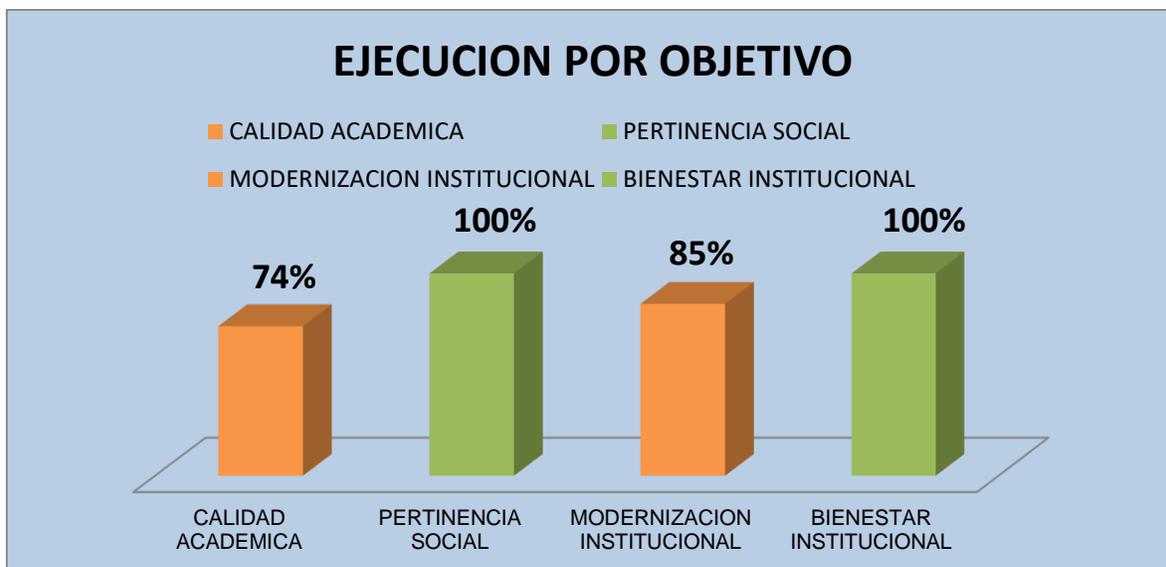
2.5.2 Ejecución Plan Estratégico Institucional 2013 – 2015

La planeación definida estratégicamente con los directivos de la institución, brindo la posibilidad de cumplir en un 86% los objetivos planteados en el plan estratégico 2013-2015 y abrió las puertas para establecer nuevas estrategias, programas, proyectos con sus respectivas metas para la vigencia 2016-2019, donde se concentran esfuerzos para garantizar un crecimiento continuo y fortalecimiento de la calidad de la educación en Intenalco Educación Superior.

El plan estratégico 2013-2015 se encontraba conformado por 4 objetivos estratégicos conformados con 22 estrategias que apuntan al cumplimiento del plan.

En el siguiente grafico podemos evidenciar el nivel de cumplimiento por cada uno de los objetivos estratégicos planteados en el horizonte 2013 – 2015:

OBJETIVO	PONDERACIÓN	RESULTADO	ACUMULADO
CALIDAD ACADÉMICA	35%	74%	26%
PERTINENCIA SOCIAL	20%	100%	20%
MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL	30%	85%	26%
BIENESTAR INSTITUCIONAL	15%	100%	15%
EJECUCIÓN TOTAL			86%



A continuación se detalla el nivel de cumplimiento de cada una de las estrategias que hacen parte de cada objetivo estratégico:

✓ Calidad Académica

Estrategia	Meta	Cumplimiento	Observación
E1. Redefinir por ciclos propedéuticos los programas técnicos profesionales ofrecidos por la institución	Redefinición por ciclos propedéuticos los programas académicos de la institución.	50%	Esta estrategia no se ejecuta en su totalidad, se recibe visita por parte del Ministerio de Educación Nacional, pero al 31 de diciembre no existen programas funcionando por ciclos propedéuticos.
E2. Ampliar la oferta académica de la Institución	2 Programas nuevos ofertados	100%	Se cumple al 100%, se registran 5 nuevos programas técnicos profesionales, de los cuales al 31 de diciembre de 2015 se tiene resolución positiva de 3 programas.
	2400 nuevos cupos de educación superior	100%	Se cumple al 100% de la meta propuesta
E3. Fortalecer pedagógica y disciplinariamente la planta profesoral	100% del personal docente con mínimo 1 proceso de capacitación.	100%	El 100% del personal docente nombrado, recibió por lo menos una (1) capacitación pedagógica.

E4. Fortalecer la dimensión investigativa en las propuestas curriculares	Mínimo 1 semillero de investigación por programa académico	100%	Se cuenta con semilleros de investigación en el 100% de los programas académicos y se ha realizado encuentros de semilleros para promover las competencias de investigación de los estudiantes
E5. Promover y apoyar la conformación de grupos de investigación al interior de las Unidades Académicas	1 grupo de investigación reconocido por COLCIENCIAS	0%	No se cumple con las metas propuestas. Esta estrategia pasa para el plan estratégico 2016-2019.
	1 proyecto de investigación ejecutado o en desarrollo	0%	
E6. Fortalecer los procesos de interacción con los egresados de los diferentes programas	Realizar 3 actividades de interacción con los egresados	80%	Dicha estrategia se cumple en 66%, debido a que se plantean 3 actividades de interacción con los egresados y se realizan 2, la tercera se plantea pero se no alcanzó a ejecutar por limitaciones en el presupuesto.
E7. Fortalecer y potenciar los recursos y apoyos para el desarrollo de las labores formativas de la Institución	Ejecución del 100% del plan de inversiones	100%	Se cumple al 100% el plan de inversiones del proyecto de inversión de recursos CREE vigencia 2013, a través del cual se dota tecnológicamente la institución.
E9. Definir e implementar un marco de políticas que orienten y optimicen la labor de la planta profesoral alrededor de las labores de docencia, investigación y proyección social	2 programas académicos en proceso de autoevaluación con propósito de acreditación	25%	La estrategia en mención no se ejecuta en su totalidad. Se logra la consolidación del modelo de autoevaluación, pero la meta es suspendida en la vigencia 2015 en reunión ordinaria de consejo directivo debido a los esfuerzos institucionales para la redefinición académica
E9. Definir e implementar un marco de políticas que orienten y optimicen la labor de la planta profesoral alrededor de las labores de docencia, investigación y proyección social	Implementación del 100% de las políticas ajustadas	100%	Se cuenta con el documento del marco de políticas sobre la labor profesoral.
E10. Fomentar el Bilingüismo	Estrategias implementadas para fomentar el Bilingüismo	100%	Se implementan estrategias para promover el bilingüismo a nivel institucional para docentes, estudiantes y personal administrativo.

✓ **Pertinencia social**

Estrategia	Meta	Cumplimiento	Observación
E11. Promover y apoyar el desarrollo de oferta de educación continua y formación para el trabajo	4 cursos nuevos ofertados de educación continuada	100%	
	1 programa nuevo ofertado de Educación para el trabajo y el desarrollo humano	100%	Se oferta nuevo programa de educación para el trabajo y el desarrollo humano denominado “Agentes de tránsito”
	600 estudiantes matriculados en primeros semestres	100%	Se logró el 100% de la meta planteada (ver anexo xx)
E12. Fortalecer los mecanismos de interacción con diferentes organizaciones del entorno o ámbito de influencia de la Institución	15 convenios formalizados	100%	Al 31 de diciembre de 2015, la estrategia se cumplió al 100%, cumpliendo con la meta de los 15 convenios formalizados y los 3 eventos con participación de otras organizaciones.
	3 eventos o proyectos realizados con participación de otras organizaciones	100%	

✓ **Modernización institucional**

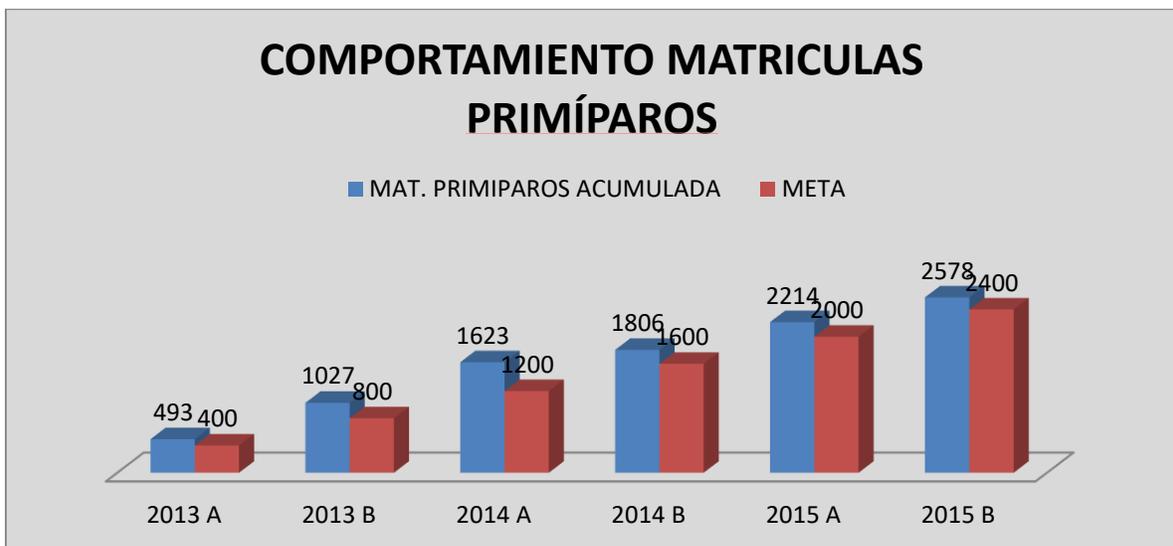
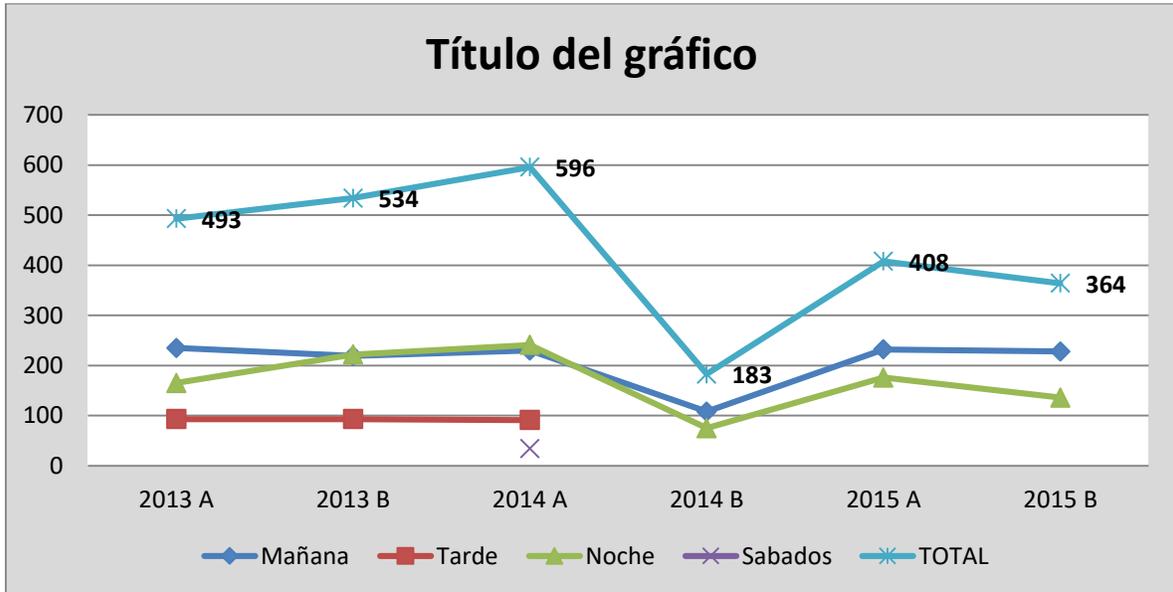
Estrategia	Meta	Cumplimiento	Observación
E13. Capacitar y actualizar permanentemente el talento humano administrativo de la Institución	100% del personal administrativo mínimo con un proceso de capacitación	100%	El 100% del personal administrativo ha recibido capacitación en temas aplicables a funciones de la institución.
E14. Adecuar la Infraestructura Física en función de los requerimientos ambientales, criterios de accesibilidad para toda la comunidad y funcionalidad para el desarrollo de las labores académicas y administrativas	85% de ejecución del proyecto de inversión	80%	La construcción de la sede avanza de acuerdo a cronograma.
E15. Fomentar una cultura del servicio de calidad y del control en función de las expectativas y necesidades del usuario	90% de satisfacción del cliente	100%	De acuerdo a la encuesta de percepción del cliente de 2015, la meta de la estrategia se cumple en un 90%, que es el porcentaje de satisfacción de los estudiantes con la institución, donde el ítem que obtuvo calificación baja fue infraestructura. (ver anexo xx)

E16. Fortalecer permanentemente las finanzas institucionales	100% de recaudo de ingresos	80%	
E17. Fortalecer los mecanismos de seguimiento a la gestión administrativa	1 modelo de gestión de indicadores implementado	100%	La estrategia se cumple en un 100%, en el software de calidad se evidencia los indicadores estratégicos, operativos y por procesos.
E19. Fortalecer la gestión tecnológica y seguridad de la información	100% ejecución plan de ajuste tecnológico	50%	La meta de la estrategia se cumple en un 50%, el diagnóstico de seguridad de la información no se ha realizado en su totalidad y de acuerdo con los requerimientos de gobierno en línea
E20. Fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas	100% de ejecución acumulada de planes anticorrupción y atención al ciudadano	95%	Las estrategias del plan de anticorrupción y atención al ciudadano se ejecutaron en un 95%, el cual es el promedio de cumplimiento de los planes de las vigencias 2013-2014 y 2015.

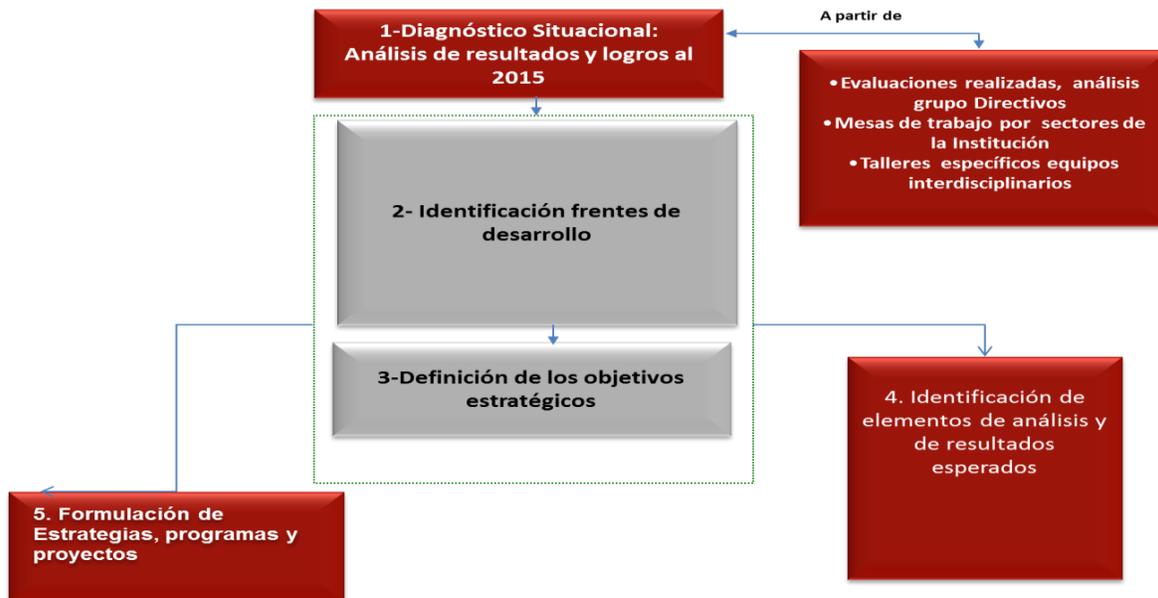
✓ Bienestar institucional

Estrategia	Meta	Cumplimiento	Observación
E21. Consolidar la oferta de programas y servicios que faciliten la formación integral de los miembros de la Institución	100% de programas ofertados por política de bienestar universitario	100%	La estrategia se cumple al 100%, existe documento donde se analiza Correlación existente entre programas y servicios que ofrece la institución, las dimensiones de formación del ser y los diferentes sectores de la institución
E22. Promover y apoyar la realización de programas y actividades culturales, deportivas y recreativas con amplia participación de la comunidad institucional	100% acumulado del Planes de acción de bienestar universitario	100%	Se cumple al 100%, se verifica por medio de las asistencias a eventos y el cumplimiento del cronograma de actividades de bienestar.

2.5.3 Indicadores Estudiantes



3. FORMULACIÓN DE VARIABLES Y FRENTES DE DESARROLLO



La construcción del Plan estratégico institucional “INTENALCO Educando para la Paz” se realizó mediante un proceso participativo, el cual tiene como objetivo fijar el derrotero institucional hasta la vigencia 2022; se definieron consensualmente las orientaciones y objetivos estratégicos, que a través de la formulación del diagnóstico estratégico considerando factores internos y externos, dentro de los siguientes supuestos analizados que se configuraran alrededor de los estados futuros (escenarios) que se pretenden describir. Se plantearán cuatro escenarios: el pesimista, el tendencial, el escenario apuesta y el optimista. De igual manera, se definen las hipótesis para cada una de las variables externas o internas que influyen en esos estados futuros que se describirán.

- Supuesto I: Hace referencia al escenario pesimista, se define como un estado completamente indeseable para la institución y en el cual confluyen situaciones adversas de orden interno y externo. Nombre del Escenario: “La penumbra”
- Supuesto II: Hace referencia al escenario tendencial, se define como aquel en el cual no se hace ningún tipo de esfuerzo por alcanzar el mejoramiento de las condiciones iniciales. Nombre del Escenario: “El paisaje”
- Supuesto III: Se define como aquel cercano al ideal, pero aún es posible. Nombre del Escenario: “Luna de Miel”

- Supuesto IV: Hace referencia el escenario optimista: se define como el **estado ideal pero difícil de alcanzar**. Nombre del Escenario: “Al final del Arco Iris”

Después del análisis de estos supuestos, dio como resultado el escenario óptimo hacia el cual está enfocado el Plan estratégico institucional 2016 – 2022 de Intenalco:

- ✓ En Intenalco todos sus miembros se asumen como personas en permanente formación y en este sentido se aúnan esfuerzos y recursos tanto Individuales como Institucionales. Capacitaciones generales y específicas, visitas frecuentes y pasantías en otras Instituciones del orden local, nacional e internacional son estrategias privilegiadas con miras a conocer y apropiar buenas prácticas. Las políticas para el desarrollo profesional del cuerpo directivo de Intenalco permiten a la alta dirección participar permanentemente en eventos y en procesos de interacción del orden internacional y nacional mientras que los mandos medios de dirección circunscriben estos ejercicios al nivel regional y nacional.
- ✓ Intenalco se define como una organización comprometida con la conservación y sostenibilidad del medio ambiente. Este compromiso se expresa ubicando al medio ambiente como eje central de sus procesos formativos y desarrollando políticas y prácticas institucionales explícitas y permanentes.
- ✓ La oferta académica se reconoce por su calidad, pertinencia e innovación, este reconocimiento se concreta en la obtención de la acreditación nacional para algunos de ellos. Fruto de la excelencia alcanzada, los estudiantes de Intenalco obtienen promedios superiores a los nacionales en las pruebas censales que se realizan a nivel nacional, mientras que los egresados se vinculan laboralmente en tiempos y porcentajes que superan las tasas regionales.
- ✓ Intenalco desarrolla sus procesos investigativos con base en un cuerpo de investigadores con alta formación que se organizan alrededor de grupos y líneas de investigación. Cada grupo incorpora estudiantes, egresados y profesores que hacen investigación comprometida con la generación y aplicación de conocimiento. En esta dirección se cuenta con una estructura organizacional dedicada a potenciar y fortalecer los desarrollos investigativos de la Institución.

- ✓ Para su funcionamiento y desarrollo Intenalco, privilegia el trabajo alrededor de macro procesos Institucionales que se soportan en funciones y responsabilidades claramente definidas, las cadenas de mando son explícitas y claras y el respeto por el conducto regular, si bien constituyen la garantía básica para la gobernabilidad institucional no se convierte en un obstáculo para la libre expresión o imposición de la autoridad sobre las iniciativas individuales.
- ✓ La educación para el trabajo es un frente autónomo e independiente que se desarrolla en función de las necesidades identificadas en el sector productivo, pero con capital intelectual que no necesariamente pertenece a Intenalco. El elemento que vincula este frente con la Institución es la Dirección de Extensión encargada de garantizar la legitimidad, validez y calidad de las ofertas que se implementan.
- ✓ Reina en Intenalco un clima organizacional armónico y plétórico de posibilidades para que las personas puedan desarrollar sus proyectos personales y profesionales. La Información rigurosamente obtenida y adecuadamente sistematizada y organizada constituye el eje sobre el cual giran las decisiones institucionales. El orden, la claridad en los procedimientos y procesos así como la responsabilidad, la ética y el compromiso son valores distintivos del accionar al interior de la Institución.

Este escenario, se verá materializado en cinco (5) frentes de desarrollo que a su vez tendrán estrategias, programas y proyectos a saber:

1. Organización, administración y gestión
2. Formación e inclusión social
3. investigación formativa y aplicada
4. Extensión y proyección social
5. Bienestar institucional

4. PLAN ESTRATÉGICO 2016 – 2022: “INTENALCO Educando para la Paz”

4.1 Objetivos Estratégicos al 2022.

1. Organización Administración y gestión: Establecer una estructura organizacional ágil y eficaz, soportada en procesos y procedimientos claros y eficientes, que propicie la toma de decisiones estratégicas de manera oportuna y soportada en información sistemática y rigurosamente obtenida; en un marco de optimización de recursos con capacidad de transformarse, adaptarse y responder de forma ágil y oportuna a las necesidades del entorno, para el logro de los objetivos del estado.

2. Formación y ampliación de cobertura: Desarrollar oferta formativa innovadora y pertinente en ambientes que favorecen el trabajo autónomo y con uso intensivo de Tecnologías de la comunicación y la información que generen condiciones para la ampliación de cobertura bajo principios de calidad y eficiencia.

3. Investigación formativa y aplicada: Enriquecer los contenidos académicos con la apropiación, aplicación y generación de nuevo conocimiento.

4. Extensión y proyección social: Articular la estructura organizacional para desarrollar con eficiencia y eficacia proyectos, programas y acciones que beneficien a la comunidad.

5. Bienestar institucional: Estructurar programas y servicios que permitan el accionar de las personas dentro de la Institución en un ambiente que armonice los intereses individuales con los institucionales.

4.2 Matriz Estratégica 2016 – 2022

4.2.1 Frente de desarrollo 1. Organización Administración y Gestión

Organización, Administración y gestión	
Objetivo:	Establecer una estructura organizacional ágil y eficaz, soportada en procesos y procedimientos claros y eficientes, que propicie la toma de decisiones estratégicas de manera oportuna y soportada en información sistemática y rigurosamente obtenida; en un marco de optimización de recursos con capacidad de transformarse, adaptarse y responder de forma ágil y oportuna a las necesidades del entorno, para el logro de los objetivos del estado

Estrategias	Programas	Proyectos	Metas al 2019	Metas Total 2022	Meta ajsutada SI / NO	Indicadores
E1. Implementar mecanismos encaminados para hacer visible la gestión pública, que permitan la participación activa de la ciudadanía	P1. Transparencia, participación y atención al ciudadano	Pr1. Ejecutar las estrategias y acciones de los Planes anticorrupción y atención al ciudadano.	100% de ejecución acumulados de planes anticorrupción y atención al ciudadano	100% de ejecución acumulados de planes anticorrupción y atención al ciudadano	NO	% de ejecución de Planes anticorrupción y atención al ciudadano
		Pr2. Disponer de sistemas de información efectivos que garanticen al ciudadano un fácil acceso a la información pública.	4 sistemas de información nuevos implementados	4 sistemas de información nuevos implementados	NO	N° de sistemas de información implementados
		Pr3. Disponer de espacios de participación ciudadana en la gestión pública.	4 espacios de participación ciudadana nuevos implementados	4 espacios de participación ciudadana nuevos implementados	NO	N° de espacios de participación ciudadana implementados
E2. Gestionar de manera eficiente el ingreso, permanencia	P1. Capacitación	Pr1. Consolidar el Plan Institucional de capacitación.	100% de ejecución del PIC	100% de ejecución del PIC	NO	% de cumplimiento del plan institucional de capacitación (PIC)

y retiro del personal docente y administrativo de la institución.

y retiro del personal docente y administrativo de la institución.	P2. Bienestar e incentivos	Pr1. Consolidar el plan de Bienestar e incentivos institucional	100% de ejecución plan	100% de ejecución plan	NO	% de cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos
	P3. Seguridad y salud en el trabajo	Pr1. Consolidar el Modelo de seguridad y salud en el trabajo	100% de implementación del Modelo de seguridad y salud en el trabajo	100% de implementación del Modelo de seguridad y salud en el trabajo	NO	% de implementación del modelo de seguridad y salud en el trabajo
	P4. Vinculación y evaluación de desempeño	Pr1. Implementar procesos de meritocracia para la provisión del personal docente y administrativo	100% de vinculaciones a través de procesos de meritocracia	100% de vinculaciones a través de procesos de meritocracia	NO	% de vinculaciones a través de procesos de meritocracia
		Pr2. Implementar Modelos de evaluación de desempeño y seguimiento de competencias.	100% del personal docente y administrativo evaluado en cada vigencia	100% del personal docente y administrativo evaluado en cada vigencia	NO	% de personal docente y administrativo evaluado
	P5. Plan de retiro y desvinculación	Pr1. Consolidar plan de retiro y desvinculación	100% de ejecución de plan de retiro y desvinculación	100% de ejecución de plan de retiro y desvinculación	NO	% de ejecución de plan de retiro y desvinculación
	P6. Inducción y re inducción	Pr1. Consolidar el manual de inducción y reinducción institucional.	100% de personal docente y administrativo con procesos de inducción y reinducción	100% de personal docente y administrativo con procesos de inducción y reinducción	NO	% de personal docente y administrativo vinculado con proceso de inducción y reinducción
	P7. Clima organizacional	Pr1. Ejecutar los mecanismos para la identificación y solución de conflictos	100% de conflictos intervenidos	100% de conflictos intervenidos	NO	% de conflictos intervenidos
Pr2. Realizar estudios sobre clima organizacional		2 mediciones realizadas	4 mediciones realizadas	NO	Nº de mediciones de clima organizacional realizadas	
Pr3. Implementar acciones de mejora para el clima organizacional		100% de acciones de mejora implementadas	100% de acciones de mejora implementadas	NO	% de ejecución de acciones de mejora	

E3. Evaluar y redefinir la estructura existente en función de las nuevas definiciones Institucionales	P1. Estructura organizacional	Pr1. Diseñar una nueva estructura organizacional y analizar su viabilidad e Impacto Institucional		Estructura organizacional diseñada e implementada.	SI	N° de estructuras organizacionales implementadas
E4. Fomentar una cultura del servicio de calidad y del control en función de las expectativas y necesidades del usuario	P1. Gestión de calidad	Pr1. Implementar Modelo de Gestión MIPG	Implementación del 80% del modelo Integrado de planeación y Gestión	Implementación del 90% del modelo Integrado de planeación y Gestión	SI	% de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
		Pr2. Consolidar el modelo estándar de control interno	Mínimo 1 mejora implementada en cada uno de los componentes del modelo estándar de control interno en cada vigencia	Mínimo 1 mejora implementada en cada uno de los componentes del modelo estándar de control interno en cada vigencia	NO	Información verificable de las mejoras implementadas
		Pr3. Realizar mediciones periódicas de percepción del cliente del servicio ofertado por la institución.	1 encuesta de percepción anual aplicada a estudiantes y partes interesadas	1 encuesta de percepción anual aplicada a estudiantes y partes interesadas	NO	N° de encuestas de percepción aplicadas en el cuatrienio.
E5. Desarrollar mecanismos tendientes a la planificación, manejo y organización de la gestión documental de la institución.	P1. Gestión documental	Pr1. Consolidar el programa de gestión documental de la institución.	100% de implementación del programa de gestión documental	100% de implementación del programa de gestión documental	NO	% de implementación del programa de gestión documental
		Pr2. Implementar estrategias para la reducción del consumo de papel.	Reducir el 10% de consumo de resmas de papel en el cuatrienio	Reducir el 10% de consumo de resmas de papel en el cuatrienio	NO	% de reducción de consumo de resmas de papel
E6. Fortalecer la gestión tecnológica y seguridad de la información.	P1. Gestión de tecnologías de la información, conectividad y seguridad de la información.	Pr1. Implementación y consolidación de un sistema de seguridad de la información.	100% de implementación del sistema de gestión de seguridad de la información bajo la norma NTC 27000	100% de implementación del sistema de gestión de seguridad de la información bajo la norma NTC 27000	NO	% de implementación del sistema de gestión de seguridad de la información

		Pr2. Consolidación de un plan estratégico de tecnologías de la información y conectividad.	100% de formulación del Plan estratégico de tecnologías de la información	100% de formulación del Plan estratégico de tecnologías de la información	NO	N° de planes estratégicos Implementados
			Implementar Modelo de seguridad de la información	Implementar Modelo de seguridad de la información	NO	% de implementación del Modelo de seguridad de la información
			100% de ejecución del Plan anual de tecnologías de la información	100% de ejecución del Plan anual de tecnologías de la información	NO	% de ejecución del plan estratégico de tecnologías de la información
		Pr3. Elaborar y ejecutar planes de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura tecnológica.	100% de implementación de planes de mantenimiento preventivo y correctivo anual	100% de implementación de planes de mantenimiento preventivo y correctivo anual	NO	% promedio de implementación de planes de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura tecnológica
E7. Fortalecer la generación de ingresos institucionales	P1. Formulación de presupuesto	Pr1. Elaboración de presupuesto por centro de costos por procesos.	100% de ejecución con presupuesto por centro de costos (ABC)	100% de ejecución con presupuesto por centro de costos (ABC)	NO	% de ejecución de presupuesto en cada centro de costos
	P2. Incremento en la generación de ingresos.	Pr1. Generación de ingresos por nuevas fuentes de financiación.	4 nuevas fuentes de financiación para la generación de ingresos	4 nuevas fuentes de financiación para la generación de ingresos	NO	N° de fuentes de financiación implementadas
		Pr2. Ampliar portafolio de servicios.	8 nuevos servicios implementados	8 nuevos servicios implementados	NO	N° de nuevos servicios implementados
E8. Construir, dotar y adecuar la Infraestructura Física en función de los requerimientos	P1. Construcción, dotación, y adecuación de nueva infraestructura física.	Pr1. Construcción de nueva infraestructura física	1 infraestructura de cinco (5) pisos construida	NO APLICA		N° de infraestructuras educativas construidas
		Pr2. Dotación y adecuación de espacios misionales de la nueva sede construida	63 espacios dotados y adecuados	235 espacios dotados y adecuados	SI	N° de espacios misionales dotados y adecuados

ambientales, criterios de accesibilidad para toda la comunidad y funcionalidad para el desarrollo de las labores académicas y administrativas.	P2. Mantenimiento preventivo y correctivo	Pr1. Elaborar y ejecutar planes anuales de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura física	100% de ejecución de planes de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura en cada vigencia	100% de ejecución de planes de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura en cada vigencia	NO	% promedio de ejecución de planes de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura en el cuatrienio
--	--	---	--	--	----	--

4.2.2 Frente de desarrollo 2. Formación y ampliación de cobertura

Formación y ampliación de cobertura						
Objetivo:	Desarrollar oferta formativa innovadora y pertinente en ambientes que favorecen el trabajo autónomo y con uso intensivo de Tecnologías de la comunicación y la información que generen condiciones para la ampliación de cobertura bajo principios de calidad y eficiencia.					
Estrategias	Programas	Proyectos	Metas al 2019	Metas Total 2022	Meta ajustada SI / NO	Indicadores
E1. Redefinir la oferta formativa acorde con el carácter de la institución.	P1. Desarrollar programas académicos por ciclos propedéuticos	Pr1. Definir marco de políticas y lineamientos curriculares que propicien el diseño de ofertas formativas pertinentes, viables y flexibles	100% de ajuste al PEI	100% de ajuste al PEI	NO	% de ajustes al PEI
		Pr3. Diseñar e implementar mecanismos de evaluación y seguimiento a los procesos formativos	100% de implementación de mecanismos de evaluación y seguimiento a los procesos formativos	100% de implementación de mecanismos de evaluación y seguimiento a los procesos formativos	NO	% de implementación de mecanismos de evaluación y seguimiento a los procesos formativos
	P2. Cobertura	Pr1. Ampliar la cobertura académica	18500 estudiantes matriculados en el cuatrienio	23500 estudiantes matriculados en el cuatrienio	SI	N° de estudiantes matriculados en el cuatrienio

			4800 nuevos cupos de educación superior en el cuatrienio	7000 nuevos cupos de educación superior en el cuatrienio	SI	N° de estudiantes matriculados en primer semestre en programas académicos formales
	P3. Ampliar la oferta formativa.	Pr1. Realizar estudios que permitan identificar los campos de conocimiento, en los cuales Intenalco pueda diseñar propuestas formativas exitosas y viables por ciclos propedéuticos	10 nuevos programas académicos diseñados y ofertados por ciclos propedéuticos	CUMPLIDA	NO	N° de programas ofertados en 2019 – N° de programas ofertados en 2015
E2. Garantizar la disponibilidad y uso de recursos y medios informáticos y de comunicación que soporten adecuadamente la oferta formativa en la Institución	P1. Implementación de Tics en los procesos formativos	Pr1. Incorporar en la Estructura Organizacional una instancia académica-administrativa que evalúe y direcciona de manera oportuna el uso de las Tics en los procesos formativos de la Institución	Realizar ajuste organizacional en el área de tecnologías de la información institucional	CUMPLIDA	NO	Información verificable de ajustes realizados en el área de tecnologías de información institucional
		Pr2. Capacitar permanentemente a profesores y estudiantes en el uso de Tics	100% de docentes y estudiantes capacitados en uso de tics	100% de docentes y estudiantes capacitados en uso de tics	NO	
		Pr3. Implementar políticas y lineamientos relacionados con el uso de Tics en las estructuras curriculares	Documento formulado que contenga políticas y lineamientos en el uso de tics en estructura curriculares	CUMPLIDA	NO	
		Pr4. Dotar de conectividad permanente a todos los ambientes de aprendizaje definidos en la Institución	100% de espacios de aprendizaje con conectividad permanente	100% de espacios de aprendizaje con conectividad permanente	NO	% de espacios de aprendizaje con conectividad permanente
E3. Disponer de una planta profesoral suficiente en cantidad y nivel de formación para atender los fines	P1. Educación formal para docentes nombrados de tiempo completo	Pr1. Brindar apoyo económico institucional para la formación en modalidad de maestría a la planta profesoral nombrado por tiempo completo.	100% de docentes vinculados de tiempo completo con apoyo institucional para la formación en maestría	27 con apoyo institucional para la formación en maestría	SI	% de docentes vinculados de tiempo completo con apoyo institucional para la formación en maestría

misionales de la Institución	P2. Viabilización de planta profesoral para la oferta por ciclos propedéuticos	Pr1. Evaluar y ajustar la estructura académica en función de las necesidades y retos que deparan la Redefinición por Ciclos propedéuticos.	Realizar mínimo 1 estudio de viabilización de reforma de la planta profesoral	Realizar mínimo 1 estudio de viabilización de reforma de la planta profesoral	NO	N° estudios realizados de viabilización de reforma de la planta profesoral
		Pr2. Definir las necesidades profesorales para los próximos cuatro años	Realizar 1 estudio de necesidades profesorales para el cuatrienio	Realizar 1 estudio de necesidades profesorales para el cuatrienio	NO	N° de estudios realizados de necesidades profesorales para el cuatrienio
E4. Definir e implementar un Sistema de Aseguramiento de la calidad en los procesos académicos.	P1. Autoevaluación y autorregulación de los programas académicos	Pr1. Ajustar el marco de políticas y lineamientos que garanticen la autoevaluación y autorregulación permanente de los programas académicos	Implementar marco de políticas y lineamientos para la autoevaluación y autorregulación de programas académicos	Documentación e implementación del SIAC	SI	Información verificable de implementación de políticas y lineamientos para la autoevaluación y autorregulación de programas académicos
				Renovación de condiciones institucionales de acuerdo al Decreto 1330	SI	Información verificable de certificación de renovación de condiciones institucionales
		Pr2. Consolidar los procesos de autoevaluación y autorregulación de los programas académicos	100% de los programas académicos mínimo con un proceso de autoevaluación con los criterio del CNA	100% de los programas académicos mínimo con un proceso de autoevaluación con los criterio del CNA	NO	% de programas académicos con procesos de autoevaluación con criterios del CNA
E5. Promover la internacionalización y movilidad	P1. Internationalizacion y movilidad	Pr1. Diseñar e Implementar plan estratégico de internacionalización para los próximos cuatro años	Formulación y ejecución del 100% del plan estratégico de internacionalización para el cuatrienio	Formulación y ejecución del 100% del plan estratégico de internacionalización para el cuatrienio	NO	% de implementación del plan estratégico para la internacionalización del cuatrienio

4.2.3 Frente de desarrollo 3. Investigación formativa y aplicada

Frente de desarrollo 3. Investigación formativa y aplicada						
Objetivo:		Enriquecer los contenidos académicos con la apropiación, aplicación y generación de nuevo conocimiento.				
Estrategias	Programas	Proyectos	Metas al 2019	Metas Total 2022	Meta ajustada SI / NO	Indicadores
E1. Fomentar el desarrollo investigativo institucional	P1. Fortalecimiento de la gestión investigativa	Pr1. Analizar las capacidades institucionales para desarrollar investigación	Ajustar e implementar estructura investigativa formativa y aplicada 1		NO	Información verificable de estructuras de investigación ajustadas e implementadas.
		Pr3. Determinar campos potenciales para el desarrollo investigativo dentro de las líneas institucionales	Tener producción en el 100% de los campos de investigación identificados	Tener producción en el 100% de los campos de investigación identificados	NO	N° de campos de investigación con producción investigativa
		Pr2. implementar un plan de formación y capacitación para el desarrollo de la Investigación en la Institución	Capacitación del 100% de los docentes nombrados	Capacitación del 100% de los docentes nombrados	NO	N° de docentes nombrados capacitados
			Capacitación del 100% de estudiantes vinculados a algún proceso investigativo	Capacitación del 100% de estudiantes vinculados a algún proceso investigativo	NO	N° de estudiantes capacitados
		Pr4. Implementar plan estratégico para el desarrollo de la investigación	Ejecutar el 100% del plan estratégico para el desarrollo de la investigación	Ejecutar el 100% del plan estratégico para el desarrollo de la investigación	NO	N° de estrategias implementadas

4.2.4 Frente de desarrollo 4. Extensión y proyección social

Extensión y proyección social						
Objetivo:		Articular la estructura organizacional para desarrollar con eficiencia y eficacia proyectos, programas y acciones que beneficien a la comunidad.				
Estrategias	Programas	Proyectos	Metas al 2019	Metas Total 2022	Meta ajustada SI / NO	Indicadores
E1. Promover y apoyar el desarrollo de oferta programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación continua.	P1. Ampliación de cobertura en programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano	Pr1. Realizar estudios que permitan identificar los campos de conocimiento, en los cuales Intenalco pueda diseñar propuestas formativas exitosas y viables	Ofertar 5 programas nuevos de educación para el trabajo y el desarrollo humano	Ofertar 5 programas nuevos de educación para el trabajo y el desarrollo humano	NO	N° de programas ofertados en el 2022 – N° de programas ofertados en el 2015
	P2. Fortalecer los procesos de interacción con el sector externo	Pr1. Realizar estudios de factibilidad que permitan identificar oportunidades de extensión para la Institución.	Ofertar 20 cursos diferentes de educación continuada en el cuatrienio	Ofertar 20 cursos diferentes de educación continuada en el cuatrienio	NO	N° de cursos de educación continuada ofertados en el cuatrienio
		Pr2. Identificar, optimizar y concretar alianzas estratégicas.	6 alianzas estratégicas implementadas	desarrollar 10 alianzas estratégicas	NO	N° de alianzas estratégicas implementadas
E1. Fortalecer la interacción con los egresados	P1. Interacción con los egresados	Pr3. Mantener estudios actualizados sobre la situación de los egresados.	Realizar un estudio anual en el cuatrienio de la situación de los egresados	Realizar un estudio anual en el cuatrienio de la situación de los egresados	NO	N° de estudios realizados en el cuatrienio sobre la situación de egresados

	Pr4. Mantener oferta de formación continua para los egresados	Mínimo ofertar 1 curso de educación continuada para egresados de cada programa académico cada vigencia	Mínimo ofertar 1 curso de educación continuada para egresados de cada programa académico cada vigencia	NO	N° de cursos ofertados de educación continuada para egresados
--	--	--	--	----	---

4.2.5 Frente de desarrollo 5. Bienestar Institucional

Frente de desarrollo 5. Bienestar institucional						
Objetivo:		Estructurar programas y servicios que permitan el accionar de las personas dentro de la Institución en un ambiente que armonice los intereses individuales con los institucionales.				
Estrategias	Programas	Proyectos	Metas al 2019	Metas Total 2022	Meta ajustada SI / NO	Indicadores
E1. Integrar esfuerzos institucionales en función de la permanencia estudiantil y bienestar de la comunidad	P1. Permanencia estudiantil	Pr2. Diseñar programas y acciones tendientes a incrementar la retención de estudiantes	Mínimo 6 programas de retención estudiantil implementados.	Mínimo 6 programas de retención estudiantil implementados.	NO	N° de programas implementados para desarrollar la retención estudiantil
	P2. Formación integral	Pr1. Generar espacios permanentes para el desarrollo de las dimensiones culturales, emocionales y sociales de los miembros de la comunidad universitaria	Ejecución del 100% del plan de acción anual de bienestar universitario	Ejecución del 100% del plan de acción anual de bienestar universitario	NO	% promedio de cumplimiento de planes de acción de bienestar universitario en el cuatrienio
		Pr2. Establecer mecanismos para hacer seguimiento y evaluación de impacto a los programas y servicios ofrecidos que permitan establecer mejoras	Implementar el 100% de los mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos	Implementar el 100% de los mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos	NO	% de implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación.
		Pr3. Estructurar y mantener un sistema adecuado de información y	Implementar en 100% el plan de comunicaciones de	Implementar en 100% el plan de comunicaciones de bienestar universitario	NO	% de implementación de plan de comunicaciones de bienestar universitario

	comunicación relacionado con las actividades de Bienestar	bienestar universitario			
--	---	----------------------------	--	--	--

4.3 MATRIZ DE INVERSIONES PLAN ESTRATÉGICO 2016-2022

INTENALCO al ser entidad pública del Orden Nacional hace parte del Presupuesto General de la Nación – PGN y su Sistema Presupuestal es regulado por la Ley 38 de 1989 “Estatuto Orgánico de Presupuesto”, por lo tanto, su presupuesto será por anualidades sancionado a través de Ley anual de presupuesto. Su presupuesto comprende las siguientes partes:

Presupuesto de Rentas: El cual contiene la estimación de los ingresos corrientes que se esperan recaudar dentro de la vigencia fiscal por concepto de venta de bienes y servicios (Recursos Propios) y los ingresos por concepto de recursos de capital los cuales son aportados por el Gobierno Central (Recursos nación).

Presupuesto de Gastos: Los Gastos están catalogados en dos (2) categorías, Funcionamiento e Inversión, y para cada uno de ellos incluye las dos fuentes de financiación, recursos Propios y Recursos nación.

La proyección de recursos del Plan Estratégico 2016 – 2022 se divide en dos etapas: Etapa inicial, contiene tiene 2 el presupuesto real invertido en la primera versión del plan estratégico con corte al 2019, Etapa 2 horizonte 2020 – 2023: la articulación de metas con el Plan de fortalecimiento Institucional 2020 -2022 para apalancar recursos adicionales de Plan de Desarrollo Nacional 2018 – 2022 y la proyección financiera de recursos para el Plan Estratégico para culminar hasta el horizonte 2022 y proyectando inversiones para el periodo de transición de la vigencia 2023 con los siguientes elementos:

(MILLONES DE PESOS)

FUENTE		2016 - 2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
PGN Recursos Ordinarios	FUNCIONAMIE NTO	\$ 24.199	\$ 7.180	\$ 7.073	\$ 11.193	\$ 21.499	\$ 71.144
	INVERSION	\$ 8.744	\$ 5.008	\$ 5.381	\$ 5.289	\$ 6.493	\$ 30.915
Subtotal Ordinarios		\$ 32.943	\$ 12.188	\$ 12.454	\$ 16.482	\$ 27.992	\$ 102.059
PGN Recursos Adicionales	FUNCIONAMIE NTO	\$ 332	\$ 950	\$ 911	\$ 1.855	\$ -	\$ 4.048
	INVERSION	\$ 1.729	\$ 2.191	\$ 2.258	\$ 2.466	\$ -	\$ 8.644

Subtotal Adicionales		\$ 2.061	\$ 3.141	\$ 3.169	\$ 4.321	\$ -	\$ 12.692,00
SPGR Regalias	Infrestructura				\$ 1.030		\$ 1.030
	Investigacion					\$ 500	\$ 500
	LGBTI	\$ 1.230					
Subtotal SPGR		\$ 1.230	\$ -	\$ -	\$ 1.030	\$ 500	\$ 2.760
TOTAL INVERSIONES PDI 2016 - 2023		\$ 36.234	\$ 15.329	\$ 15.623	\$ 21.833	\$ 28.492	\$ 117.511

La proyección de los recursos adicionales para los años 2021 y 2022 se realizó con base en la asignación presupuestal realizada por el Gobierno Nacional para el año 2020, para lo cual se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos y proyección del Marco General de mediano plazo

- a) Para el cálculo de los recursos de funcionamiento por incremento a la **Base Presupuestal**, para 2021 y 2022 se estimó un porcentaje del 7,5%, es decir 4,5 puntos porcentuales por encima del IPC es decir, 4,65 puntos porcentuales por encima del IPC.
- b) Los recursos de funcionamiento por **Excedentes de Cooperativas** para el año 2021 y 2022 se calcularon estimando un incremento equivalente al IPC del 3%.
- c) Para proyectar los recursos de funcionamiento por **Descuento de Votaciones** para los años 2021 y 2022 se tuvo en cuenta que el descuento por estudiante equivale al 10% del valor de la matrícula de cada semestre y se estimó sobre proyección del 30% que presentan descuento por matrícula cada semestre, sobre un total de 1200 estudiantes en 2021 y 1300 en 2022.
- d) Para la lo proyección de recursos de Inversión por **Plan de Fomento a la Calidad** se tuvo en cuenta que la asignación por el Gobierno Nacional para las ITTUS en 2020 fue de 54.000 millones de pesos y la Institución tuvo un porcentaje de participación en la destinación de los recursos del 2,82%. Para los siguientes años 2021 y 2022 se estimó este mismo porcentaje de participación, sobre los valores a distribuir por el Gobierno Nacional que en 2021 será de 67.500 millones y 81.000 millones para 2022.

- e) Para el cálculo de los recursos por Plan de Pago de Obligaciones se tuvo en cuenta que elos recursos destinados por el Gobierno Nacional en 2020 fue de 150.000 millones de pesos y la Institución tuvo un porcentaje de participación en la destinación del 0.45% de los recursos del Para el 2021 se estimó este mismo porcentaje con base al techo presupuestal establecido de 100.000 millones de pesos.

4.3. MATRIZ DE INVERSIONES PLAN ESTRATÉGICO 2016-2023

Organización, Administración y gestión							
Proyección Proyectos		*2016 - 2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Financiación de rubros de funcionamiento de Adquisición de bienes y servicios (personal de aseo, vigilancia, contratistas, servicios públicos, capacitación administrativo, entre otros del PAA)	Recursos Adicionales de Funcionamiento	\$ -	\$ 437	\$ 306	\$ 99	\$ -	\$ 842
	Recursos Ordinarios Funcionamiento	\$ 5.803	\$ 2.394	\$ 1.795	\$ 2.011	\$ 3.902	\$ 15.905
Gastos de Personal Administrativo y proyecto de Reforma Administrativa	Recursos Adicionales de Funcionamiento	\$ 146	\$ 203	\$ 126	\$ 381	\$ -	\$ 856
	Recursos Ordinarios Funcionamiento	\$ 13.272	\$ 3.671	\$ 3.883	\$ 7.964	\$ 7.822	\$ 36.612
Proyectos de ampliación de infraestructura física, nuevas aulas de clase, nuevas salas de sistemas, simuladores, nuevos talleres de prácticas tecnológicas, dotación de biblioteca y bases de datos, etc.	Recursos Adicionales de Inversión	\$ 1.501	\$ 1.891	\$ 2.258	\$ 2.266	\$ -	\$ 7.916
	Recursos Ordinarios de Inversión	\$ 8.679	\$ 4.913	\$ 4.946	\$ 5.109	\$ 6.293	\$ 29.940
TOTAL OBJETIVO 1		\$ 29.401	\$ 13.509	\$ 13.314	\$ 17.830	\$ 18.017	\$ 92.071

Formación y ampliación de cobertura							
Estrategias		*2019 - 2016	*2020	2021	2022	2023	TOTAL
Ampliación de la oferta educativa y regionalización de la educación superior en diferentes modalidades (docentes Hora Catedra)	Recursos Adicionales de Funcionamiento	\$ 141	\$ 310	\$ 479	\$ 1.345	\$ -	\$ 2.275
	Recursos Ordinarios Funcionamiento	\$ 4.142	\$ 954	\$ 906	\$ 747	\$ 2.000	\$ 8.749
Fortalecimiento de competencias docentes en programas formales en modalidad de maestría y planes de capacitación	Recursos Adicionales de Inversión	\$ 150	\$ -	\$ -	\$ 200	\$ -	\$ 350
	Recursos Ordinarios de Inversión		\$ 35				\$ 35
TOTAL OBJETIVO 2		\$ 4.433	\$ 1.299	\$ 1.385	\$ 2.292	\$ 2.000	\$ 11.409

Investigación formativa y aplicada							
Estrategias		2016 - 2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Fomentar el desarrollo investigativo institucional e internacionalización	Recursos Ordinarios de Inversión	\$ 65	\$ 60	\$ 180	\$ 180	\$ 200	\$ 685
TOTAL OBJETIVO 3		\$ 65	\$ 60	\$ 180	\$ 180	\$ 200	\$ 685

Investigación formativa y aplicada							
Estrategias		2016 - 2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Fomentar el desarrollo de programas extensión y proyección social	Recursos Ordinarios de Inversión	\$ 621	\$ -	\$ 335	\$ 335	\$ 7.345	\$ 8.636
TOTAL OBJETIVO 4		\$ 621	\$ -	\$ 335	\$ 335	\$ 7.345	\$ 8.636

Bienestar institucional							
Estrategias		*2019 - 2016	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Implementar Políticas de Bienestar Universitario	Recursos Adicionales de Funcionamiento	\$ 45	\$ -	\$ -	\$ 30		\$ 75
	Recursos Ordinarios Funcionamiento	\$ 61	\$ 161	\$ 154	\$ 136	\$ 430	\$ 1.242
Implementar estrategias del Modelo de permanencia y retención estudiantil institucional	Recursos Adicionales de Inversión	\$ 78	\$ 300	\$ -	\$ -		\$ 378
	Recursos Ordinarios de Inversión	\$ -	\$ -	\$ 255			\$ 255
TOTAL OBJETIVO 5		\$ 484	\$ 461	\$ 409	\$ 166	\$ 430	\$ 1.950
TOTAL INVERSIONES PDI 2016 - 2023		\$ 35.004	\$ 15.329	\$15.623	\$20.803	\$27.992	\$ 114.751

ANEXOS

Anexo 1: Plan de Fortalecimiento Institucional – PFI 2020 - 2022.

5. RELACIÓN DE CAMBIOS PARA AMPLIACIÓN DE VIGENCIA Y MODIFICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO A DICIEMBRE 2023.

El presente documento, surge como resultado de la actividad de revisión y ajuste del Plan Estratégico Institucional 2016-2022 de INTENALCO, específicamente en la etapa de análisis detallado uno a uno de cada proyecto, programa y estrategia del plan, y sirve de soporte a la solicitud de ajuste y extensión de vigencia del mismo a diciembre 2023, ante el Consejo Directivo.

En la mencionada etapa de trabajo, se partió del análisis y evaluación de uno a uno de los proyectos existentes a diciembre 2022 dentro de la Matriz estratégica del Plan y dependiendo de su alcance o logro se identificaron cuales podían eliminarse por haber llegado a un 100% o por que no se atenderían a diciembre 2023, es decir que los proyectos que se propone van a quedar en el Plan Estratégico ajustado, son aquellos que de una u otra manera deben o serán trabajados con horizonte a 2023 y no aquellos que aunque fueran importantes, su horizonte era de mediano o largo plazo o por su complejidad o requerimiento de inversión no alcanzaría a desarrollarse en el período solicitado.

Con dicha revisión se identificaron también aquellos proyectos que debían tener continuidad por ser obligatorios o críticos para la institución, quedando en total 26 proyectos de los 56 que inicialmente conformaban el Plan, luego, en algunos casos que se consideró necesario, se corrigieron las redacciones o fueron replanteados en su descripción o nombre de proyecto.

De la misma manera se realizó la revisión, ajuste, recategorización de nivel o eliminación de programas, dando como consecuencia que se pasó de 30 a 18 y para el caso de las estrategias, se realizaron ajustes menores en la descripción de algunas, se recategorizó una de ellas y se eliminaron 2 por cumplimiento, quedando como resultado que se pasó de 17 a 14.

El punto de partida fue la estructura original de Plan estratégico y se presenta a continuación:

FRENTE DE DESARROLLO – FD	Estrategias-E	Programas-P	Proyectos-Pr
ORGANIZACIÓN. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	8	16	28
FORMACIÓN Y AMPLIACIÓN DE COBERTURA	5	8	15
INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y APLICADA	1	1	4
EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL	2	3	5
BIENESTAR INSTITUCIONAL	1	2	4
PROMEDIO/TOTALES	17	30	56

Cuadro resumen de estructura de Plan estratégico Institucional 2016-2022

Los cambios que se efectuaron son los siguientes:

FD1 ORGANIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

E1. Implementar mecanismos encaminados para hacer visible la gestión pública, que permitan la participación activa de la ciudadanía – queda igual

P1. Transparencia, participación y atención al ciudadano – queda igual

Pr1. Ejecutar las estrategias y acciones de los Planes anticorrupción y atención al ciudadano.

se mantiene y modifica a Implementar planes Anticorrupción y Atención al ciudadano

Pr2. Disponer de sistemas de información efectivos que garanticen al ciudadano un fácil acceso a la información pública. – se elimina por alcance

Pr3. Disponer de espacios de participación ciudadana en la gestión pública. – se elimina por alcance y estar inmerso en el proyecto que continúa.

E2. Gestionar de manera eficiente el ingreso, permanencia y retiro del personal docente y administrativo de la institución – se ajusta a Gestionar de manera eficiente el Talento Humano de la institución

De los 7 Programas que componían la Estrategia, se suprimen o modifican 6 hacia uno solo que contiene todos los anteriores y se denomina Gestión y desarrollo del talento humano y el otro programa se traslada a otra estrategia.

P1. Capacitación - se modifica a Gestión y desarrollo del Talento Humano

P2. Bienestar e incentivos - se modifica a Gestión y desarrollo del Talento Humano

P3. Seguridad y salud en el trabajo- se modifica a Gestión y desarrollo del Talento Humano

P4. Vinculación y evaluación de desempeño se modifica a Gestión y desarrollo del Talento Humano

P5. Plan de retiro y desvinculación - se modifica a Gestión y desarrollo del Talento Humano

P6. Inducción y re inducción - se modifica a Gestión y desarrollo del Talento Humano

P7. Clima organizacional - se traslada a siguiente E3 P1 como Pr proyecto

De los 10 proyectos que conformaban dichos programas, se mantienen con algún tipo de ajuste 2 que integran temas de continuidad a diciembre 2023 y ellos son:

Pr Implementar plan institucional de capacitación, inducción y reinducción

Pr Implementar modelos de evaluación de desempeño y seguimiento de competencias

E3. Evaluar y redefinir la estructura existente en función de las nuevas definiciones Institucionales – se ajusta a Evaluar y redefinir la estructura organizacional

P1. Estructura organizacional – se modifica a Reestructuración Organizacional

Pr. Clima Organizacional – se trae de la E2 P7 se baja de programa a proyecto

Pr1. Diseñar una nueva estructura organizacional y analizar su viabilidad e Impacto Institucional – se modifica a Pr Estudios técnicos para la reestructuración organizacional.

E4. Fomentar una cultura del servicio de calidad y del control en función de las expectativas y necesidades del usuario – se ajusta a Fomentar una cultura del servicio, la calidad y el control en función de sus partes interesadas.

P1. Gestión de calidad – se modifica a P Sistemas Integrados de Gestión

De los 3 proyectos que contenía el programa se pasa a dos, así:

Pr1. Implementar Modelo de Gestión MIPG – se mantiene incluyendo la palabra Integrado

Pr2. Consolidar el modelo estándar de control interno – se elimina por estar en el de MIPG y en SIG sistema integrado de gestión.

Pr3. Realizar mediciones periódicas de percepción del cliente del servicio ofertado por la institución. - Se elimina por cumplimiento y por ser una actividad dentro de los otros Proyectos

Se incluye proyecto que vincula temas de los eliminados

Pr Articulación de normas y estructuras de gestión en la institución

E5. Desarrollar mecanismos tendientes a la planificación, manejo y organización de la gestión documental de la institución. – se elimina por alcance de sus programas y proyectos

P1. Gestión documental | - se elimina por alcance de sus proyectos

Pr1. Consolidar el programa de gestión documental de la institución. - se elimina por alcance

Pr2. Implementar estrategias para la reducción del consumo de papel. – se elimina por alcance

E6. Fortalecer la gestión tecnológica y seguridad de la información.

P1. Gestión de tecnologías de la información, conectividad y seguridad de la información. – se modifica a Gestión de tecnologías de la información (TIC).

Los 3 proyectos del programa, se asocian a un mismo tema dentro del PETIC por ello se eliminan y se deja uno sólo. Pr Implementar componentes del PETIC

Pr1. Implementación y consolidación de un sistema de seguridad de la información. – se elimina por estar en PETIC

Pr2. Consolidación de un plan estratégico de tecnologías de la información y conectividad. Es el PETIC

Pr3. Elaborar y ejecutar planes de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura tecnológica. – se elimina por estar en PETIC

E7. Fortalecer la generación de ingresos institucionales – se elimina por alcance o replanteamiento para el próximo PDI

P1. Formulación de presupuesto – se elimina por alcance

Pr1. Elaboración de presupuesto por centro de costos por procesos. – se elimina por alcance

P2. Incremento en la generación de ingresos. – se replantea para próximo PDI

Pr1. Generación de ingresos por nuevas fuentes de financiación. – se elimina y replantea

Pr2. Ampliar portafolio de servicios. – se elimina y debe replantearse

E8. Construir, dotar y adecuar la Infraestructura Física en función de los requerimientos ambientales, criterios de accesibilidad para toda la comunidad y funcionalidad para el desarrollo de las labores académicas y administrativas. – Se ajusta a Construir, dotar y adecuar la Infraestructura Física.

Los 2 programas se vinculan en uno solo – P Plan Maestro de Infraestructura

P1. Construcción, dotación, y adecuación de nueva infraestructura física. – se cambia a PMI

Pr1. Construcción de nueva infraestructura física - sigue igual

Pr2. Dotación y adecuación de espacios misionales de la nueva sede construida - se modifica a Dotación y adecuación de infraestructura muebles y tecnología de nueva sede construida

P2. Mantenimiento preventivo y correctivo – se cambia a PMI

Pr1. Elaborar y ejecutar planes anuales de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura física – se quita la palabra anuales.

FD 2. FORMACIÓN Y AMPLIACIÓN DE COBERTURA

E1. Redefinir la oferta formativa acorde con el carácter de la institución.

P1. Desarrollar programas académicos por ciclos propedéuticos – se elimina por alcance

Pr1. Lograr la redefinición académica por ciclos propedéuticos – se elimina por alcance

Pr2. Definir marco de políticas y lineamientos curriculares que propicien el diseño de ofertas formativas pertinentes, viables y flexibles - se elimina por alcance

Pr3. Diseñar e implementar mecanismos de evaluación y seguimiento a los procesos formativos – se elimina por alcance

P2. Cobertura – sigue igual

Pr1. Ampliar la cobertura académica – sigue igual

P3. Ampliar la oferta formativa. – se elimina por alcance

Pr1. Realizar estudios que permitan identificar los campos de conocimiento, en los cuales INTENALCO pueda diseñar propuestas formativas exitosas y viables por ciclos propedéuticos – se elimina por alcance

E2. Garantizar la disponibilidad y uso de recursos y medios informáticos y de comunicación que soporten adecuadamente la oferta formativa en la Institución

se elimina completa por alcance de los proyectos y del programa

P1. Implementación de Tics en los procesos formativos

Pr1. Incorporar en la Estructura Organizacional una instancia académica-administrativa que evalúe y direcciona de manera oportuna el uso de las Tics en los procesos formativos de la Institución

Pr2. Capacitar permanentemente a profesores y estudiantes en el uso de Tics

Pr3. Implementar políticas y lineamientos relacionados con el uso de Tics en las estructuras curriculares

Pr4. Dotar de conectividad permanente a todos los ambientes de aprendizaje definidos en la Institución

E3. Disponer de una planta profesoral suficiente en cantidad y nivel de formación para atender los fines misionales de la Institución

P1. Educación formal para docentes nombrados de tiempo completo – se modifica a P Desarrollo profesoral

Pr1. Brindar apoyo económico institucional para la formación en modalidad de maestría a la planta profesoral nombrado por tiempo completo. Se modifica a Pr Fomentar la formación en maestría a la planta profesoral nombrada o tiempo completo

P2. Viabilización de planta profesoral para la oferta por ciclos propedéuticos – se elimina por alcance de los proyectos

Pr1. Evaluar y ajustar la estructura académica en función de las necesidades y retos que deparan la Redefinición por Ciclos propedéuticos. - se elimina por alcance

Pr2. Definir las necesidades profesorales para los próximos cuatro años- se elimina por alcance

E4. Definir e implementar un Sistema de Aseguramiento de la calidad en los procesos académicos.

P1. Autoevaluación y autorregulación de los programas académicos – se modifica a P Modelo de aseguramiento de calidad académica institucional

Pr1. Ajustar el marco de políticas y lineamientos que garanticen la autoevaluación y autorregulación permanente de los programas académicos – se elimina por alcance

Pr2. Consolidar los procesos de autoevaluación y autorregulación de los programas académicos – se modifica a Pr Autoevaluación y autorregulación de los programas académicos y Condiciones institucionales

E5. Promover la internacionalización y movilidad

P1. Internacionalización y movilidad – sigue igual

Pr1. Diseñar e Implementar plan estratégico de internacionalización para los próximos cuatro años – se modifica a Pr Diseñar e Implementar plan estratégico de internacionalización para el período

FD 3. INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y APLICADA

E1. Fomentar el desarrollo investigativo institucional

Se replantea la estructura de la estrategia con acciones a diciembre 2023 y se pasa de 1 a 3 programas y de 4 a 3 proyectos.

P1. Fortalecimiento de la gestión investigativa – se deriva a 3 programas

Pr1. Analizar las capacidades institucionales para desarrollar investigación – se elimina

Pr2. implementar un plan de formación y capacitación para el desarrollo de la Investigación en la Institución – se ajusta levemente y queda en programa de cultura de investigación

Pr3. Determinar campos potenciales para el desarrollo investigativo dentro de las líneas institucionales – se elimina

Pr4. Implementar plan estratégico para el desarrollo de la investigación – se convierte a otros proyectos más precisos de estructura y fomento

La Estrategia queda así:

P Desarrollo del Sistema de Investigación

Pr Determinar la estructura y componentes del sistema de investigaciones

P Fomento a Proyectos de Investigación

Pr Plan de apoyo al desarrollo de proyectos de investigación

P Cultura de Investigación

Pr Implementar el plan de formación y capacitación en Investigación

FD 4. EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

E1. Promover y apoyar el desarrollo de oferta programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación continua. – se modifica a Oferta de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación continua

P1. Ampliación de cobertura en programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano – sigue igual

Pr1. Ampliar la cobertura académica en programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

P2. Fortalecer los procesos de interacción con el sector externo – se traslada a E2 como la estrategia debido a que no pertenece a este tema de Estrategia E1 y si al E2

Pr1. Realizar estudios de factibilidad que permitan identificar oportunidades de extensión para la Institución. – se elimina

Pr2. Identificar, optimizar y concretar alianzas estratégicas. – se modifica y traslada a la E2 del mismo frente

E2. Fortalecer la interacción con los egresados – se convierte en Programa dentro la misma E2. Fortalecimiento de la interacción con lo Externo

P1. Interacción con los egresados – sigue igual.

Pr3. Mantener estudios actualizados sobre la situación de los egresados. – se modifica a Pr Estructurar sistema de información e interacción con egresados

Pr4. Mantener oferta de formación continua para los egresados – se modifica a Pr Diseñar y ofertar formación continua específica para los egresados

Se incluye nuevo programa P Extensión para el desarrollo institucional o comunitario

Pr Estructurar e Implementar el Plan de extensión institucional

Pr Gestionar e implementar alianzas estratégicas para el desarrollo institucional y/o el desarrollo de la comunidad

FD 5. BIENESTRAR INSTITUCIONAL

E1. Integrar esfuerzos institucionales en función de la permanencia estudiantil y bienestar de la comunidad

P1. Permanencia estudiantil – sigue igual

Pr2. Diseñar programas y acciones tendientes a incrementar la retención de estudiantes – se modifica a Pr Fortalecimiento de la permanencia estudiantil.

P2. Formación integral – se modifica a P Plan de Bienestar integral institucional

Pr1. Generar espacios permanentes para el desarrollo de las dimensiones culturales, emocionales y sociales de los miembros de la comunidad universitaria – se modifica a Pr Fomento a la cultura sana física y emocional (por actividades desarrollables a dic 2023)

Pr2. Establecer mecanismos para hacer seguimiento y evaluación de impacto a los programas y servicios ofrecidos que permitan establecer mejoras – se elimina e integra a proyecto siguiente

Pr3. Estructurar y mantener un sistema adecuado de información y comunicación relacionado con las actividades de Bienestar – se modifica a Pr Estructurar sistema de seguimiento a los programas de Bienestar

Con los anteriores cambios, se llega a la estructura de Plan 2016-2022 ajustada a Diciembre 2023

FRENTE DE DESARROLLO - FD	Estrategias - E	Programas- P	Proyectos - Pr
ORGANIZACIÓN. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	6	6	11
FORMACIÓN Y AMPLIACIÓN DE COBERTURA	4	4	4
INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y APLICADA	1	3	3
EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL	2	3	5
BIENESTAR INSTITUCIONAL	1	2	3
PROMEDIO/TOTALES	14	18	26

Cuadro resumen de estructura de Plan Estratégico 2016-2022 ajustada a diciembre 2023

FRENTE DE DESARROLLO	Estrategias		Programas		Proyectos	
	Inicial	Ajustado	Inicial	Ajustado	Inicial	Ajustado
ORGANIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	8	6	16	6	28	11
FORMACIÓN Y AMPLIACIÓN DE COBERTURA	5	4	8	4	15	4
INVESTIGACIÓN FORMATICA Y APLICADA	1	1	1	3	4	3
EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL	2	2	3	3	5	5
BIENESTAR INSTITUCIONAL	1	1	2	2	4	3
PROMEDIO/TOTALES	17	14	30	18	56	26
VARIACIÓN POR DISMINUCIÓN	3		12		30	

Cuadro comparativo de antes y después de ajuste a Plan Estratégico 2016-2022 ajustado a 2023

6. MATRIZ ESTRATÉGICA DEL PLAN A DICIEMBRE 2023

6.1 Frente de Desarrollo 1. Organización administración y gestión

Objetivo de ORGANIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN					
<p>Establecer una estructura organizacional ágil y eficaz, soportada en procesos y procedimientos claros y eficientes, que propicie la toma de decisiones estratégicas de manera oportuna y soportada en información sistemática y rigurosamente obtenida; en un marco de optimización de recursos con capacidad de transformarse, adaptarse y responder de forma ágil y oportuna a las necesidades del entorno, para el logro de los objetivos del estado</p>					
Estrategias	Programas	Proyectos	Indicador	Meta 2023	Presupuesto
Implementar mecanismos encaminados para hacer visible la gestión pública, que permitan la participación activa de la ciudadanía	Transparencia, participación y atención al ciudadano	Implementar Planes anticorrupción y atención al ciudadano (FURAG , ITA)	% promedio de ejecución de planes anticorrupción y atención al ciudadano por período	100%	
Gestionar de manera eficiente el Talento Humano de la institución.	Gestión y desarrollo del Talento Humano	Implementar Plan Institucional de capacitación, inducción y reinducción	% promedio de ejecución del Plan Institucional de capacitación induccion y reinducccion	100%	\$ 250.000.000
		Implementar Modelos de evaluación de desempeño y seguimiento de competencias.	% de implementación de modelos evaluación de desempeño y seguimiento (actividades ejecutadas vs programadas)	100%	
Evaluar y redefinir la estructura organizacional	Reestructuración organizacional	Clima organizacional	% promedio de implementación de acciones de mejora para el clima organizacional (ejecutadas vs programadas)	100%	
		Estudios técnicos para la reestructuración organizacional	% de diseño de estructura organizacional propuesta o ajustada	100%	

ORGANIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Estrategias	Programas	Proyectos	Indicador	Meta 2023	Presupuesto
Fomentar una cultura institucional del servicio, la calidad y el control en función de sus partes interesadas	Sistemas Integrados de Gestión	Implementar Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	% de implementación de modelo integrado de planeación y gestión (articulación con SIG)	90%	
		Articulación de normas y estructuras de gestión en la institución	% de definición de las normas del sistema de gestión a ser integradas	100%	
Fortalecer la gestión tecnológica y seguridad de la información.	Gestión de tecnologías de la información, (TIC).	Implementar componentes del PETIC	% de implementación del modelo de seguridad y privacidad de la información	80%	\$ 2.000.000.000
			% promedio de implementación de planes de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura tecnológica. (ejecutado vs programado)	100%	
Construir, dotar y adecuar la Infraestructura Física	Plan Maestro de Infraestructura	Construcción de nueva infraestructura física	% de construcción de nueva infraestructura física (sede académica)	100%	\$ 3.000.000.000
		Dotación y adecuación de infraestructura muebles y tecnología de la nueva sede construida	% de espacios Misionales dotados (dotados vs total a dotar)	235	
		Elaborar y ejecutar planes de mantenimiento preventivo y correctivo en infraestructura física	% promedio de ejecución de planes de mantenimiento preventivo y correctivo a la infraestructura física	100%	\$ 2.000.000.000

6.2 Frente de Desarrollo 2. Formación y ampliación de cobertura

Objetivo de FORMACIÓN Y AMPLIACIÓN DE COBERTURA					
Desarrollar oferta formativa innovadora y pertinente en ambientes que favorecen el trabajo autónomo y con uso intensivo de Tecnologías de la comunicación y la información que generen condiciones para la ampliación de cobertura bajo principios de calidad y eficiencia.					
Estrategias	Programas	Proyectos	Indicador	Meta 2023	Presupuesto
Redefinir la oferta formativa acorde con el carácter de la institución.	Cobertura	Ampliar la cobertura académica institucional total	Nº total de estudiantes matriculados en programas TyT	3700	\$ 2.500.000.000
Disponer de una planta profesoral suficiente en cantidad y nivel de formación para atender los fines misionales de la Institución	Desarrollo Profesor	Fomentar la formación en maestría a la planta profesoral nombrada o tiempo completo	Nº de docentes apoyados económicamente en educación formal en maestría / % de docentes en proceso o con maestría vs docentes totales nombrados o tiempo completo	16	\$ 260.000.000
Definir e implementar un Sistema de Aseguramiento de la calidad en los procesos académicos.	Modelo de aseguramiento de calidad académica institucional	Autoevaluación y autorregulación de los programas académicos ó Condiciones institucionales	Certificación de condiciones institucionales de acuerdo al Decreto 1330 / estructuración modelo / implementación modelo/ etapas de acreditación cumplidas vs requeridas	1	\$ 60.000.000
Promover la internacionalización y movilidad	Internacionalización y movilidad	Diseñar e Implementar plan estratégico de internacionalización para el período	% de implementación de plan estratégico de internacionalización en el período	100%	\$ 25.000.000

6.3 Frente de Desarrollo 3. Investigación formativa y aplicada

Objetivo de INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y APLICADA					
Enriquecer los contenidos académicos con la apropiación, aplicación y generación de nuevo conocimiento.					
Estrategias	Programas	Proyectos	Indicador	Meta 2023	Presupuesto
Fomentar el desarrollo investigativo institucional	Desarrollo del Sistema de Investigación	Determinar la estructura y componentes del sistema de investigaciones	% avance en estructuración del sistema de investigación	80%	\$ 75.000.000
	Fomento a Proyectos de Investigación	Plan de apoyo al desarrollo de proyectos de investigación	% de los campos de investigación con producción	100%	\$ 50.000.000
			% de implementación del Plan de apoyo al desarrollo de la investigación/ proyectos apoyados vs proyectos presentados	100%	
	Cultura de Investigación	Implementar plan de formación y capacitación en Investigación	% de implementación de planes de capacitación en el periodo	100%	\$ 50.000.000

6.4 Frente de Desarrollo 4. Extensión y proyección social

Objetivo de EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL					
Articular la estructura organizacional para desarrollar con eficiencia y eficacia proyectos, programas y acciones que beneficien a la comunidad					
Estrategias	Programas	Proyectos	Indicador	Meta 2023	Presupuesto
Oferta de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación continua	Ampliación de cobertura en programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano	Diseñar propuestas formativas en EDT y DH acorde a PEI	Nº total de estudiantes matriculados en cursos de EDT y DH ofertados en el período	1000	
Fortalecimiento de la interacción con lo externo	Interacción con los egresados	Estructurar sistema de información e interacción con egresados	% de estructura de información de plataforma egresados definida y creada	100%	\$ 60.000.000
		Diseñar y Ofertar formación continua específica para los egresados	Nº de cursos de educación continua ofertados para los egresados en el período	2	\$ 330.000.000
	Extensión para el desarrollo institucional o comunitario	Estructurar e Implementar el Plan de extensión institucional	Nº total de cursos de educación continuada ofertados en el período	4	
		Gestionar e implementar alianzas estratégicas para el desarrollo institucional y/o el desarrollo de la comunidad	Nº de alianzas estratégicas y/o proyectos desarrollados hacia la comunidad en el cuatrienio	1	

6.5 Frente de Desarrollo 5. Bienestar Institucional

Objetivo de BIENESTAR INSTITUCIONAL					
Estructurar programas y servicios que permitan el accionar de las personas dentro de la Institución en un ambiente que armonice los intereses individuales con los institucionales.					
Estrategias	Programas	Proyectos	Indicador	Meta 2023	Presupuesto
Integrar esfuerzos institucionales en función de la permanencia estudiantil y bienestar de la comunidad	Permanencia estudiantil	Fortalecimiento de la permanencia estudiantil	% de incremento de beneficiarios en acciones de permanencia (año actual vs período anterior) / % de cobertura de estudiantes en programas de permanencia	25%	\$ 280.000.000
	Plan de Bienestar Integral Institucional	Fomento a la cultura sana física y emocional	% promedio de estudiantes y colaboradores que participan de fomento a la cultura sana	60%	\$ 136.000.000
		Estructurar sistema de seguimiento a los programas de Bienestar	% avance estructuración de sistema o plataforma de seguimiento a programas de Bienestar (etapas)	70%	