

# Informe de Gestión

# UNINTEP

## Vigencia 2026-1

[www.unintep.edu.co](http://www.unintep.edu.co)



VIGILADA MINEDUCACIÓN



## **CRÉDITOS**

### **ALTA DIRECCIÓN**

**GERMÁN COLONIA ALCALDE**

Rector

**WILLIAM GÓMEZ VALENCIA**

Secretario general

**FRANCY JANED SARRIA ROJAS**

Vicerrectora académica

**JOSÉ JULIÁN GIL SALCEDO**

Jefe de planeación

**JUAN CARLOS MONÁ PULGARÍN**

Coordinador área financiera

**SANDRA YANETH GÓMEZ GARCÍA**

Coordinadora de control interno

### **ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO**

**JOSÉ JULIÁN GIL SALCEDO**

Jefe de planeación

**GIOVANNY ANDRÉS PINZÓN SERNA**

Supernumerario en Planeación

### **DISEÑO**

**DAVID ESTEBAN PABÓN GUTIÉRREZ**

Diseñador visual

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN.....                                                                                        | 5  |
| 1. GESTIÓN ESTRATÉGICA .....                                                                             | 7  |
| 1.1 HITO HISTORICO: CAMBIO DE CARACTER A INSTITUCION UNIVERSITARIA .                                     | 7  |
| 1.2 EXPANSION MULTICAMPUS .....                                                                          | 8  |
| 1.3 INFRAESTRUCTURA: BIBLIOTECA EUSTAQUIO PALACIOS .....                                                 | 8  |
| 1.4 GOBERNANZA Y PROYECCION INSTITUCIONAL .....                                                          | 9  |
| 2. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL.....                                            | 10 |
| 2.1 PROCESO DE CONVENIOS DE INVESTIGACIÓN.....                                                           | 11 |
| 2.2 COORDINACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN .....                                                     | 12 |
| 2.3 COORDINACIÓN DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN E INVESTIGADORES .....                                       | 13 |
| 2.4 CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS 2026-1.....                                                              | 14 |
| 2.5 COORDINACIÓN DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN .....                                                    | 15 |
| 2.6 COORDINACIÓN DE DIVULGACIÓN DE INVESTIGACIÓN.....                                                    | 16 |
| 2.7 PROCESO DE CAPACITACIÓN EN INVESTIGACIÓN.....                                                        | 16 |
| 2.8 CONCLUSIONES .....                                                                                   | 17 |
| 3. COMITÉ DE ASEGURAMIENTO A LA CALIDAD – CIAC.....                                                      | 22 |
| 3.1 ACREDITACIÓN DE ALTA CALIDAD PARA PROGRAMAS DE PREGRADO ....                                         | 22 |
| 3.2 ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL.....                                                                      | 23 |
| 3.3 GESTIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD (CIAC) – REGISTROS CALIFICADOS ..... | 24 |
| 3.4 ANÁLISIS INTEGRAL DE GESTIÓN.....                                                                    | 26 |
| 4. SERVICIOS ADMINISTRATIVOS .....                                                                       | 28 |
| 4.1 INDICADORES INSTITUCIONALES — ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA.....                          | 28 |
| 4.2 INDICADORES DE CONTROL INTERNO — RESOLUCIÓN 004 DE 2026 (CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL).....             | 29 |
| 5. REGISTRO Y CONTROL .....                                                                              | 32 |
| 5.1 INDICADOR INSTITUCIONAL — CRECIMIENTO DE LA MATRÍCULA DE NUEVOS ESTUDIANTES .....                    | 32 |
| 5.2 ANÁLISIS ESTRATÉGICO CONSOLIDADO.....                                                                | 33 |
| 6. INTERNACIONALIZACIÓN.....                                                                             | 35 |
| 6.1 RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL PROGRAMA DE INTERNACIONALIZACIÓN .....                                  | 35 |

|                                                                      |            |
|----------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>7. ARTICULACIÓN .....</b>                                         | <b>44</b>  |
| <b>7.1 RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL PROCESO DE ARTICULACIÓN.....</b> | <b>44</b>  |
| <b>8. BIENESTAR INSTITUCIONAL.....</b>                               | <b>54</b>  |
| <b>9. ÁREA FINANCIERA .....</b>                                      | <b>67</b>  |
| <b>10. EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL .....</b>                       | <b>77</b>  |
| <b>11. EGRESADOS .....</b>                                           | <b>87</b>  |
| <b>12. SECRETARIA GENERAL.....</b>                                   | <b>98</b>  |
| <b>13. EMPRENDIMIENTO .....</b>                                      | <b>108</b> |

## INTRODUCCIÓN

El presente Informe de Gestión corresponde a la vigencia 2026-1 de la Institución Universitaria de Roldanillo — UNINTEP, y constituye un ejercicio de rendición de cuentas ante la comunidad académica, los entes de control y la sociedad del norte del Valle del Cauca. Este documento consolida los principales logros alcanzados durante el primer semestre de 2026, período en el cual la institución alcanzó el hito más trascendental de sus 47 años de existencia: el cambio de carácter académico de Instituto de Educación Técnica Profesional a Institución Universitaria, aprobado mediante Resolución No. 016283 del Ministerio de Educación Nacional el 19 de junio de 2026.

Desde su fundación en 1979, UNINTEP ha sido pionero en la formación de técnicos profesionales que han impulsado el desarrollo productivo de la región. La Ley 30 de 1992 lo consagró como Institución de Educación Superior, y la Ley 749 de 2002 fortaleció su oferta de programas técnicos profesionales. Bajo la rectoría de Germán Colonia Alcalde, designado para el periodo 2025-2029, la institución trazó una hoja de ruta ambiciosa que contempla la transformación universitaria, la expansión multicampus hacia Cali, el fortalecimiento de la investigación, la internacionalización y la consolidación de la proyección social como ejes fundamentales de su misión.

El presente documento sistematiza la gestión de la Rectoría y de las dependencias académicas, administrativas y de apoyo durante el primer semestre de 2026. Los resultados aquí presentados evidencian una institución dinámica, pertinente y con alto potencial para consolidarse como líder en educación terciaria del norte del Valle del Cauca. El informe abarca los avances en infraestructura física, oferta académica, investigación institucional, aseguramiento de la calidad, internacionalización, articulación con la educación media, bienestar institucional, gestión financiera, extensión y proyección social, emprendimiento, gestión del talento humano y seguimiento a egresados, en coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional «Hacia un futuro brillante, educación superior para todos» 2024-2033 y el Plan Rectoral 2025-2029.

El informe se organiza en capítulos que corresponden a los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional y a las dependencias responsables de su ejecución. Cada capítulo presenta los indicadores de gestión, el análisis de desempeño, las fortalezas identificadas, las debilidades y desafíos, las acciones de mejora implementadas o por implementar, y las proyecciones para el segundo semestre de la vigencia. Los datos reportados provienen de los sistemas de información institucionales, de los informes remitidos por las dependencias en cumplimiento de los oficios de planeación, y de los registros oficiales ante entes de control como la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

Los resultados que se presentan a continuación demuestran que UNINTEP no solo alcanzó su anhelo universitario tras 47 años de trayectoria, sino que también avanzó

significativamente en infraestructura, oferta académica, emprendimiento, internacionalización y gobernanza institucional. Este informe reafirma el compromiso de la institución con la educación pública de calidad, la equidad social, el desarrollo regional y la formación de profesionales capaces de competir, innovar y liderar en un mundo sin fronteras.

## 1. GESTIÓN ESTRATÉGICA

El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, consolida en la vigencia 2026-1 el logro más trascendental de sus 47 años de existencia: el cambio de carácter académico a Institución Universitaria, aprobado mediante Resolución No. 016283 del Ministerio de Educación Nacional el 19 de junio de 2026. Este hito no solo representa el reconocimiento a cuatro décadas de formación técnica profesional de calidad, sino la apertura de una nueva era en la educación superior pública del Valle del Cauca.

Desde su fundación en 1979, el INTEP ha sido pionero en la formación de técnicos profesionales que han impulsado el desarrollo productivo de la región. La Ley 30 de 1992 lo consagro como Institución de Educación Superior, y la Ley 749 de 2002 fortaleció su oferta de programas técnicos profesionales. Bajo la rectoría de German Colonia Alcalde, designado para el periodo 2025-2029, la institución ha trazado una hoja de ruta ambiciosa que contempla la transformación universitaria, la expansión multicampus hacia Cali, el fortalecimiento de la investigación, la internacionalización y la consolidación de la proyección social como ejes fundamentales de su misión.

El presente informe de gestión de la Rectoría documenta los principales logros del primer semestre de 2026, periodo en el cual la institución no solo alcanzo su anhelo universitario tras 47 años de trayectoria, sino que también avanza significativamente en infraestructura, oferta académica, emprendimiento, internacionalización y gobernanza institucional. Los resultados que se presentan a continuación evidencian una institución dinámica, pertinente y con alto potencial para consolidarse como líder en educación terciaria del Norte del Valle del Cauca y actor clave en el ecosistema de educación superior pública del departamento.

### 1.1 HITO HISTORICO: CAMBIO DE CARACTER A INSTITUCION UNIVERSITARIA

El 19 de junio de 2026, mediante Resolución No. 016283 del Ministerio de Educación Nacional, el INTEP aprobó su cambio de carácter académico a Institución Universitaria, adoptando la denominación Institución Universitaria de Roldanillo - UNINTEP. Este logro histórico se enmarca en el compromiso del Gobierno del Cambio con la educación pública y representa el cumplimiento de un anhelo de 47 años para la comunidad educativa de Roldanillo y el Norte del Valle del Cauca.

La transformación universitaria implica una ampliación significativa de la oferta académica. UNINTEP cuenta con 32 programas activos: 17 técnicos profesionales y 15 tecnológicos y 3 especializaciones de posgrado. Esta diversificación permite a la institución atender una mayor demanda de formación superior en la región,

ofreciendo trayectorias educativas completas desde la formación técnica hasta el posgrado.

El cambio de carácter también fortalece la articulación con el sector productivo y el tejido empresarial del Valle del Cauca, al contar con programas profesionales que responden a las necesidades de capital humano avanzado en áreas como ingeniería, ciencias administrativas, educación y tecnología. UNINTEP se posiciona, así como una alternativa viable de educación superior pública de calidad, contribuyendo a la equidad social y al desarrollo regional.

## **1.2 EXPANSION MULTICAMPUS**

Una de las apuestas estratégicas más ambiciosas de la Rectoría para el cuatrienio 2025-2029 es la expansión multicampus de la ciudad de Cali, capital del Valle del Cauca. Esta iniciativa busca descentralizar la oferta educativa, acercar la formación superior a nuevas poblaciones y fortalecer la presencia institucional en el principal centro económico del departamento.

Durante el primer semestre de 2026 se avanzó en la consolidación de dos sedes en Cali. El Multicampus Ladera, ubicado en la zona occidental de Cali, articula a 7 Instituciones de Educación Superior de la REDTTU. La oferta académica se centra en programas técnicos y tecnológicos que responden a las demandas del sector productivo caleño, con énfasis en áreas tecnológicas y de servicios.

El Multicampus Nuevo Latir, localizado en el oriente de Cali, proyecta la oferta de 15 programas académicos con una inversión estimada de \$36.850 millones en infraestructura y dotación. La negociación de la sede FCECEP Cali (Fundación Centro de Estudios en Economía y Política) representa un avance significativo para la operación de esta sede, que albergara programas técnicos, tecnológicos y universitarios. La expansión multicampus responde a la visión de UNINTEP como institución de alcance departamental, capaz de formar talento humano en múltiples subregiones del Valle del Cauca y de contribuir a la reducción de brechas educativas entre el centro y la periferia del departamento.

## **1.3 INFRAESTRUCTURA: BIBLIOTECA EUSTAQUIO PALACIOS**

La construcción de la Biblioteca Institucional Eustaquio Palacios constituye uno de los proyectos de infraestructura más significativos de la vigencia 2026. Este espacio, concebido como centro de recursos para el aprendizaje y la investigación, dotara a la comunidad académica de una colección bibliográfica especializada, salas de estudio, zonas de trabajo colaborativo, acceso a bases de datos académicas y espacios para la formación en competencias informacionales.

La biblioteca representa una inversión estratégica en el fortalecimiento de las capacidades investigativas de la institución, especialmente relevante tras el cambio de carácter universitario, que exige mayores estándares en producción académica

y formación investigativa. Su construcción avanza significativamente durante el primer semestre de 2026, con proyección de entrega en el corto plazo.

La Biblioteca Institucional UNINTEP de Roldanillo se concibe como un polo de desarrollo intelectual, cultural y tecnológico para la región del norte del Valle del Cauca. Más allá de un espacio de consulta bibliográfica, esta edificación de 4.380 m<sup>2</sup> distribuidos en tres niveles integrará colecciones físicas y digitales, laboratorios de vanguardia, un auditorio de 230 puestos y el único planetario de la región, posicionándose como referente en innovación educativa y acceso democrático al conocimiento.

Con una inversión de \$18.431 millones y un alcance que beneficia a 7.500 personas, el proyecto responde al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y a la estrategia "Universidad en Tu Territorio" del Ministerio de Educación Nacional, fortaleciendo la cobertura educativa superior en 11 municipios con una población de 243.389 habitantes.

### **Impacto Cultural y Educativo Conjunto**

Con una capacidad combinada de visitantes simultáneos y programación extendida a escuelas públicas, resguardos indígenas y grupos de adultos mayores, estos espacios fortalecen la identidad cultural del norte del Valle y generan nuevas oportunidades de aprendizaje significativo fuera del aula de clase. La operación de ambos espacios estará articulada con la Red de Museos de Colombia y la Red de Planetarios Latinoamericanos, garantizando intercambio de contenidos, capacitación continua y acceso a recursos de divulgación científica de nivel internacional. Se proyecta atender más de 15.000 visitas anuales en el primer año de operación.

## **1.4 GOBERNANZA Y PROYECCION INSTITUCIONAL**

La gestión de la Rectoría durante el primer semestre de 2026 se caracterizó por una gobernanza activa y una proyección institucional creciente. Bajo la rectoría de German Colonia Alcalde, designado para el periodo 2025-2029, la institución lidera la transformación universitaria con una visión orientada al desarrollo regional.

UNINTEP participa activamente en la Red de Instituciones de Educación Superior con programas Técnicos, Tecnológicos y Universitarios (REDTTU), articulando esfuerzos con 7 IES de la región para el fortalecimiento de la oferta académica y la movilidad estudiantil. La institución se proyecta como líder en educación terciaria del Valle del Cauca, con metas claras de acreditación de alta calidad, expansión de cobertura, fortalecimiento investigativo y consolidación de su papel como actor de desarrollo territorial. La estructura organizativa contempla 3 unidades académicas —UCAYA (Unidad de Ciencias Ambientales y Agropecuarias), Sistemas, y Administración— que agrupan los programas académicos según áreas del conocimiento y facilitan la gestión curricular y de investigación.

## 2. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL

El presente documento expone la evaluación de la gestión de los procesos estratégicos del Centro de Investigación y Proyección Social (CIPS) del INTEP durante el periodo 2023–2025. La evaluación se fundamenta en una lectura sistémica del ecosistema investigativo institucional, articulada al modelo de medición de MinCiencias y sustentada en una lógica híbrida de gestión y operacionalización de la investigación.

La estructura analítica reconoce que las coordinaciones del CIPS no operan únicamente como unidades administrativas, sino como actores dinamizadores del ecosistema científico institucional, debido a que quienes ejercen funciones de gestión también participan activamente en procesos de investigación, formulación de proyectos, producción científica y apropiación social del conocimiento.

La dimensión de gestión corresponde a las capacidades institucionales orientadas al direccionamiento, articulación, fortalecimiento y sostenibilidad del ecosistema investigativo del INTEP.

En este marco, la gestión se articula directamente con el modelo de medición de MinCiencias, mediante procesos asociados a:

- Fortalecimiento institucional
- Cooperación científica
- Formulación de proyectos
- Gestión de capacidades investigativas
- Investigación formativa
- Visibilidad científica
- Fortalecimiento metodológico

Esta orientación estratégica está soportada por teóricos que orientan dicha lógica como Edgar Morin, quien expresa la importancia del pensamiento complejo a partir de los sistemas recursivos, interdependencia y multidimensionalidad; también Nonaka y Takeuchi, exponentes de la gestión del conocimiento, que articulan la creación colectiva, comunidades de práctica y el conocimiento organizacional; y finalmente Etzkowitz y Leydesdorff, proponentes de la triple hélice: universidad como actor productor y articulador simultáneo.

Desde la Dirección del CIPS se consolidó un nivel de madurez transformacional en investigación, liderando la transición de un modelo fragmentado hacia un sistema integrado e interdisciplinar articulado al modelo de medición de MinCiencias y a los procesos estratégicos de investigación institucional. Este fortalecimiento permitió

consolidar la gestión de convenios, proyectos, grupos e investigadores, semilleros, divulgación y capacitación en investigación, orientados al fortalecimiento científico institucional.

Como resultado, se desarrolló el primer Congreso de Investigación CINTEP 2025 y el V Encuentro de Semilleros de Investigación, en alianza con la Universidad del Valle y la Pontificia Universidad Javeriana Cali, reuniendo 364 participantes, 82 ponencias y representantes de 20 instituciones de Colombia y México, fortaleciendo la visibilidad científica, la cooperación interinstitucional y el posicionamiento investigativo de UNINTEP. Asimismo, el evento dio origen al primer libro resultado de investigación coordinado por docentes investigadores categorizados.

De igual manera fue posible participar como equipo de gestión en el proyecto Centros de Interés en el componente de Apropiación Social del Conocimiento lo cual permitió vincular tres productos académicos, evidenciando la articulación entre formación investigativa, apropiación social del conocimiento y fortalecimiento de capacidades creativas y científicas en el territorio.

Los principales avances se enfocan en:

- Integración de procesos investigativos
- Fortalecimiento de gobernanza
- Articulación institucional
- Consolidación del ecosistema CTel institucional
- Primer congreso de investigación CINTEP
- Participación en el proyecto Centros de Interés en el componente ASC

Indicadores estratégicos Relevantes:

| Indicador                                                | Valor Estratégico                      |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Evolución del sistema 2023–2025                          | Mide madurez institucional             |
| Integración de procesos                                  | Gobernanza científica                  |
| Modelo alineado con MinCiencias                          | Fortalecimiento institucional          |
| Creación del Comité de Ética y Comisión de Investigación | Aseguramiento científico               |
| Proyecto Nacional Centros de Interés                     | Aporte de tres productos a ASC         |
| Congreso de investigación                                | Primero, con aliados de reconocimiento |

## 2.1 PROCESO DE CONVENIOS DE INVESTIGACIÓN

El proceso de Convenios de Investigación, ejecutado desde la Dirección del CIPS, se encuentra en un nivel de madurez estratégica. Dicho proceso fortaleció la

cooperación científica, la articulación academia con el territorio y la internacionalización mediante redes y alianzas estratégicas.

Los principales avances son:

- Crecimiento de convenios
- Vinculación a redes académicas
- Fortalecimiento de cooperación interinstitucional
- Articulación territorial
- Posible alianza con la Universidad de los Andes

#### Indicadores del proceso de convenios relevantes

| Indicador                           | Resultado |
|-------------------------------------|-----------|
| Crecimiento convenios 2023–2024     | +67%      |
| Redes de investigación              | 5         |
| IES articuladas                     | 12        |
| Empresas vinculadas                 | 15        |
| Asociaciones vinculadas             | 23        |
| Convenios con enfoque investigativo | 100%      |

## 2.2 COORDINACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

La coordinación consolidó la capacidad institucional de formulación, seguimiento y sostenibilidad de proyectos de investigación; la cual se encuentra en un nivel de madurez estratégica; donde la coordinación no solo gestionó proyectos, sino que fortaleció la sostenibilidad investigativa institucional y la articulación con el modelo de medición de MinCiencias.

Los principales avances:

- Incremento del portafolio investigativo
- Diversificación de fuentes de financiación
- Participación en convocatorias SGR
- Fortalecimiento de capacidades formuladoras
- Consolidación de un banco de proyectos dinámico

## Indicadores del proceso de proyectos relevantes

| Indicador                       | Resultado   |
|---------------------------------|-------------|
| Crecimiento proyectos 2024      | +60%        |
| Crecimiento proyectos 2025      | +30%        |
| Diversificación de financiación | Sí          |
| Banco de proyectos              | Consolidado |

## Indicadores operacionales:

| Indicador                 | Resultado                    |
|---------------------------|------------------------------|
| SGR                       | 6 formulados                 |
| Financiación externa      | 4 en ejecución               |
| Financiación interna      | 2 en proceso de contratación |
| Cooperación internacional | 1 cerrado                    |

## 2.3 COORDINACIÓN DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN E INVESTIGADORES

La coordinación integró capacidades científicas dispersas en un ecosistema interdisciplinario articulado alrededor del grupo institucional SINERGIA, con un nivel de madurez transformacional e integración científica. A nivel institucional existe articulación con el grupo interinstitucional Communitas Sinergia.

Los principales avances:

- Integración de grupos institucionales
- Fortalecimiento del GrupLAC
- Consolidación del grupo de investigación SINERGIA, con reconocimiento y categorización en C por parte de MinCiencias
- Consolidación de productividad científica
- Articulación del grupo de investigación Communitas Sinergia
- Fortalecimiento de productividad
- Transformación de las capacidades científicas dispersas en ecosistema articulado
- Creación del modelo de gestión de los compromisos de los investigadores
- Creación de un simulador para la proyección del grupo de investigación y los investigadores.

## Indicadores del proceso de grupos de investigación e investigadores relevantes:

| Indicador                          | Resultado   |
|------------------------------------|-------------|
| Grupo institucional categorizado   | Categoría C |
| Grupo interinstitucional constante | Categoría C |
| Investigadores categorizados       | 2 IJ y 2 IA |
| Integración de grupos              | Sí          |
| Fortalecimiento CvLAC y GrupLAC    | Consolidado |

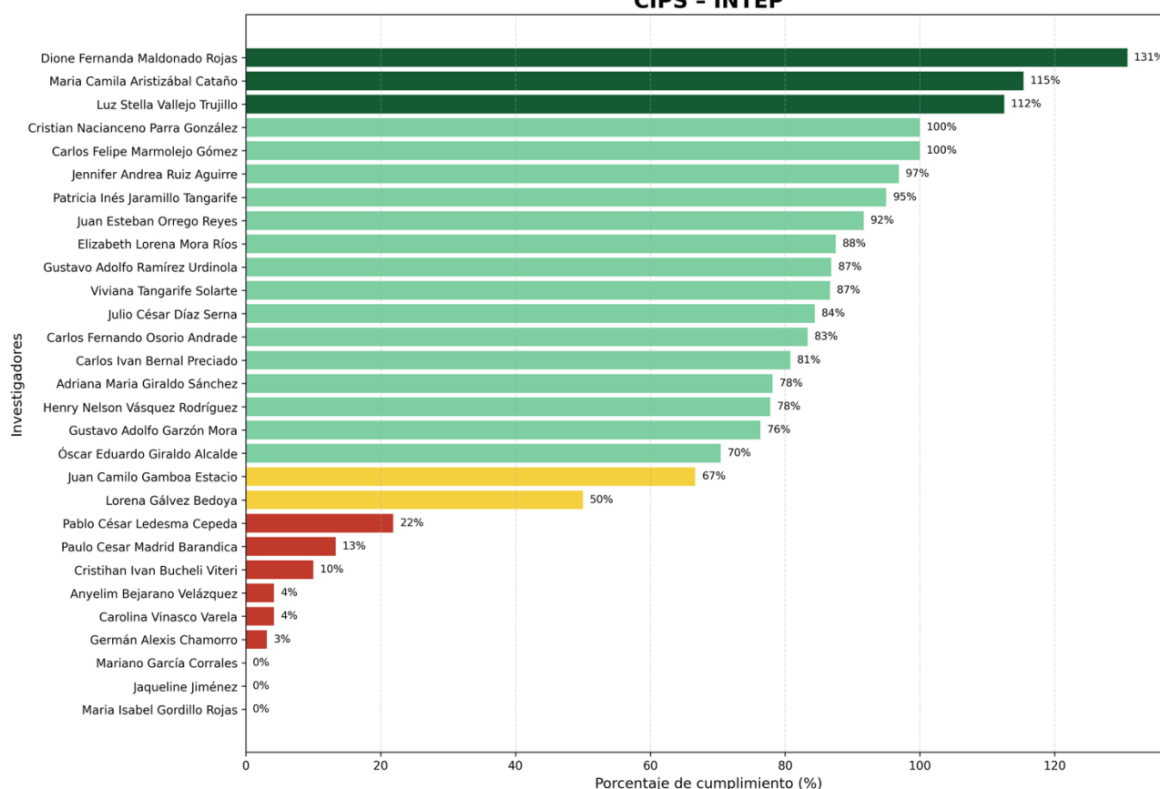
## Indicadores clave del grupo de investigación SINERGIA:

| Indicador                | Resultado |
|--------------------------|-----------|
| Investigadores activos   | 15        |
| Investigadores Junior    | 2         |
| Investigadores Asociados | 2         |
| Líneas temáticas         | 4         |

## 2.4 CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS 2026-1

La gráfica correspondiente al semestre 2026-1 evidencia un comportamiento heterogéneo en el cumplimiento de compromisos por parte de los investigadores del grupo de investigación SINERGIA, observándose un grupo significativo con niveles altos y sobresalientes de desempeño, superiores al 70% e incluso por encima del 100%. Asimismo, se identifican investigadores con cumplimiento medio, lo cual refleja avances parciales en los compromisos concertados y oportunidades de fortalecimiento. No obstante, también se evidencian casos críticos con porcentajes inferiores al 30%, indicando alertas de seguimiento y necesidad de la asignación menor de horas con dedicación para investigación. En términos generales, los resultados muestran una consolidación progresiva de la cultura investigativa institucional, aunque persisten diferencias en los niveles de apropiación y sostenibilidad del desempeño investigativo. Finalmente, la visualización permite reconocer fortalezas institucionales, focalizar acciones de mejora y orientar decisiones para el fortalecimiento de las capacidades científicas con el fin de mantener la categorización del grupo institucional para la siguiente convocatoria de MinCiencias.

### Cumplimiento de compromisos por investigador - 2026-1 CIPS - INTEP



| Nivel          | Rango         |
|----------------|---------------|
| ● Rojo         | Menos del 30% |
| ● Amarillo     | 30–50%        |
| ● Naranja      | 50–69%        |
| ● Verde        | 70–100%       |
| ● Verde oscuro | Más del 100%  |

## 2.5 COORDINACIÓN DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN

La coordinación fortaleció la investigación formativa y el relevo generacional científico mediante procesos de articulación docente-estudiante, el cual se encuentra en un nivel de madurez estratégico con fortalecimiento de la investigación formativa y relevo generacional científico.

Los principales avances:

- 16 semilleros activos
- 168 estudiantes
- Articulación docente-estudiante
- Participación en eventos académicos con las redes de investigación

### Indicadores del proceso de semilleros relevantes:

| Indicador                 | Resultado |
|---------------------------|-----------|
| Semilleros articulados    | 16        |
| Participación estudiantil | 168       |
| Tutores                   | 16        |
| Cotutores                 | 24        |

## 2.6 COORDINACIÓN DE DIVULGACIÓN DE INVESTIGACIÓN

La coordinación posicionó la visibilidad científica institucional y fortaleció la apropiación social del conocimiento y la protección de la propiedad intelectual, proceso con un nivel de madurez entre consolidado y estratégico, logrando posicionar la visibilidad científica. Con esta coordinación la investigación deja de centrarse únicamente en producir y comienza a enfocarse también en: comunicar, proteger, posicionar y transferir el conocimiento.

Los principales avances:

- Creación formal del proceso
- Divulgación de la producción científica
- Registro de la propiedad intelectual
- Fortalecimiento de comunicación institucional
- Financiación de la producción científica

| Indicador                                | Resultado   |
|------------------------------------------|-------------|
| Coordinación formalizada                 | 2024        |
| Visibilidad científica                   | Consolidada |
| Apropiación social                       | Fortalecida |
| Financiación de la producción científica | Creciente   |

## 2.7 PROCESO DE CAPACITACIÓN EN INVESTIGACIÓN

Proceso a cargo de la dirección del CIPS, el cual evolucionó desde acciones formativas aisladas hacia un sistema estratégico de fortalecimiento del talento humano investigativo, alineado a los estándares de MinCiencias y orientado a la consolidación de capacidades científicas institucionales.

Los principales avances:

- Profesionalización metodológica
- Formación en IA, estadística y publicaciones
- Fortalecimiento de capacidades investigativas

- Profesionalización científica

#### Indicadores del proceso de capacitación relevantes:

| Indicador                     | Resultado |
|-------------------------------|-----------|
| Diagnóstico capacidades       | 2023      |
| Integración estratégica       | 2024      |
| Profesionalización científica | 2025      |

## 2.8 CONCLUSIONES

El presente análisis debe entenderse como una lectura del proceso evolutivo del ecosistema investigativo institucional entre 2023 y 2025, en ese sentido, el CIPS evolucionó desde una estructura investigativa parcialmente fragmentada hacia un sistema institucional articulado de gestión de la investigación, alineado al modelo de medición de MinCiencias y sustentado en un modelo híbrido de gestión-operacionalización. En esta síntesis, hay una evidencia clara de que las coordinaciones no operan únicamente como estructuras administrativas, sino como actores dinamizadores del ecosistema científico institucional, capaces de articular gestión, fortalecimiento de capacidades y producción de conocimiento.

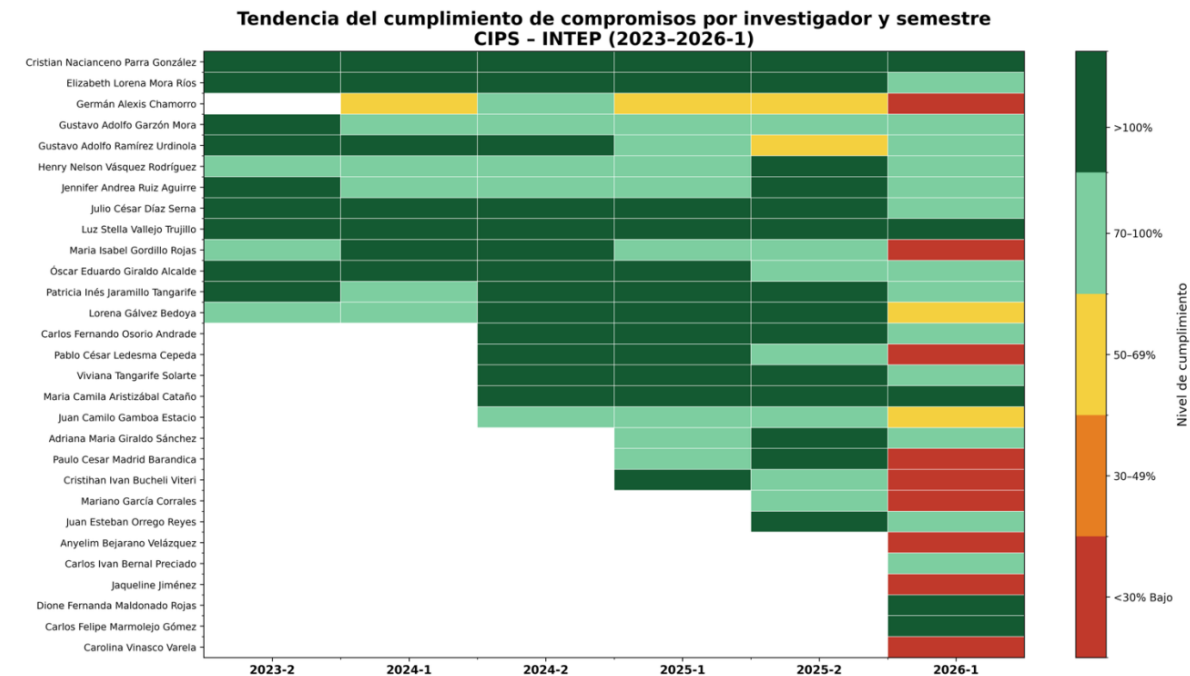
El CIPS consolidó durante el periodo 2023–2025 un modelo de gestión investigativa institucional con capacidad de articulación estratégica, fortalecimiento científico y sostenibilidad organizacional. La coexistencia entre funciones de gestión y operacionalización permitió consolidar un ecosistema investigativo dinámico, recursivo y alineado con las lógicas contemporáneas de ciencia, tecnología e innovación.

El comportamiento observado entre 2023 y 2025 evidencia una tendencia sostenida de fortalecimiento del sistema de gestión de la investigación institucional, cuya consolidación continuará reflejándose en los resultados del periodo 2026. La tendencia de la producción por investigador a lo largo de su vinculación al grupo de investigación SINERGIA.

La siguiente gráfica consolidada de todos los semestres (2023–2026-1) evidencia una evolución progresiva en el cumplimiento de los compromisos investigativos de los docentes vinculados al grupo de investigación SINERGIA, observándose una tendencia general de fortalecimiento institucional y consolidación de la cultura investigativa. A lo largo del periodo analizado se identifica un incremento sostenido en los niveles de cumplimiento alto y sobresaliente, particularmente desde 2024, lo cual refleja mayores capacidades de articulación, seguimiento y apropiación de los lineamientos del sistema de investigación institucional.

Asimismo, la permanencia de algunos niveles bajos de cumplimiento permite reconocer brechas diferenciales entre investigadores y la necesidad de continuar fortaleciendo procesos de acompañamiento y sostenibilidad investigativa. En

términos estratégicos, los resultados evidencian que la gestión desarrollada por el CIPS ha contribuido significativamente a la madurez del ecosistema investigativo institucional, articulando capacidades científicas, fortalecimiento metodológico y producción académica.



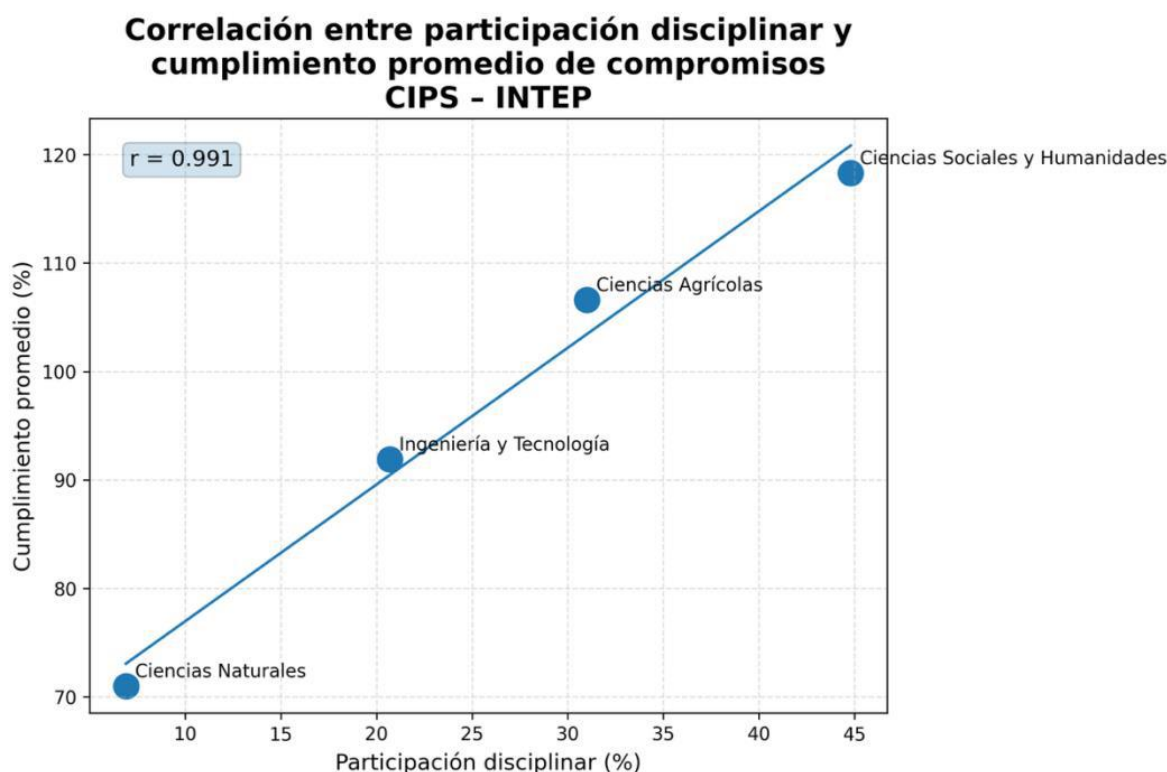
| Nivel          | Rango         |
|----------------|---------------|
| ● Rojo         | Menos del 30% |
| ● Amarillo     | 30-50%        |
| ● Naranja      | 50-69%        |
| ● Verde        | 70-100%       |
| ● Verde oscuro | Más del 100%  |

El grupo de investigación SINERGIA, al conformarse como un grupo interdisciplinar integra docentes investigadores de casi todas las áreas reconocidas por MinCiencias, excepto el área de Ciencias Médicas y Salud; con la siguiente participación:

| Área MinCiencias                | Profesiones Identificadas                                                                                                                                                                                                                 | Número | %     |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|
| Ciencias Sociales y Humanidades | Administración de empresas, Administración de negocios internacionales, Derecho, Comunicación social y periodismo, Comunicación publicitaria, Gestión de negocios y proyectos, Licenciatura en español y comunicación, Contaduría pública | 13     | 44.8% |
| Ciencias Agrícolas              | Zootecnia, Medicina veterinaria y zootecnia, Administración agropecuaria, Administración agropecuaria y medicina veterinaria, Ingeniería agronómica                                                                                       | 9      | 31.0% |
| Ingeniería y Tecnología         | Ingeniería agroindustrial, Ingeniería industrial, Ingeniería electrónica, Administración de sistemas informáticos                                                                                                                         | 6      | 20.7% |

|                             |                                                                                    |   |      |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---|------|
| Ciencias Naturales          | Administración ambiental, Ingeniería ambiental                                     | 2 | 6.9% |
| Ciencias Médicas y de Salud | No se evidencian profesiones clínicas puras independientes en la muestra analizada | 0 | 0%   |

Los resultados de participación por áreas y cumplimiento de los compromisos sugieren que las áreas con mayor representación dentro del ecosistema investigativo del INTEP presentan mayores niveles de consolidación y sostenibilidad en el cumplimiento de compromisos investigativos. Particularmente, las Ciencias Sociales y Humanidades y las Ciencias Agrícolas muestran simultáneamente alta participación institucional y altos niveles de desempeño investigativo, los cuáles fortalecen la sostenibilidad del cumplimiento investigativo dentro del ecosistema científico institucional; mientras que el área de ingeniería y tecnología evidencia un comportamiento investigativo estable y consistente, caracterizado por altos niveles de cumplimiento pese a contar con una participación intermedia dentro del ecosistema investigativo institucional y el de Ciencias Naturales presenta una participación emergente y menores niveles de cumplimiento, lo cual sugiere oportunidades de fortalecimiento en términos de consolidación investigativa, articulación y sostenibilidad científica.



La incorporación de la variable asociada a docentes con bajo cumplimiento investigativo permite identificar las áreas donde existen mayores riesgos de afectación sobre la sostenibilidad productiva y el sostenimiento de la categorización del grupo SINERGIA en C. Aunque Ciencias Sociales y Humanidades presenta el mayor número absoluto de docentes con bajo cumplimiento, proporcionalmente continúa siendo el área más sólida debido a su alta masa crítica y elevado promedio general de desempeño. En contraste, Ciencias Naturales evidencia una mayor vulnerabilidad estructural, ya que un solo docente con bajo cumplimiento impacta significativamente el comportamiento global del área debido a su reducida participación institucional. Ingeniería y Tecnología y Ciencias Agrícolas muestran comportamientos relativamente estables, con bajos niveles de afectación negativa y una base investigativa suficientemente consolidada para sostener procesos de sostenibilidad de la categoría C. Cabe señalar que no existe una correlación con las horas asignadas a la semana para el desarrollo de las actividades de investigación con el cumplimiento de los compromisos; lo que sugiere que el desempeño investigativo parece estar más asociado a factores como: apropiación del sistema de investigación, experiencia investigativa, trabajo colaborativo, cultura organizacional y capacidad de gestión.

Con los datos actuales del grupo de investigación SINERGIA, la recomendación estratégica para mantener la categorización en C sería contratar dos docentes en el área de Ciencias Sociales y Humanidades, un docente en el área de Ciencias Agrícolas, un docente en el área de Ingeniería y Tecnología y un docente en el área Ciencias Naturales.

| Área<br>MinCiencias                   | Docentes<br>actuales | Cumpl.<br>>70% | Bajo<br>Cumpl.<br>(<70%) | Promedio | Producción sugerida                                                          |
|---------------------------------------|----------------------|----------------|--------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------|
| Ciencias<br>Sociales y<br>Humanidades | 13                   | 11             | 2                        | 118.3%   | 8–10 productos de<br>nuevo conocimiento,<br>capítulos, ASC y<br>formación RH |
| Ciencias<br>Agrícolas                 | 9                    | 8              | 1                        | 106.6%   | 6–8 productos,<br>especialmente<br>artículos y proyectos<br>territoriales    |
| Ingeniería y<br>Tecnología            | 6                    | 5              | 1                        | 91.9%    | 4–6 productos<br>tecnológicos o<br>artículos                                 |
| Ciencias<br>Naturales                 | 2                    | 1              | 1                        | 71.0%    | 2–4 productos<br>ambientales/ecológicos                                      |

De acuerdo con el análisis de desempeño, masa crítica disciplinar y sostenibilidad investigativa del grupo SINERGIA, se propone un plan estratégico de contratación orientado a mantener y fortalecer la categorización del grupo en categoría C y proyectar condiciones para el ascenso progresivo hacia categoría B en el modelo de medición de MinCiencias. La propuesta se fundamenta en estándares

internacionales de dedicación docente investigador, donde en promedio un docente investigador distribuye su carga semanal en 20% docencia, 20% gestión y extensión y 60% investigación, modelo ampliamente asociado a ecosistemas universitarios de alta productividad científica (OCDE, 2015).

| Área MinCiencias                | N.º docentes a contratar | Profesiones sugeridas                                                                                                                         | Justificación estratégica                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ciencias Sociales y Humanidades | 2                        | Administración de empresas, Negocios internacionales, Economía, Comunicación social, Derecho, Gestión pública, Pedagogía o Ciencias políticas | Área con mayor masa crítica y productividad investigativa; requiere fortalecer producción de alto impacto, liderazgo de proyectos, internacionalización y apropiación social del conocimiento |
| Ciencias Agrícolas              | 1                        | Ingeniería agronómica, Zootecnia, Medicina veterinaria, Agroecología o Biotecnología agropecuaria                                             | Área estratégica para la vocación agroindustrial y territorial del INTEP; fortalecer proyectos aplicados, sostenibilidad y publicaciones científicas                                          |
| Ingeniería y Tecnología         | 1                        | Ingeniería de sistemas, Ingeniería agroindustrial, Ingeniería industrial, Ingeniería electrónica o Ciencia de datos                           | Consolidar desarrollo tecnológico, automatización, analítica de datos, software e innovación aplicada al territorio                                                                           |
| Ciencias Naturales              | 1                        | Ingeniería ambiental, Biología, Microbiología, Ecología o Ciencias ambientales                                                                | Incrementar masa crítica y fortalecer capacidades en sostenibilidad ambiental, biodiversidad y ciencias ecológicas                                                                            |

La propuesta de contratación evidencia una orientación hacia el fortalecimiento de capacidades científicas interdisciplinarias alineadas con las necesidades territoriales y el modelo de medición de MinCiencias. La incorporación de perfiles con trayectoria investigativa y potencial de producción científica permitirá incrementar la masa crítica del grupo SINERGIA, fortalecer la sostenibilidad investigativa y mejorar la generación de productos de nuevo conocimiento, apropiación social e innovación.

Para una ruta realista hacia la sostenibilidad del grupo institucional sugeriría que cada docente activo genere por ventana: 1 producto de nuevo conocimiento + 1 producto de apropiación social o formación, y que al menos 6 a 8 investigadores tengan producción fuerte y verificable en CvLAC/GrupLAC.

### 3. COMITÉ DE ASEGURAMIENTO A LA CALIDAD – CIAC

El presente Informe de Gestión corresponde a la vigencia 2026-1 y constituye un documento de rendición de cuentas del Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad (CIAC), en el marco del Plan Estratégico Institucional "Hacia un futuro brillante, educación superior para todos" 2024-2033. Este informe tiene como propósito fundamental presentar los resultados alcanzados en los indicadores de gestión del eje estratégico de CALIDAD, específicamente en el programa "Comunidad Académica de Calidad", durante el primer semestre del año 2026.

El informe contempla el análisis de los indicadores de gestión asociados a los procesos de acreditación de alta calidad de programas de pregrado, acreditación institucional y gestión del CIAC, incluyendo los resultados obtenidos, las observaciones relevantes, el análisis de desempeño y las acciones de mejora implementadas o por implementar.

El Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad (CIAC) es el órgano colegiado encargado de liderar, articular y hacer seguimiento a los procesos de aseguramiento de la calidad de la institución, en cumplimiento de la normativa del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

El Plan Estratégico Institucional 2024-2033 establece como uno de sus ejes estratégicos la CALIDAD, con el programa "Comunidad Académica de Calidad", que busca garantizar que los procesos de formación, investigación y extensión cumplan con los más altos estándares de calidad, acreditación y reconocimiento nacional e internacional.

Los indicadores de gestión reportados en este informe se alinean con los requisitos establecidos por el CNA para los procesos de acreditación de alta calidad de programas académicos, así como con los lineamientos del MEN para la acreditación institucional y la renovación de registros calificados.

#### 3.1 ACREDITACIÓN DE ALTA CALIDAD PARA PROGRAMAS DE PREGRADO

**Indicador:** Porcentaje de programas acreditables con Acreditación de Alta Calidad respecto al total de programas acreditables de la Institución.

**Fórmula:**  $(\# \text{ de programas acreditables con Acreditación de alta calidad} / \# \text{ total de programas Acreditables de la Institución}) \times 100\%$

**Meta:** Lograr la acreditación de alta calidad de por lo menos dos programas académicos.

**Fórmula de meta:** No. de programas acreditados / No. de programas meta x 100%

**Resultado alcanzado:** 0% (periodo 2026-1)

### **Análisis de desempeño:**

Durante la vigencia 2026-1, los procesos de acreditación de alta calidad se encuentran en etapas intermedias del ciclo de acreditación. En diciembre de 2025, se radicaron los procesos de solicitud de verificación de condiciones iniciales para los programas Técnica Profesional en Procesos Administrativos, Tecnología en Gestión Empresarial y Administración de Empresas, articulados por ciclos propedéuticos. En el mes de mayo de 2026, se recibió la solicitud de completitud por parte del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), a la cual la institución ya dio respuesta. Actualmente, el proceso depende de la programación de la visita de verificación por parte del CNA.

Es importante señalar que, si bien el indicador reporta un resultado de 0% en el periodo 2026-1, esto no implica inactividad en los procesos de acreditación. Por el contrario, la institución ha mantenido una gestión activa y sostenida, evidenciada en el cumplimiento de los requisitos formales del CNA y en la preparación de la información de docentes y estudiantes según el cuadro maestro estipulado por dicho organismo.

La demora en la obtención de la resolución de acreditación se explica por la naturaleza del proceso, que implica tiempos de respuesta del CNA que escapan al control directo de la institución. No obstante, la institución se encuentra en una posición favorable para obtener resultados positivos en la vigencia 2026-2, una vez se concrete la visita de verificación.

### **Acción de mejora:**

Se está organizando la información de docentes y estudiantes de los diferentes programas académicos, de acuerdo al cuadro maestro estipulado por el CNA, con el fin de garantizar que, una vez programada la visita de verificación, la institución cuente con toda la documentación requerida y actualizada.

## **3.2 ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL**

**Indicador:** Obtención de Resolución del Ministerio de Educación Nacional (MEN) de Acreditación Institucional.

**Meta:** Obtener la acreditación institucional por parte del MEN.

**Resultado alcanzado:** 0 (No se ha obtenido la resolución en el periodo 2026-1)

### **Análisis de desempeño:**

La acreditación institucional constituye un hito estratégico de mediano plazo que requiere como condición sine qua non la acreditación de alta calidad del 40% de los programas académicos de la institución. Dado que actualmente ningún programa cuenta con resolución de acreditación de alta calidad vigente, la institución no cumple con el requisito mínimo para iniciar el proceso de acreditación institucional.

No obstante, la institución ha adoptado una estrategia progresiva y sistemática que contempla la acreditación de programas de pregrado como paso previo indispensable. Los procesos de acreditación de alta calidad en curso para los programas Técnica Profesional en Procesos Administrativos, Tecnología en Gestión Empresarial y Administración de Empresas, constituyen la base para alcanzar el umbral del 40% requerido.

Se estima que, una vez obtenidas las resoluciones de acreditación de alta calidad de estos programas, la institución podrá iniciar el proceso de acreditación institucional, el cual tiene una duración aproximada de 18 a 24 meses desde su radicación.

### **Acción de mejora:**

- Mantener el seguimiento activo de los procesos de acreditación de alta calidad en curso.
- Planificar la radicación del proceso de acreditación institucional una vez alcanzado el 40% de programas acreditados.
- Realizar la autoevaluación institucional preliminar para identificar fortalezas y debilidades antes del inicio formal del proceso.

### **3.3 GESTIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD (CIAC) – REGISTROS CALIFICADOS**

**Indicador:** Porcentaje de registros calificados renovados respecto al total de programas con Registro Calificado próximo a vencer.

**Fórmula:**  $(\# \text{ de registros calificados renovados} / \# \text{ total de programas con Registro Calificado próximo a vencer}) \times 100\%$

**Resultado alcanzado:** 0% (periodo 2026-1)

### **Análisis de desempeño:**

Durante el periodo 2026-1, no se registraron vencimientos de registros calificados de programas académicos, por lo cual el indicador reporta un resultado de 0%. Sin embargo, la gestión del CIAC durante este periodo se ha centrado en procesos de expansión y fortalecimiento de la oferta académica, mediante la radicación de

solicitudes de condiciones institucionales y modificaciones de registros calificados para nuevos lugares de desarrollo.

A continuación, se detallan las principales gestiones realizadas en materia de registros calificados y condiciones institucionales durante la vigencia 2026-1:

### **Condiciones Institucionales para nuevos lugares de desarrollo:**

Partiendo del Acuerdo 0529 de 2024, se radicó solicitud de condiciones institucionales para los siguientes lugares de desarrollo: Candelaria, Versalles, Carmen del Darién (Chocó), Granada y San Martín (Meta). El estado de estos procesos en la plataforma Nuevo SACES es "Designación de pares - Prerradicado".

A la fecha, se tienen aperturados los procesos de Condiciones Institucionales para los municipios de: Toro, Riofrío, Obando, Ginebra, Buenaventura, Vijes, Cubarral y San Juan de Arama. Estos procesos no se han cerrado, en espera de información de infraestructura y, en algunos casos, de convenios interinstitucionales.

En el mes de abril de 2026, se recibió comunicado por parte del Ministerio de Educación Nacional, indicando concepto favorable de Condiciones Institucionales para el municipio de Yumbo.

### **Condiciones de Programa – Modificaciones y Registros Únicos:**

Se han radicado los siguientes procesos de condiciones de programa:

**1. Modificación del registro calificado del programa Contaduría Pública de Cali para incluir los multicampus de Ladera y Nuevo Latir.**

**2. Solicitud de registro único del programa Administración Ambiental (3 niveles) para incluir los lugares de desarrollo:** Cali, El Dovio, Versalles, Candelaria, Florida, Carmen del Darién, San Martín y Granada.

**3. Solicitud de registro único del programa Contaduría Pública (3 niveles) para incluir los lugares de desarrollo:** Guacarí, Restrepo, Yumbo, Versalles, Candelaria, Florida, Carmen del Darién, San Martín y Granada.

Los siguientes procesos están aperturados y no se han cerrado, en espera de información de infraestructura:

- Solicitud de modificación del registro único del programa Administración de Empresas (3 niveles) para incluir los municipios de La Victoria, Toro, Obando, Ansermanuevo, Riofrío, Ginebra, Vijes, Buenaventura, Cubarral y San Juan de Arama.

### **Acciones de mejora:**

- Agilizar la gestión de información de infraestructura requerida por el MEN para el cierre de los procesos de condiciones institucionales y de programa aperturados.
- Establecer un cronograma de seguimiento mensual para cada proceso radicado en la plataforma Nuevo SACES.
- Articular con las dependencias de infraestructura y bienestar institucional para garantizar el cumplimiento de los requisitos técnicos de los nuevos lugares de desarrollo.
- Consolidar los convenios interinstitucionales pendientes que son requisito para algunos procesos de condiciones institucionales.

### 3.4 ANÁLISIS INTEGRAL DE GESTIÓN

El análisis integral de la gestión del CIAC durante la vigencia 2026-1 revela un panorama de transición y consolidación en los procesos de aseguramiento de la calidad. Aunque los indicadores cuantitativos reportan resultados de 0%, esto no debe interpretarse como ausencia de gestión, sino como una etapa propia de los ciclos de acreditación y registro calificado, cuyos resultados finales se materializan en periodos posteriores.

#### Fortalezas identificadas

- **Gestión proactiva de procesos de acreditación:** La institución ha radicado oportunamente los procesos de condiciones iniciales para la acreditación de alta calidad de tres programas académicos, demostrando compromiso con la calidad y cumplimiento de los requisitos formales del CNA.
- **Respuesta ágil a requerimientos del CNA:** La institución respondió de manera oportuna a la solicitud de completitud emitida por el CNA en mayo de 2026, lo cual evidencia una coordinación efectiva entre el CIAC, las direcciones de programa y la oficina de planeación.
- **Expansión territorial de la oferta académica:** La radicación de múltiples procesos de condiciones institucionales y de programa para nuevos lugares de desarrollo en 15 municipios de los departamentos del Valle del Cauca, Chocó y Meta, demuestra una estrategia clara de desconcentración y ampliación de cobertura, en línea con el Plan Estratégico 2024-2033.
- **Concepto favorable del MEN para Yumbo:** La obtención del concepto favorable de condiciones institucionales para el municipio de Yumbo constituye un logro significativo que habilita la operación de la institución en este nuevo lugar de desarrollo.

#### Debilidades y desafíos

- **Dependencia de tiempos externos:** Los procesos de acreditación dependen en gran medida de los tiempos de respuesta del CNA y del MEN, lo cual genera incertidumbre en la planificación institucional y dificulta la proyección de metas a corto plazo.
- **Trámites de infraestructura pendientes:** Varios procesos de condiciones institucionales y de programa se encuentran detenidos por la falta de información de infraestructura, lo cual representa un cuello de botella que debe ser atendido con prioridad.
- **Ausencia de programas acreditados:** La falta de programas con resolución de acreditación de alta calidad vigente impide el avance hacia la acreditación institucional, retrasando el cumplimiento de uno de los objetivos estratégicos de mediano plazo.
- **Gestión de convenios:** Algunos procesos de condiciones institucionales requieren la formalización de convenios interinstitucionales que aún no se han completado, lo cual retrasa la apertura de nuevos lugares de desarrollo.

### Oportunidades

- **Consolidación de procesos en curso:** Los programas en proceso de acreditación de alta calidad tienen alto potencial de obtener resolución favorable en la vigencia 2026-2, lo cual impulsaría significativamente el indicador de acreditación de programas y habilitaría el proceso de acreditación institucional.
- **Ampliación de cobertura regional:** La aprobación de nuevos lugares de desarrollo en múltiples municipios permitirá a la institución fortalecer su presencia territorial y atender la demanda de educación superior en zonas históricamente desatendidas.
- **Articulación con políticas públicas:** La ampliación de la oferta académica en municipios como Buenaventura, Carmen del Darién y San Juan de Arama se alinea con las políticas de equidad y educación superior del Gobierno Nacional, abriendo posibilidades de acceso a recursos de cooperación y financiación.

## **4. SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**

En el marco de la planeación estratégica institucional, el seguimiento periódico de los indicadores de gestión constituye una herramienta fundamental para valorar el avance real de los proyectos frente a las metas trazadas, identificar oportunamente los riesgos de incumplimiento y orientar la toma de decisiones. El presente informe recoge y analiza la información reportada por la Coordinación de Servicios Administrativos correspondiente a la vigencia 2026-1, en respuesta al Oficio P-036, así como la información remitida en cumplimiento de la Resolución 004 de enero 27 de 2026 ante la Contraloría Departamental.

El documento se organiza en dos grandes bloques: en primer lugar, se presenta el estado de los indicadores institucionales asociados a la estrategia de Gestión de Infraestructura, en sus componentes de infraestructura física, dotación y adecuación, y fomento a la innovación tecnológica. En segundo lugar, se exponen los indicadores de control interno reportados a la Contraloría Departamental, relacionados con el mantenimiento de la infraestructura física, la actualización del mobiliario y la modernización tecnológica. Finalmente, se plantea un análisis estratégico consolidado con las principales alertas, fortalezas y recomendaciones de mejora para la vigencia.

Es importante mencionar, a modo de antesala, que no todos los indicadores propuestos inicialmente pudieron ser objeto de medición durante este periodo, dado que algunos de ellos carecen de un punto de referencia claro (meta, período anterior u otro dato de cotejo) que permita establecer un resultado comparable. Esta situación se documenta con mayor detalle más adelante, pues representa en sí misma un hallazgo relevante para el fortalecimiento del sistema de indicadores institucionales.

### **4.1 INDICADORES INSTITUCIONALES — ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA**

A continuación, se presenta el estado de avance de los indicadores asociados a los programas de infraestructura física, dotación y adecuación, y fomento a la innovación tecnológica, correspondientes a la vigencia 2026-1:

#### **Optimización del uso de la infraestructura física**

- Programa: Infraestructura física.
- Fórmula aplicada:  $(49 \text{ programas ofrecidos por jornada académica} / 45 \text{ salones disponibles}) \times 100\%$ .
- Resultado obtenido: 109,0%.
- Lectura estratégica: la oferta académica actual supera la capacidad instalada de aulas disponibles, lo que evidencia una alta utilización del espacio físico. Es

recomendable validar si esta situación se resuelve mediante el uso de dobles jornadas o si existe un riesgo de saturación de los espacios.

### **Ejecución del Plan Anual de Mantenimiento**

- Programa: Dotación y adecuación de la infraestructura física.
- Indicador: informes de ejecución del Plan Anual de Mantenimiento.
- El detalle numérico de este indicador se reporta de forma unificada en la sección de indicadores de control interno (numeral 2), donde se evidencia un avance del 38,0% frente a la meta del 90%.

### **Actualización de la dotación de mobiliario y equipos**

- Programa: Dotación y adecuación de la infraestructura física.
- Alcance: aulas de clase, oficinas administrativas y laboratorios.
- Resultado obtenido: 0 equipos nuevos o actualizados durante el periodo reportado.
- Lectura estratégica: no se registran avances físicos en este componente durante la vigencia 2026-1; según lo informado por la dependencia, la gestión se encuentra actualmente en fase de compra.

### **Plan de Modernización Tecnológica**

- Programa: Fomento a la innovación tecnológica.
- Indicador: Plan de Modernización Tecnológica.
- Este indicador es de naturaleza cualitativa y documental; no se reporta un resultado porcentual de avance en el periodo, por lo que se recomienda precisar su forma de medición en futuras vigencias.

## **4.2 INDICADORES DE CONTROL INTERNO — RESOLUCIÓN 004 DE 2026 (CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL)**

En cumplimiento de la Resolución 004 de enero 27 de 2026, la Coordinación de Servicios Administrativos reportó adicionalmente los siguientes tres indicadores de control interno:

### **Mantenimiento de infraestructura física**

- Meta institucional: cumplir por lo menos el 90% del plan de mantenimiento anual.
- Fórmula:  $(\text{número de actividades de mantenimiento ejecutadas} / \text{número de actividades proyectadas}) \times 100$ .
- Resultado obtenido: 38,0% (12 de 32 actividades ejecutadas).

- Análisis reportado por la dependencia: varias actividades de mantenimiento se encuentran al 50% de ejecución, debido a que están proyectadas para desarrollarse a lo largo de todo el año de vigencia.
- Acción de mejora registrada: en proceso de ejecución.
- Lectura estratégica: existe una brecha de 52 puntos porcentuales frente a la meta anual; si bien parte de esta diferencia responde a la naturaleza anualizada del plan, se recomienda un seguimiento trimestral que permita anticipar desviaciones antes del cierre de la vigencia.

#### **Actualización de mobiliario**

- Meta institucional: actualizar el 90% de la dotación de mobiliario y equipos de laboratorio, de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Fórmula:  $(\text{número de necesidades atendidas} / \text{número de necesidades identificadas}) \times 100$ .
- Resultado obtenido: 0,0% (0 de 7 necesidades atendidas).
- Análisis reportado por la dependencia: las necesidades se encuentran actualmente en proceso de compra.
- Acción de mejora registrada: en proceso de ejecución.

#### **Actualización de TI**

- Meta institucional: actualizar el 60% de la infraestructura tecnológica, de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Fórmula:  $(\text{número de necesidades de TI atendidas} / \text{número de necesidades de TI identificadas}) \times 100$ .
- Resultado obtenido: 0,0% (0 de 4 necesidades atendidas).
- Análisis reportado por la dependencia: las necesidades se encuentran en proceso de compra y adquisición.
- Acción de mejora registrada: en proceso de ejecución.

#### **Análisis estratégico consolidado**

##### **Fortalezas y avances identificados**

- El indicador de uso de infraestructura física (109%) refleja una alta utilización de la oferta académica frente a los espacios disponibles.
- Existe evidencia documental de un seguimiento sistemático de los indicadores, con fórmulas, metas y responsables claramente definidos, lo cual facilita su trazabilidad futura.

## **Riesgos y alertas para la vigencia**

- Baja ejecución del Plan de Mantenimiento (38,0%) frente a la meta institucional del 90%, con una brecha de 52 puntos porcentuales.
- Ausencia de avances físicos en la dotación de mobiliario y en infraestructura tecnológica (0% en ambos casos), aunque se reporta gestión en curso en fase de compra y adquisición, lo que sugiere un posible rezago en la ejecución presupuestal y contractual del primer semestre.
- Persistencia de indicadores sin línea base definida, lo que limita la capacidad de medición objetiva del avance institucional en esos frentes.

## **Recomendaciones para el plan de acción**

- Definir y documentar líneas base para la totalidad de los indicadores del Plan de Desarrollo Institucional, antes de la próxima medición, evitando que se repita la ausencia de puntos de referencia.
- Priorizar el cierre de los procesos contractuales de mobiliario y de infraestructura tecnológica antes de finalizar la vigencia, dado que ambos indicadores se encuentran en 0% de ejecución física.
- Revisar la meta de ejecución del Plan de Mantenimiento (90%) frente al ritmo real de avance a mitad de año (38%), estableciendo un cronograma de seguimiento trimestral que permita anticipar desviaciones.
- Evaluar la capacidad instalada de aulas frente al crecimiento de la oferta académica (109% de uso), como insumo para la planeación de infraestructura física a mediano plazo.

En conjunto, la información presentada permite a la institución contar con una base objetiva para orientar la toma de decisiones en materia de infraestructura física y tecnológica durante lo que resta de la vigencia 2026, así como para fortalecer, hacia futuro, el diseño y la medición del sistema de indicadores institucionales.

## 5. REGISTRO Y CONTROL

En el marco del Plan de Desarrollo Institucional INTEP "Hacia un futuro brillante, educación superior para todos" 2024-2033 y del Plan Rectoral 2025-2029, la Jefatura de Planeación solicitó a la Secretaría de Registro y Control, mediante el Oficio P-040 del 23 de junio de 2026, la remisión del informe de gestión correspondiente a la vigencia 2026-1, así como el diligenciamiento de los indicadores institucionales asociados a dicha dependencia.

Esta solicitud responde al propósito institucional de consolidar un proceso permanente de seguimiento, evaluación y mejora continua de la gestión, de manera que cada dependencia reporte de forma estructurada sus resultados, el cumplimiento de metas y las acciones proyectadas conforme al PDD 2024-2033 y al Plan Rectoral 2025-2029. Adicionalmente, la solicitud incorpora los requerimientos de información que la institución debe atender ante la Contraloría Departamental, en cumplimiento de la Resolución 004 de enero 27 de 2026.

A continuación, se presenta, a modo de antesala, el indicador institucional reportado por la Secretaría de Registro y Control relacionado con el crecimiento de la matrícula de nuevos estudiantes, seguido de una referencia a la información pendiente de consolidación para la Contraloría Departamental, y finalmente un análisis estratégico de los resultados obtenidos.

### 5.1 INDICADOR INSTITUCIONAL — CRECIMIENTO DE LA MATRÍCULA DE NUEVOS ESTUDIANTES

La Secretaría de Registro y Control reportó el siguiente indicador, asociado directamente a la meta institucional de ampliación de cobertura:

#### **Nuevos estudiantes matriculados**

- Meta institucional: aumentar en un 10% la matrícula de nuevos estudiantes.
- Fórmula aplicada:  $(\text{número de estudiantes nuevos en el periodo 2026-1} / \text{número de estudiantes nuevos en el periodo 2025-1}) \times 100$ .
- Datos base: 2.279 estudiantes nuevos en 2026-1 frente a 6.438 estudiantes nuevos en 2025-1.
- Resultado obtenido: 35,3%.
- Análisis reportado por la dependencia: el resultado se explica principalmente por la articulación con otras modalidades y sistemas educativos, así como por el fortalecimiento de la presencia regional del INTEP en municipios certificados y no certificados.

- Acción de mejora: no fue reportada por la dependencia en el formato remitido; se recomienda solicitar su diligenciamiento para completar el ciclo de seguimiento del indicador.
- Lectura estratégica: el resultado obtenido (35,3%) supera ampliamente la meta institucional establecida (10%), lo que representa un avance sobresaliente de 25,3 puntos porcentuales por encima de lo proyectado. Esto sugiere que las estrategias de articulación con otras modalidades educativas y de fortalecimiento de la presencia regional están teniendo un efecto positivo directo sobre el crecimiento de la cobertura institucional.

## **5.2 ANÁLISIS ESTRATÉGICO CONSOLIDADO**

### **Fortalezas y avances identificados**

- Cumplimiento holgado de la meta de crecimiento de matrícula de nuevos estudiantes, con un resultado (35,3%) muy superior a lo proyectado (10%).
- Evidencia de una estrategia institucional efectiva de expansión de cobertura, soportada en la articulación con otras modalidades y sistemas educativos y en el fortalecimiento de la presencia regional del INTEP.

### **Aspectos por fortalecer**

- Ausencia de una acción de mejora formalmente documentada para el indicador de nuevos estudiantes, pese al amplio margen de cumplimiento; esto limita la posibilidad de capitalizar el aprendizaje institucional derivado de este resultado.
- Pendiente de consolidación la información requerida por la Contraloría Departamental en el marco de la Resolución 004 de 2026, lo cual representa un riesgo frente al cumplimiento de los tiempos establecidos para el informe general institucional.

### **Recomendaciones para el plan de acción**

- Documentar una acción de mejora o de sostenibilidad para el indicador de nuevos estudiantes, que permita capitalizar el resultado obtenido y proyectar su continuidad en las próximas vigencias.
- Dar seguimiento prioritario a la remisión de la información pendiente ante la Contraloría Departamental, garantizando su envío dentro de los plazos establecidos por los órganos de dirección y control.
- Analizar en profundidad los factores que explican el crecimiento superior a la meta (articulación con otras modalidades y presencia regional), con el fin de replicar estas estrategias en otras dependencias o programas académicos.

- Revisar si la meta institucional del 10% de crecimiento de matrícula debe ser ajustada al alza para las próximas vigencias, a la luz del resultado obtenido en el periodo 2026-1.

En conjunto, la información reportada por la Secretaría de Registro y Control evidencia un desempeño positivo en materia de cobertura y crecimiento de matrícula durante la vigencia 2026-1, y ofrece un insumo relevante para orientar la planeación institucional hacia adelante, siempre que se complemente con la información pendiente ante los organismos de control y con la documentación formal de las acciones de mejora correspondientes.

## 6. INTERNACIONALIZACIÓN

La presente rendición de cuentas consolida los avances logrados por la Dirección de Internacionalización durante el primer semestre de la vigencia 2026, periodo en el cual la institución ha consolidado su proyección global como eje transversal del Plan de Desarrollo Institucional *"Hacia un futuro brillante, educación superior para todos"* 2024-2033 y del Plan Rectoral 2025-2029. Este informe no solo registra cifras; narra una historia de transformación académica impulsada por alianzas estratégicas, movilidad académica de doble vía y la democratización del acceso a experiencias internacionales para toda la comunidad INTEP.

Durante este semestre, la institución transitó de una gestión de cooperación puntual hacia un modelo de internacionalización estructurada y sostenible. Los resultados aquí presentados evidencian que la investigación formativa, la innovación curricular con estándares globales y la articulación con redes internacionales de alto nivel — como la Universidad de Tianjin en China y el Grupo Educativo Valles del Tintoque en México— se han convertido en pilares fundamentales para el fortalecimiento de la calidad académica y el posicionamiento institucional en su transición hacia el carácter de Institución Universitaria.

A continuación, se presentan los indicadores de gestión, el análisis cualitativo de los hitos alcanzados, el diagnóstico estratégico de desafíos institucionales y la evaluación de impacto con las acciones de mejora proyectadas, todo ello organizado de manera narrativa para facilitar su comprensión y apropiación por parte de los órganos de dirección y control institucional.

### 6.1 RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL PROGRAMA DE INTERNACIONALIZACIÓN

El primer semestre de 2026 arrojó resultados significativos en las cuatro dimensiones estratégicas de la internacionalización: movilidad académica, internacionalización del currículo, internacionalización de la investigación e internacionalización de la extensión. A continuación, se describen los logros alcanzados en cada uno de estos frentes.

#### Movilidad Académica en Doble Vía

La movilidad académica constituye uno de los indicadores de mayor impacto en la proyección internacional de la institución. Durante el periodo reportado, se registraron movimientos en ambas direcciones —saliente y entrante— que evidencian la consolidación de un ecosistema de intercambio equilibrado y mutuamente beneficioso.

En materia de movilidad nacional, la institución logró el desplazamiento de 8 docentes y 8 estudiantes, totalizando 16 participantes en eventos académicos dentro del territorio colombiano. Esta movilidad interna estuvo íntimamente ligada a

la participación en congresos de semilleros de investigación, lo cual confirma que la investigación formativa actúa como el principal dinamizador del posicionamiento académico de la comunidad INTEP a nivel nacional.

En el ámbito internacional, la cifra alcanzada fue igualmente destacada. Cinco docentes de la institución participaron en el Curso Internacional de Inteligencia Artificial para Docentes Universitarios, ofrecido por la Universidad de Tianjin en China. Este hito es particularmente relevante porque representa una transferencia de conocimiento de vanguardia en áreas críticas como el diseño curricular asistido por inteligencia artificial, la evaluación automatizada y la investigación computacional. Cabe resaltar que la totalidad de esta movilidad docente fue financiada con recursos internacionales externos, lo que permitió absorber capacidades críticas sin comprometer el presupuesto institucional.

Por el lado entrante, la institución recibió a 8 docentes extranjeros y a 2 estudiantes extranjeros en el marco del Programa Verano Delfín 2026. Esta dinámica de doble vía no solo enriqueció la formación de los 9 estudiantes seleccionados para movilidad internacional saliente, sino que también consolidó un modelo de reciprocidad académica en el cual docentes locales participaron activamente en la capacitación de los estudiantes extranjeros que visitaron la institución.

### **Internacionalización del Currículo**

El porcentaje de internacionalización de los currículos alcanzó el 20% durante este semestre, lo que significa que 5 de los 25 programas académicos ofrecidos por el INTEP ya cuentan con estructuras y contenidos de carácter internacional. Este resultado es fruto de un proceso metodológico riguroso de diseño curricular con estándares globales, validado exitosamente por la Dirección de Internacionalización en coordinación con las direcciones de programa.

El logro del 20% representa un punto de inflexión importante: demuestra que la metodología de internacionalización curricular ya fue probada y aprobada, y que el desafío actual consiste en escalar este modelo de manera progresiva hacia el resto del portafolio académico. La internacionalización del currículo no se limita a la incorporación de contenidos extranjeros, sino que implica el desarrollo de competencias globales en los estudiantes, la alineación con estándares internacionales de calidad y la preparación de egresados para contextos laborales transnacionales.

### **Internacionalización de la Investigación**

En la dimensión investigativa, el indicador de internacionalización alcanzó el 4.17%, correspondiente a 1 proyecto de investigación con participación internacional de un total de 24 proyectos activos en la institución. Si bien esta cifra puede parecer modesta en términos porcentuales, su relevancia estratégica es considerable, ya

que representa la primera incursión formal de la investigación INTEP en redes de co-autoría global.

El análisis cualitativo revela que el principal factor limitante para el crecimiento de este indicador es la barrera idiomática. La baja participación en investigación internacional está estrechamente vinculada a la necesidad de fortalecer las competencias en segundas lenguas —especialmente inglés— dentro de la planta docente e investigativa. Superar esta barrera es indispensable para que los proyectos locales accedan a fondos internacionales de ciencia y tecnología, publiquen en revistas científicas de alto impacto y se integren a redes de cooperación investigativa de nivel mundial.

### **Internacionalización de la Extensión**

El indicador de internacionalización de la extensión se situó en el 7.69%, resultado de 1 curso o diplomado ofertado y realizado a nivel internacional de un total de 13 cursos y diplomados creados por la institución. Este curso internacionalizado representa una prueba piloto exitosa que valida la capacidad de la extensión INTEP para ofrecer formación continua con proyección global.

Al igual que en la investigación, el crecimiento de este indicador depende del fortalecimiento del bilingüismo técnico y de la capacidad de diseñar ofertas de extensión que respondan a necesidades formativas de audiencias internacionales. La experiencia adquirida en este primer semestre sienta las bases para la replicación escalable de este modelo.

### **Internacionalización en Casa**

La estrategia de internacionalización en casa se materializó mediante la realización de 1 actividad de alto impacto: el Encuentro Internacional Académico y Cultural "Construcción Académica y Cultural de Destinos Turísticos", organizado en el marco del 47° aniversario institucional en Roldanillo. Este evento contó con la participación de una delegación de 18 expertos del Grupo Educativo Valles del Tintoque de México, quienes arribaron de manera presencial a la institución.

La agenda del encuentro integró conferencias académicas, actividades folclóricas y la muestra gastronómica "Sabores que Cruzan Fronteras", logrando un intercambio cultural de primer nivel que impactó a toda la comunidad local sin requerir la inversión de traslados masivos fuera del país. Este modelo de internacionalización en casa democratiza el acceso a experiencias globales para estudiantes y docentes que, por diversas razones, no pueden acceder a programas de movilidad física, consolidando así un ecosistema inclusivo de proyección internacional.

### **Análisis Cualitativo y Relevancia Estratégica**

Más allá de las cifras, la gestión de internacionalización durante el primer semestre de 2026 deja una serie de aprendizajes estratégicos que orientarán las decisiones

institucionales de mediano y largo plazo. A continuación, se presentan los principales insights derivados de la dirección de la dependencia.

### **Sinergia entre Investigación Formativa y Movilidad Nacional**

La paridad perfecta alcanzada en la movilidad nacional —8 docentes y 8 estudiantes— responde a una planeación rigurosa orientada a la participación en congresos de semilleros de investigación. Este resultado evidencia que la investigación formativa no es un componente aislado del quehacer académico, sino que actúa como el dinamizador principal del posicionamiento de la comunidad INTEP en el territorio nacional. La articulación entre semilleros de investigación y eventos académicos nacionales ha generado un circuito virtuoso en el cual los estudiantes y docentes se desplazan no como simples asistentes, sino como productores activos de conocimiento.

### **Eficiencia Presupuestal en Cooperación Global: El Hito China**

La participación de 5 docentes en el Curso Internacional de Inteligencia Artificial en la Universidad de Tianjin constituye un logro de alta gama técnica con un componente financiero excepcional: la totalidad de la movilidad y la formación fue financiada con recursos internacionales externos. Este modelo de cooperación a coste cero para la institución permitió transferir conocimientos de vanguardia en inteligencia artificial aplicada al diseño curricular, la evaluación educativa y la investigación, sin comprometer recursos propios del presupuesto institucional.

Este hito demuestra una alta capacidad de gestión de fondos de cooperación internacional y abre la puerta a la replicación de este modelo en otras áreas del conocimiento. La experiencia con la Universidad de Tianjin se convierte en un referente de cómo la internacionalización puede ser sostenible financieramente cuando se articulan alianzas estratégicas de mutuo beneficio.

### **Optimización de la Doble Vía: Programa Verano Delfín 2026**

El flujo internacional de expertos y estudiantes se canalizó bajo un esquema de beneficio recíproco a través del Programa Verano Delfín 2026. La participación de 8 docentes extranjeros no solo robusteció la articulación directa para la capacitación especializada de los 9 estudiantes seleccionados para movilidad internacional, sino que también generó un ecosistema de reciprocidad académica en el cual docentes locales participaron en la formación de los 2 estudiantes extranjeros entrantes.

Este modelo de doble vía optimiza los recursos humanos disponibles y genera sinergias entre la formación saliente y entrante, evitando que estos dos componentes de la internacionalización operen de manera aislada. El Programa Delfín se consolida, así como una plataforma estratégica de alto impacto para la movilidad estudiantil.

## **Democratización de la Experiencia Global: Internacionalización en Casa**

El Encuentro Internacional Académico y Cultural con el Grupo Educativo Valles del Tintoque de México representa un modelo replicable de internacionalización sin barreras económicas para los participantes locales. Al recibir a 18 expertos de manera presencial en Roldanillo, la institución logró impactar a toda la comunidad académica y al territorio circundante con un intercambio cultural de primer nivel, sin requerir la inversión de traslados masivos fuera del país.

Esta estrategia es particularmente relevante para una institución en transición hacia el carácter universitario, pues permite que estudiantes de todos los estratos socioeconómicos accedan a experiencias internacionales de calidad. La internacionalización en casa se convierte así en un instrumento de equidad y democratización del conocimiento global.

## **Diagnóstico Estratégico de Desafíos Institucionales**

Con miras a la consolidación del carácter de Institución Universitaria, desde la Dirección de Internacionalización se identifican áreas de oportunidad clave que requieren atención prioritaria en los próximos periodos de gestión. Estos desafíos no son obstáculos insalvables, sino focos de acción que, de abordarse con la debida pertinencia, potenciarán exponencialmente los indicadores de mediano plazo.

## **Fortalecimiento de las Competencias en Segundas Lenguas: El Factor Bilingüismo**

El bilingüismo se identifica como un factor transversal crítico para acelerar la proyección internacional del INTEP. El bajo porcentaje en la internacionalización de la investigación (4.17%) y de la extensión (7.69%) se encuentra estrechamente ligado a la necesidad de incrementar las competencias en segundas lenguas, especialmente inglés, dentro de la planta docente e investigativa.

La superación de esta barrera idiomática es indispensable para permitir que los proyectos locales accedan a redes de co-autoría global, se postulen a fondos internacionales de ciencia y tecnología, y se logre la publicación en revistas científicas de alto impacto. Sin un programa estructurado de fortalecimiento del bilingüismo técnico, los indicadores de investigación y extensión difícilmente alcanzarán los niveles esperados para una institución universitaria.

## **Evolución de Proyectos Piloto a Portafolios Sostenibles**

El logro del 20% en la internacionalización curricular (5 programas de 25) y el curso internacionalizado en extensión demuestran que la metodología de diseño con estándares globales ya fue validada con éxito por esta dirección. El desafío actual consiste en incentivar a las direcciones de programa a replicar estos modelos de manera progresiva, transformando las iniciativas piloto en un portafolio permanente y autosostenible de oferta académica con proyección internacional.

Esto implica acompañamiento técnico continuo, capacitación de directores de programa en estándares globales de calidad, y la creación de incentivos institucionales para quienes lideren procesos de internacionalización curricular. La transición de piloto a portafolio es el paso natural para consolidar la internacionalización como una característica estructural y no coyuntural de la oferta académica INTEP.

### **Sostenibilidad Basada en Modelos Mixtos de Financiación**

La consecución del 100% de financiación externa para la misión a China demuestra una alta capacidad de gestión de fondos de cooperación internacional. Con el objetivo de dar continuidad a estas transferencias tecnológicas de alto nivel y masificar su impacto, resulta pertinente evaluar conjuntamente en las mesas de planeación la viabilidad de establecer fondos de contrapartida institucionales.

Estos fondos de contrapartida apalancarían de forma sostenible las becas y convocatorias externas, permitiendo que un mayor número de docentes y estudiantes accedan a experiencias de formación internacional de alto nivel. Un modelo mixto de financiación —que combine recursos externos con contrapartida institucional— garantizaría la sostenibilidad de las alianzas estratégicas y evitaría la dependencia exclusiva de fondos externos, que por su naturaleza son variables y competidos.

### **Evaluación de Impacto y Control de Gestión**

En cumplimiento de las directrices de transparencia institucional y rendición de cuentas establecidas en la Resolución 004 de 2026 de la Contraloría Departamental, se presenta a continuación la evaluación técnica del indicador de impacto global de la dependencia, integrando el análisis del logro alcanzado y las acciones de mejora proyectadas para optimizar las metas semestrales venideras.

#### **Indicador de Impacto: Participación en Eventos Internacionales**

El indicador de internacionalización estableció como meta institucional lograr la participación de 10 personas en eventos internacionales con fines de investigación o docencia. Al cierre del primer semestre de 2026, el resultado alcanzado fue de 420% de cumplimiento, lo que significa que 42 personas interactuaron directamente en procesos docentes e investigativos internacionales, superando exponencialmente la meta prevista.

Este resultado excepcional se desglosa de la siguiente manera: 24 personas en movilidad física bidireccional —compuesta por 5 docentes en China, 9 estudiantes en el Programa Delfín, 8 docentes extranjeros entrantes y 2 estudiantes extranjeros de intercambio— junto con 18 personas en misiones entrantes en casa, correspondientes a los integrantes de la delegación del Grupo Educativo Valles del Tintoque de México, quienes participaron activamente en el Encuentro Internacional en Roldanillo con fines de transferencia pedagógica regional.

El análisis del logro convalida la efectividad de las alianzas estratégicas vigentes y la capacidad de convocatoria internacional de la institución. La gestión multi-estrategia desplegada durante el semestre —articulando movilidad física, internacionalización en casa y cooperación académica de alto nivel— generó un efecto multiplicador que superó ampliamente las expectativas institucionales. Destaca además que hitos de alto nivel técnico, como la formación en inteligencia artificial en la Universidad de Tianjin, se lograron con un 100% de financiación externa, demostrando una gestión de cooperación eficiente y sostenible.

### **Acciones de Mejora Proyectadas**

Con base en el análisis del logro y el diagnóstico de desafíos institucionales, se proyectan las siguientes acciones de mejora para el próximo ciclo de gestión:

#### **Formalización de Alianzas Académicas Post-Misión**

Gestionar la firma de convenios específicos con la Universidad de Tianjin (China) y el Grupo Educativo Valles del Tintoque (México) para dar continuidad institucional a las líneas de inteligencia artificial y desarrollo turístico territorial desarrolladas durante el semestre. La formalización de estas alianzas permitirá transformar experiencias puntuales en programas de cooperación estructurados de mediano y largo plazo.

#### **Fomento al Bilingüismo en la Comunidad Académica**

Coordinar con las instancias competentes el diseño de un programa de formación enfocado en el fortalecimiento del bilingüismo técnico para investigadores, orientado explícitamente a la redacción científica e internacionalización de proyectos. Esta acción tiene como meta directa incrementar el indicador de internacionalización de la investigación, actualmente en 4.17%, hacia niveles competitivos con estándares universitarios nacionales e internacionales.

#### **Banco de Proyectos Cofinanciados**

Estructurar un portafolio de iniciativas bajo convocatorias globales para replicar de manera sostenible el modelo de financiación externa ejecutado en este periodo. La creación de un banco de proyectos cofinanciados permitirá diversificar las fuentes de recursos, reducir la dependencia de financiación exclusivamente externa y garantizar la continuidad de las transferencias tecnológicas de alto impacto para la comunidad académica.

#### **Ajuste de Metas Institucionales**

Reajustar la meta de participación internacional para el próximo ciclo, considerando la alta capacidad de convocatoria demostrada por el Programa Delfín y las estrategias de Internacionalización en Casa. Las metas deben ser ambiciosas pero realistas, reflejando el potencial de crecimiento exponencial que la institución ha demostrado tener en materia de proyección global.

## **Consolidación Narrativa de Indicadores de Gestión 2026-I**

A manera de síntesis, los resultados cuantitativos del primer semestre de 2026 se presentan a continuación de forma narrativa, facilitando su lectura e interpretación sin recurrir a formatos tabulares.

### **Movilidad Académica**

En el componente de movilidad nacional, la institución registró el desplazamiento de 8 docentes y 8 estudiantes, para un total de 16 participantes en eventos académicos dentro del territorio colombiano, todos vinculados a congresos de semilleros de investigación.

En movilidad internacional saliente, 5 docentes fueron enviados a la Universidad de Tianjin en China para participar en el Curso Internacional de Inteligencia Artificial para Docentes Universitarios, con financiación externa del 100%. En movilidad internacional entrante, la institución recibió a 8 docentes extranjeros y 2 estudiantes extranjeros, quienes participaron activamente en el Programa Verano Delfín 2026. El total de personas en movilidad física bidireccional fue de 24 participantes.

En paralelo, la estrategia de internacionalización en casa impactó a 18 expertos del Grupo Educativo Valles del Tintoque de México, quienes arribaron a Roldanillo para el Encuentro Internacional Académico y Cultural. El total global de personas participantes en eventos internacionales ascendió a 42, superando la meta institucional de 10 personas en un 420%.

### **Internacionalización del Currículo**

De los 25 programas académicos ofrecidos por el INTEP, 5 programas ya cuentan con estructuras y contenidos internacionales, lo que representa un 20% de internacionalización curricular. Este resultado valida la metodología de diseño con estándares globales y sienta las bases para la escalabilidad progresiva hacia el resto del portafolio académico.

### **Internacionalización de la Investigación**

De un total de 24 proyectos de investigación activos en la institución, 1 proyecto cuenta con participación internacional, lo cual representa el 4.17% de internacionalización de la investigación. Si bien este indicador refleja una etapa inicial en la proyección global de la investigación INTEP, constituye el punto de partida para el fortalecimiento de redes de co-autoría y publicación científica de impacto internacional.

### **Internacionalización de la Extensión**

De los 13 cursos y diplomados creados por la institución, 1 ha sido ofertado y realizado a nivel internacional, alcanzando un 7.69% de internacionalización de la extensión. Este curso piloto valida la capacidad de la extensión INTEP para ofrecer

formación continua con proyección global y abre el camino para la replicación de este modelo en otras áreas del saber.

### **Internacionalización en Casa**

Se realizó 1 actividad de internacionalización en casa durante el semestre: el Encuentro Internacional Académico y Cultural "Construcción Académica y Cultural de Destinos Turísticos", organizado en el marco del 47° aniversario institucional. Este evento recibió a una delegación de 18 expertos del Grupo Educativo Valles del Tintoque de México e impactó a toda la comunidad local mediante conferencias académicas, actividades folclóricas y la muestra gastronómica "Sabores que Cruzan Fronteras".

### **Reflexiones Finales**

El primer semestre de 2026 consolida la Dirección de Internacionalización como un actor estratégico en la transformación académica del INTEP. Los resultados presentados no solo superaron las metas institucionales —como lo demuestra el 420% de cumplimiento en participación en eventos internacionales— sino que también revelan un modelo de gestión basado en la eficiencia presupuestal, la reciprocidad académica y la democratización del acceso a experiencias globales.

Los hitos alcanzados —la formación en inteligencia artificial en China, la articulación del Programa Verano Delfín 2026 y el Encuentro Internacional con México— posicionan a la institución en una senda de crecimiento sostenible hacia el carácter universitario. Sin embargo, el verdadero desafío reside en transformar estos logros puntuales en procesos estructurales permanentes: escalar la internacionalización curricular, romper la barrera idiomática en investigación y extensión, y diversificar los modelos de financiación para garantizar la continuidad de las alianzas estratégicas.

Este informe reafirma el compromiso decidido de la dependencia con el fortalecimiento de la calidad académica, la visibilidad internacional y los procesos de mejora continua exigidos por el entorno de la educación superior global. La internacionalización no es un lujo para el INTEP; es una condición necesaria para su consolidación como Institución Universitaria y para la formación de profesionales capaces de competir, innovar y liderar en un mundo sin fronteras.

## **7. ARTICULACIÓN**

El presente informe consolida los avances, resultados y proyecciones del proceso de Articulación con la Educación Media durante el primer semestre de la vigencia 2026, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional "Hacia un futuro brillante, educación superior para todos" 2024-2033. Este documento no solo registra cifras; narra una historia de expansión institucional hacia territorios históricamente excluidos del acceso a la educación superior, donde la articulación para doble titulación se convierte en un puente de oportunidades para miles de jóvenes colombianos.

Durante este semestre, el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle — INTEP, trascendió sus fronteras geográficas tradicionales para llegar a poblaciones de difícil acceso como Bajo Baudó, Bagadó, Novita, Puerto Pervel en el departamento del Chocó; Puerto Gaitán en el Meta; y San José del Guaviare en el departamento del Guaviare. Esta expansión territorial no es una casualidad administrativa, sino el resultado de una política deliberada de equidad educativa que reconoce que la educación superior técnica profesional debe ser un derecho accesible para todos, independientemente de la geografía o las condiciones socioeconómicas.

El crecimiento de 26 a 43 Instituciones Educativas Media articuladas, y el salto de 1.082 a 2.022 estudiantes beneficiados, no son meros incrementos estadísticos. Representan una transformación cualitativa en la forma en que el INTEP concibe su responsabilidad social: de una institución local a un actor regional con proyección nacional, comprometido con la formación integral de jóvenes que, gracias a la doble titulación, acceden simultáneamente al bachillerato y a una formación técnica profesional que los prepara para insertarse con competitividad en el mercado laboral.

A continuación, se presentan los indicadores de gestión, el análisis cualitativo de los hitos alcanzados, el diagnóstico estratégico de desafíos institucionales y las acciones de mejora proyectadas, todo ello organizado de manera narrativa para facilitar su comprensión y apropiación por parte de los órganos de dirección y control institucional.

### **7.1 RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL PROCESO DE ARTICULACIÓN**

El primer semestre de 2026 arrojó resultados significativos en las dimensiones estratégicas de cobertura territorial, ampliación de la red de Instituciones Educativas Media articuladas y crecimiento del número de estudiantes beneficiados con el modelo de doble titulación. A continuación, se describen los logros alcanzados en cada uno de estos frentes.

## **Expansión Territorial hacia Zonas de Difícil Acceso**

Durante la vigencia 2026-1, el proceso de articulación fortaleció significativamente su presencia institucional en territorios con historiales de dificultad de acceso a la educación superior. Esta expansión territorial se concretó mediante la incorporación de nuevas Instituciones Educativas Media ubicadas en zonas geográficamente complejas y socialmente vulnerables, garantizando así una mayor equidad y oportunidades educativas para poblaciones que tradicionalmente han estado al margen de la oferta de educación superior técnica profesional.

Las nuevas zonas de cobertura incluyen poblaciones del departamento del Chocó, como Bajo Baudó, Bagadó, Novita y Puerto Pervel, territorios caracterizados por su aislamiento geográfico, limitada conectividad y condiciones de vulnerabilidad estructural que han dificultado históricamente el acceso a programas de formación superior. Asimismo, se amplió la cobertura hacia Puerto Gaitán en el departamento del Meta, una región de frontera agrícola con dinámicas poblacionales complejas, y hacia San José del Guaviare en el departamento del Guaviare, territorio de especial atención por su condición de región de frontera y su importancia en los procesos de paz y desarrollo sostenible del país.

Esta expansión no solo representa un crecimiento cuantitativo en el número de instituciones articuladas, sino que constituye un acto de justicia educativa. Cada nueva Institución Educativa Media incorporada a la red de articulación significa que decenas de jóvenes, que de otro modo no tendrían acceso a la educación superior, ahora cuentan con la posibilidad de obtener una doble titulación que les abre puertas en el mercado laboral y en su desarrollo personal.

## **Crecimiento de la Red de Instituciones Educativas Media Articuladas**

El número de Instituciones Educativas Media articuladas con el INTEP experimentó un crecimiento significativo durante el periodo reportado. Al cierre del primer semestre de 2026, la institución contaba con 43 Instituciones Educativas Media articuladas, cifra que representa un incremento del 65.38% respecto a las 26 instituciones articuladas en el año 2025.

Este crecimiento del 65.38% no es un dato aislado, sino el resultado de un proceso sistemático de prospección, socialización y formalización de alianzas con instituciones educativas oficiales de municipios no certificados del Valle del Cauca y, ahora, de otras regiones del país. La estrategia de articulación se ha consolidado como uno de los programas más dinámicos de la institución, capaz de generar alianzas sostenibles con instituciones educativas que comparten la visión de que la doble titulación es una herramienta poderosa para la transformación social.

El indicador institucional de articulación, calculado como el número de Instituciones Educativas Media articuladas dividido entre el número de Instituciones Educativas Media interesadas, multiplicado por cien, arrojó un resultado del 100%. Esto

significa que las 43 instituciones que manifestaron interés en el programa de articulación fueron efectivamente articuladas, lo cual evidencia una gestión de vinculación eficiente y una alta capacidad de convocatoria del modelo de doble titulación del INTEP.

### **Crecimiento del Número de Estudiantes Articulados**

El número de estudiantes beneficiados con el modelo de doble titulación alcanzó las 2.022 personas durante el primer semestre de 2026. Esta cifra representa un incremento del 86.88% respecto a los 1.082 estudiantes articulados en el año 2025, evidenciando no solo la ampliación de la red institucional, sino también una mayor densidad de matrícula por institución articulada.

El crecimiento del 86.88% en el número de estudiantes supera ampliamente el crecimiento del 65.38% en el número de instituciones, lo que indica que el modelo de articulación no solo está llegando a más instituciones, sino que también está consolidándose en las instituciones previamente articuladas. Esta tendencia sugiere una maduración del programa: las instituciones que iniciaron la articulación en periodos anteriores han incrementado su número de estudiantes participantes, mientras que las nuevas instituciones incorporadas en 2026-1 ya comienzan a aportar al total de estudiantes beneficiados.

Los 2.022 estudiantes articulados representan 2.022 historias de vida transformadas. Son jóvenes que, simultáneamente a su proceso de bachillerato, están adquiriendo competencias técnicas profesionales en áreas como procesos administrativos, contabilidad y costos, expresión gráfica y digital, soporte de sistemas informáticos y redes, procesos agroindustriales, producción agropecuaria y promotoría ambiental. Esta formación dual los posiciona con una ventaja competitiva significativa al momento de su inserción laboral o de su continuidad en programas de educación superior de nivel tecnológico o profesional universitario.

### **Análisis Cualitativo y Relevancia Estratégica**

Más allá de las cifras, la gestión de articulación durante el primer semestre de 2026 deja una serie de aprendizajes estratégicos que orientarán las decisiones institucionales de mediano y largo plazo. A continuación, se presentan los principales insights derivados de la coordinación de la dependencia.

### **Articulación como Instrumento de Equidad Territorial**

La expansión del modelo de articulación hacia territorios como el Chocó, el Meta y el Guaviare representa una apuesta estratégica de la institución por trascender su condición de actor local y convertirse en un referente regional de educación superior técnica profesional con proyección nacional. Esta decisión no responde a una lógica de crecimiento por crecimiento, sino a una lectura precisa de las necesidades educativas del país.

Los territorios de difícil acceso donde el INTEP ha extendido su cobertura son precisamente aquellos donde las tasas de cobertura de educación superior son más bajas y donde la deserción escolar en el nivel medio es más alta. Al llevar la doble titulación a estas zonas, la institución no solo está formando técnicos profesionales; está generando un efecto de retención en el sistema educativo, motivando a los jóvenes a completar su bachillerato al ofrecerles una perspectiva clara de continuidad formativa y empleabilidad. La articulación se convierte así en una política de equidad territorial que va más allá de la mera oferta educativa.

### **Diversificación del Portafolio de Programas Articulados**

El análisis de los programas articulados revela una diversificación significativa de la oferta académica. Los estudiantes articulados en 2026-1 se distribuyen en siete programas técnicos profesionales: Técnico Profesional en Procesos Administrativos, Técnico Profesional en Contabilidad y Costos, Técnico Profesional en Expresión Gráfica y Digital, Técnico Profesional en Soporte de Sistemas Informáticos y Redes, Técnico Profesional en Procesos Agroindustriales, Técnico Profesional en Producción Agropecuaria, y Técnico Profesional en Promotoría Ambiental.

Esta diversificación programática responde a una estrategia de pertinencia: los programas ofrecidos en cada territorio están alineados con las vocaciones productivas y las necesidades de desarrollo de cada región. En zonas rurales y agrícolas predominan los programas agroindustriales y agropecuarios; en zonas urbanas y comerciales, los programas administrativos y contables; y en territorios con vocación ambiental, la promotoría ambiental. Esta lógica de pertinencia territorial fortalece la sostenibilidad del modelo, pues los estudiantes articulados ven en la formación técnica una respuesta directa a las oportunidades laborales de su entorno.

### **Eficiencia en la Gestión de Vinculación Institucional**

El indicador del 100% de cumplimiento —todas las Instituciones Educativas Media interesadas fueron articuladas— evidencia una gestión de vinculación altamente eficiente. Este resultado no es fruto del azar, sino de un proceso sistemático que incluye reuniones de socialización del modelo, acompañamiento académico y administrativo, procesos de inscripción y matrícula, organización de horarios, seguimiento académico, supervisión de planeadores, acompañamiento en cierres de semestre y consolidación de informes parciales.

La coordinación de articulación ha demostrado capacidad para gestionar simultáneamente 43 instituciones educativas distribuidas en múltiples municipios y departamentos, cada una con sus propias dinámicas académicas, calendarios escolares y necesidades específicas. Esta capacidad de gestión descentralizada, manteniendo estándares de calidad uniformes, constituye un activo institucional de

alto valor para la consolidación del modelo de doble titulación como una estrategia estructural del INTEP.

### **Consolidación del Modelo de Doble Titulación como Estrategia de Cobertura**

El salto de 1.082 a 2.022 estudiantes articulados en un solo semestre confirma que el modelo de doble titulación ha trascendido su etapa piloto para convertirse en una estrategia de cobertura masiva y sostenible. Este crecimiento del 86.88% en el número de estudiantes, combinado con el 65.38% de crecimiento en instituciones, demuestra que el modelo es escalable y replicable.

La doble titulación se consolida, así como una respuesta efectiva a la necesidad de ampliar la cobertura de educación superior técnica profesional sin requerir la construcción de infraestructura física adicional. Al articularse con las Instituciones Educativas Media existentes en cada territorio, el INTEP aprovecha las instalaciones y los recursos humanos de las instituciones aliadas, optimizando el uso de recursos públicos y maximizando el impacto social de su oferta académica. Este modelo de articulación compartida representa una innovación en la gestión educativa pública, demostrando que es posible ampliar la cobertura con eficiencia y calidad.

### **Diagnóstico Estratégico de Desafíos Institucionales**

Con miras a la consolidación del carácter de Institución Universitaria y al fortalecimiento del proceso de articulación como estrategia estructural de cobertura, desde la Coordinación de Articulación se identifican áreas de oportunidad clave que requieren atención prioritaria en los próximos periodos de gestión.

### **Permanencia y Ambientes de Aprendizaje en Zonas de Difícil Acceso**

Si bien la expansión territorial ha sido exitosa en términos de cobertura, el verdadero desafío reside en garantizar la permanencia de los estudiantes articulados en las zonas de difícil acceso. Las condiciones geográficas, la conectividad limitada, la inestabilidad social y las barreras económicas de las familias en territorios como el Chocó, el Meta y el Guaviare representan factores de riesgo para la deserción.

Es indispensable implementar estrategias específicas de acompañamiento académico y psicosocial para los estudiantes de estas zonas, así como fortalecer los ambientes de aprendizaje virtuales y presenciales que les permitan desarrollar sus competencias técnicas con la misma calidad que los estudiantes de zonas urbanas. La permanencia no puede ser un indicador secundario; debe ser una prioridad estratégica que garantice que el acceso se traduzca en graduación.

## **Fortalecimiento de la Infraestructura Tecnológica para la Modalidad Virtual**

La articulación con instituciones ubicadas en zonas de difícil acceso implica necesariamente una fuerte dependencia de las tecnologías de la información y la comunicación para la prestación de servicios educativos a distancia. Sin embargo, la conectividad en territorios como Bajo Baudó, Bagadó, Novita y Puerto Pervel es limitada e inestable, lo que representa una barrera estructural para la sostenibilidad del modelo.

La institución debe evaluar la viabilidad de establecer alianzas con operadores de telecomunicaciones, entidades territoriales y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para garantizar conectividad estable en las zonas de cobertura. Asimismo, se requiere el desarrollo de materiales didácticos adaptados a contextos de baja conectividad, que permitan a los estudiantes acceder a los contenidos académicos incluso en condiciones de intermitencia en el servicio de internet.

## **Articulación de la Doble Titulación con la Educación Superior de Nivel Tecnológico y Profesional Universitario**

El modelo de doble titulación del INTEP permite a los estudiantes obtener simultáneamente el título de bachiller y el de técnico profesional. Sin embargo, el desafío de mediano plazo consiste en articular esta doble titulación con programas de educación superior de nivel tecnológico y profesional universitario, de modo que los egresados del modelo de articulación tengan una ruta clara de continuidad formativa.

Esto implica establecer convenios de articulación vertical con instituciones de educación superior que ofrezcan programas tecnológicos y profesionales universitarios en las mismas áreas de formación técnica, garantizando reconocimiento de saberes previos y facilitando la transición de los egresados. La articulación horizontal —con la educación media— debe evolucionar hacia una articulación vertical —con la educación superior de nivel tecnológico y profesional universitario— que cierre el ciclo de formación integral del estudiante.

## **Sostenibilidad Financiera del Modelo de Articulación**

El crecimiento exponencial del número de instituciones articuladas y de estudiantes beneficiados plantea el desafío de la sostenibilidad financiera del modelo. Cada nuevo estudiante articulado implica costos de matrícula, acompañamiento académico, seguimiento, evaluación y certificación que deben ser financiados de manera estable y predecible.

Es necesario diversificar las fuentes de financiación del programa de articulación, explorando mecanismos como la cofinanciación con entidades territoriales, la participación en convocatorias del Ministerio de Educación Nacional orientadas a la ampliación de cobertura en zonas de difícil acceso, y la exploración de modelos de

sostenibilidad basados en la prestación de servicios de formación técnica a entidades públicas y privadas. La sostenibilidad financiera es condición necesaria para que el crecimiento del modelo no se vea comprometido en periodos venideros.

### **Evaluación de Impacto y Control de Gestión**

En cumplimiento de las directrices de transparencia institucional y rendición de cuentas, se presenta a continuación la evaluación técnica del indicador de impacto del proceso de articulación, integrando el análisis del logro alcanzado y las acciones de mejora proyectadas para optimizar las metas semestrales venideras.

#### **Indicador de Impacto: Articulación con Instituciones Educativas Media**

El indicador institucional de articulación estableció como meta lograr la articulación de un número determinado de Instituciones Educativas Media interesadas en el programa de doble titulación. Al cierre del primer semestre de 2026, el resultado alcanzado fue del 100% de cumplimiento, lo que significa que las 43 Instituciones Educativas Media que manifestaron interés en el programa fueron efectivamente articuladas.

Este resultado del 100% convalida la efectividad de la estrategia de prospección y vinculación implementada por la coordinación de articulación. La gestión multi-estrategia desplegada durante el semestre —que articuló socialización del modelo, acompañamiento académico y administrativo, procesos de inscripción y matrícula, organización de horarios, seguimiento académico, supervisión de planeadores, acompañamiento en cierres de semestre y consolidación de informes parciales— generó un efecto de confianza institucional que permitió que todas las instituciones interesadas concretaran su vinculación al programa.

El análisis del logro revela además que el crecimiento de 26 a 43 instituciones articuladas, y de 1.082 a 2.022 estudiantes beneficiados, no es un fenómeno coyuntural sino el resultado de un modelo de gestión probado y replicable. La articulación con la educación media se consolida como una de las estrategias más efectivas del INTEP para cumplir su misión de ampliar la cobertura de educación superior técnica profesional con equidad y calidad.

#### **Acciones de Mejora Proyectadas**

Con base en el análisis del logro y el diagnóstico de desafíos institucionales, se proyectan las siguientes acciones de mejora para el segundo semestre de 2026 y los periodos venideros:

##### **Implementar Estrategias de Permanencia en Zonas de Difícil Acceso**

Diseñar e implementar un programa específico de acompañamiento académico y psicosocial para los estudiantes articulados en zonas de difícil acceso como el Chocó, el Meta y el Guaviare. Este programa debe incluir tutorías personalizadas, seguimiento sistemático de indicadores de riesgo de deserción, estrategias de

motivación académica y articulación con programas de bienestar institucional. El objetivo es garantizar que el acceso se traduzca en permanencia y graduación.

### **Fortalecer Ambientes de Aprendizaje Adaptados a Contextos de Baja Conectividad**

Desarrollar materiales didácticos y recursos educativos adaptados a contextos de baja conectividad, que permitan a los estudiantes de zonas rurales y de difícil acceso desarrollar sus competencias técnicas sin depender exclusivamente de una conexión a internet estable. Esto incluye la producción de contenidos descargables, guías de estudio impresas, audios educativos y otras herramientas pedagógicas que garanticen la continuidad del proceso formativo independientemente de las condiciones tecnológicas del territorio.

### **Articular la Doble Titulación con Programas de Nivel Tecnológico y Profesional Universitario**

Gestionar convenios de articulación vertical con instituciones de educación superior que ofrezcan programas tecnológicos y profesionales universitarios en las áreas de formación técnica del INTEP. Estos convenios deben garantizar el reconocimiento de saberes previos de los egresados del modelo de doble titulación y facilitar su ingreso a programas de nivel superior, cerrando así el ciclo de formación integral del estudiante y potenciando su empleabilidad en el mercado laboral.

### **Diversificar Fuentes de Financiación para la Sostenibilidad del Modelo**

Estructurar un portafolio de iniciativas de cofinanciación con entidades territoriales, gobernaciones, alcaldías y el Ministerio de Educación Nacional, orientadas a garantizar la sostenibilidad financiera del programa de articulación. Explorar además modelos de sostenibilidad basados en la prestación de servicios de formación técnica a entidades públicas y privadas, que permitan diversificar los ingresos institucionales y reducir la dependencia de una única fuente de financiación.

### **Ajustar Metas Institucionales de Articulación para el Ciclo 2026-2**

Reajustar las metas institucionales de articulación para el segundo semestre de 2026, considerando la alta capacidad de convocatoria y vinculación demostrada en el primer semestre. Las nuevas metas deben ser ambiciosas pero realistas, incorporando proyecciones de crecimiento tanto en el número de instituciones articuladas como en el número de estudiantes beneficiados, sin comprometer la calidad del acompañamiento académico y administrativo que ha caracterizado al modelo.

## **Consolidación Narrativa de Indicadores de Gestión 2026-I**

A manera de síntesis, los resultados cuantitativos del primer semestre de 2026 se presentan a continuación de forma narrativa, facilitando su lectura e interpretación sin recurrir a formatos tabulares.

### **Indicadores de Cobertura y Articulación**

En el componente de cobertura territorial, la institución amplió su presencia hacia poblaciones de difícil acceso en los departamentos del Chocó, Meta y Guaviare, incorporando nuevas Instituciones Educativas Media en zonas como Bajo Baudó, Bagadó, Novita, Puerto Pervel, Puerto Gaitán y San José del Guaviare.

En el componente de articulación institucional, el número de Instituciones Educativas Media articuladas con el INTEP alcanzó las 43 instituciones al cierre del primer semestre de 2026, representando un crecimiento del 65.38% respecto a las 26 instituciones articuladas en el año 2025. El indicador institucional de articulación, calculado como el número de Instituciones Educativas Media articuladas dividido entre el número de Instituciones Educativas Media interesadas, multiplicado por cien, arrojó un resultado del 100%, evidenciando que las 43 instituciones interesadas fueron efectivamente vinculadas al programa de doble titulación.

En el componente de estudiantes beneficiados, el número de estudiantes articulados alcanzó las 2.022 personas durante el primer semestre de 2026, lo que representa un incremento del 86.88% respecto a los 1.082 estudiantes articulados en el año 2025. Este crecimiento supera ampliamente el crecimiento en instituciones, indicando una mayor densidad de matrícula por institución articulada y una consolidación del modelo en las instituciones previamente vinculadas.

Los 2.022 estudiantes se distribuyen en siete programas técnicos profesionales: Técnico Profesional en Procesos Administrativos, Técnico Profesional en Contabilidad y Costos, Técnico Profesional en Expresión Gráfica y Digital, Técnico Profesional en Soporte de Sistemas Informáticos y Redes, Técnico Profesional en Procesos Agroindustriales, Técnico Profesional en Producción Agropecuaria, y Técnico Profesional en Promotoría Ambiental. Esta diversificación programática responde a una estrategia de pertinencia territorial que alinea la oferta académica con las vocaciones productivas y las necesidades de desarrollo de cada región.

En el componente de gestión operativa, la coordinación de articulación desarrolló un conjunto integral de acciones que incluyeron reuniones de socialización del modelo, acompañamiento académico y administrativo, procesos de inscripción y matrícula, organización de horarios, seguimiento académico, supervisión de planeadores, acompañamiento en cierres de semestre y consolidación de informes parciales, garantizando así la calidad y pertinencia del servicio educativo prestado a través del modelo de doble titulación.

## Reflexiones Finales

El primer semestre de 2026 consolida el proceso de Articulación con la Educación Media como una de las estrategias más impactantes y transformadoras del INTEP. Los resultados presentados no solo superaron las expectativas de crecimiento — 65.38% en instituciones articuladas y 86.88% en estudiantes beneficiados— sino que también revelan un modelo de gestión basado en la equidad territorial, la pertinencia académica y la eficiencia administrativa.

La expansión hacia territorios de difícil acceso como el Chocó, el Meta y el Guaviare no es una mera estrategia de crecimiento cuantitativo; es un acto de justicia educativa que posiciona al INTEP como un actor comprometido con la transformación social del país. Cada uno de los 2.022 estudiantes articulados representa una historia de oportunidad, una familia que ve en la educación técnica profesional una vía de movilidad social, y un territorio que gana capacidad de desarrollo productivo gracias a la formación de sus jóvenes.

Sin embargo, el verdadero desafío reside en transformar estos logros puntuales en procesos estructurales permanentes: garantizar la permanencia de los estudiantes en zonas de difícil acceso, fortalecer la infraestructura tecnológica para contextos de baja conectividad, articular la doble titulación con programas de nivel tecnológico y profesional universitario, y diversificar las fuentes de financiación para garantizar la sostenibilidad del modelo.

Este informe reafirma el compromiso decidido de la Coordinación de Articulación con el fortalecimiento de la cobertura, la equidad educativa y los procesos de mejora continúa exigidos por el entorno de la educación superior en Colombia. La articulación con la educación media no es una estrategia complementaria para el INTEP; es una condición necesaria para el cumplimiento de su misión institucional y para la construcción de una educación superior técnica profesional que sea verdaderamente para todos.

## 8. BIENESTAR INSTITUCIONAL

El presente informe consolida los avances, resultados y proyecciones de la gestión de Bienestar Institucional durante el primer semestre de la vigencia 2026, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional "Hacia un futuro brillante, educación superior para todos" 2024-2033. Este documento no solo registra cifras; narra una historia de acompañamiento integral a la comunidad académica del INTEP, donde el bienestar trasciende la asistencia para convertirse en un eje estratégico de permanencia, calidad de vida y desarrollo humano.

Durante este semestre, la dependencia de Bienestar Institucional desplegó una gestión multifacética que abarcó desde el apoyo a la permanencia estudiantil y la graduación, hasta la promoción de la salud física y mental, el desarrollo cultural, el deporte, la recreación y la promoción socioeconómica de los estudiantes. Con un total de 98% de ejecución de las actividades programadas, la dependencia demostró una capacidad operativa robusta y una vocación de servicio orientada a transformar la experiencia universitaria de cada miembro de la comunidad INTEP.

Los más de 2.000 estudiantes beneficiados con subsidios de alimentación y hospedaje, las 315 atenciones psicológicas brindadas, los 301 talleres de formación humana, las 228 sesiones de los grupos de danza, los 227 talleres deportivos y las 54 acciones de apoyo a la permanencia estudiantil no son meros registros estadísticos. Son evidencias de una institución que comprende que la excelencia académica no puede construirse sin el bienestar integral de quienes la habitan: estudiantes, docentes, empleados y sus familias.

A continuación, se presentan los indicadores de gestión organizados por sus cuatro dimensiones estratégicas —apoyo a la permanencia y graduación, salud y espiritualidad, desarrollo humano, y cultura, deporte y recreación— junto con el análisis cualitativo de los hitos alcanzados, el diagnóstico estratégico de desafíos institucionales y las acciones de mejora proyectadas, todo ello organizado de manera narrativa para facilitar su comprensión y apropiación por parte de los órganos de dirección y control institucional.

### **Apoyo a la Permanencia Estudiantil y Graduación**

La permanencia estudiantil constituye el corazón de la misión de Bienestar Institucional. Durante el primer semestre de 2026, la dependencia ejecutó 54 acciones específicas orientadas a garantizar que los estudiantes no solo ingresen al INTEP, sino que se mantengan, progresen y culminen exitosamente su proceso formativo. Este componente alcanzó un 180% de avance respecto a la meta programada, evidenciando una gestión proactiva y exhaustiva.

## **Acompañamiento Integral al Estudiante**

El acompañamiento a la permanencia estudiantil se materializó a través de un portafolio diversificado de 54 actividades que abarcaron todo el ciclo de vida del estudiante en la institución. Desde las entrevistas de ingreso y la aplicación de pruebas diagnósticas en áreas transversales —inglés, matemáticas, comprensión de lectura y ortografía— hasta la inducción a estudiantes de primer ingreso, la socialización del protocolo y la ruta de atención de violencias basadas en género, y las aulas familiares, cada acción estuvo diseñada para identificar y atender las necesidades específicas de cada estudiante.

Las intervenciones grupales e individuales, las tutorías académicas en inglés, matemáticas y comprensión lectora, las pausas activas de salud integral, y el seguimiento sistemático a las causas de deserción tanto intersemestral como semestral, conformaron un ecosistema de acompañamiento que busca anticipar las dificultades antes de que se conviertan en causas de abandono. El seguimiento al proceso de grado y a la permanencia en general completó este circuito de atención integral.

## **Estrategia Pedagógica SANAMENTE: Salud Mental como Eje Transversal**

Uno de los hitos más significativos de la gestión de permanencia fue el despliegue de la estrategia pedagógica SANAMENTE, una iniciativa transversal que articuló múltiples campañas de sensibilización y formación en torno a la salud mental, el autocuidado y la inclusión social. Durante el semestre se ejecutaron campañas temáticas que abordaron el consumo de sustancias psicoactivas, el manejo y reconocimiento emocional a través de herramientas como el espejo de las emociones, la catarsis emocional y el saco de boxeo, los hábitos de vida saludable, la apreciación cultural con énfasis en la afrocolombianidad, y la conmemoración de fechas especiales como el Día de la Mujer, el Día del Hombre, el Día del Niño y el Día del Docente.

Adicionalmente, se desarrollaron campañas sobre salud mental, el uso excesivo del teléfono celular, la ecología, la respiración consciente, el pacto de responsabilidad y convivencia escolar, la integración interprogramas, la voz de la gratitud, los momentos que brillan y la salud mental dirigida específicamente al cuerpo docente. Cada una de estas campañas no fue un evento aislado, sino parte de una estrategia pedagógica coherente que busca formar estudiantes integralmente sanos, conscientes y responsables con su bienestar y el de su comunidad.

## **Prevención de Violencias Basadas en Género**

La prevención de violencias basadas en género se consolidó como un componente estructural de la gestión de bienestar. Durante el semestre se ejecutaron 31 acciones preventivas del protocolo de violencias basadas en género, que incluyeron la socialización de la ruta de atención, la capacitación del talento humano en el

protocolo institucional, y diversas actividades de sensibilización con los diferentes estamentos de la comunidad académica. Estas acciones no solo cumplen con un mandato normativo, sino que construyen una cultura institucional de respeto, equidad y cero tolerancias ante cualquier forma de violencia.

### **Seguimiento a la Deserción: Un Sistema de Alertas Tempranas**

El seguimiento a la deserción se realizó en dos fases complementarias. En la primera fase, cuando los estudiantes aún están matriculados, se identifican aquellos que no ingresan al semestre siguiente, permitiendo activar protocolos de contacto y acompañamiento antes de que la deserción se concrete. En la segunda fase, durante el semestre en curso, se monitorea quiénes se retiran en el transcurso del mismo, activando intervenciones inmediatas para recuperar al estudiante.

Este sistema de alertas tempranas se complementó con encuentros de alertas tempranas, conversatorios por bloques académicos, elección y acompañamiento a representantes de grupo, formación para líderes de grupo, talleres de competencias laborales, y la estrategia "Un día como universitario INTEP", que permite a los estudiantes en riesgo de deserción vivenciar la experiencia universitaria de manera diferente. El seguimiento a 608 casos de deserción, con un avance del 2.027% respecto a la meta, evidencia la profundidad y sistematicidad de este componente.

### **Calidad de Vida: Salud y Espiritualidad**

La dimensión de salud y espiritualidad de Bienestar Institucional se orientó durante el semestre a garantizar el acceso a servicios de salud, promover la prevención y el autocuidado, y fortalecer el bienestar integral de toda la comunidad académica. Los resultados en esta área reflejan una gestión que comprende la salud no solo como ausencia de enfermedad, sino como un estado de completo bienestar físico, mental y social.

### **Convenios de Salud: Acceso y Sostenimiento**

La institución mantuvo durante el semestre convenios activos con dos ópticas y una entidad de odontología integral en el municipio de Roldanillo, garantizando así que estudiantes, docentes, empleados y sus familias tengan acceso a servicios de salud visual y dental con condiciones preferenciales. Aunque el indicador de convenios mostró un avance del 27,27% respecto a la meta, el sostenimiento de estas alianzas estratégicas constituye una base sólida para la ampliación de la red de servicios de salud en periodos venideros.

### **Promoción y Prevención de la Salud Mental**

La promoción y prevención de la salud mental alcanzó un avance del 2.300% respecto a la meta programada, con 46 acciones ejecutadas que beneficiaron a estudiantes y docentes. Estas acciones se concentraron en 15 campañas pedagógicas bajo el marco de la estrategia SANAMENTE y 31 acciones preventivas

de violencias basadas en género, cada una de ellas desarrollada en múltiples jornadas con los diferentes estamentos institucionales.

Los objetivos de estas campañas fueron triples: sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de visibilizar la salud mental como factor fundamental en la calidad de vida y el autocuidado del cuerpo; promover la inclusión en la sociedad como acercamiento a la igualdad en las personas; y sensibilizar sobre los lineamientos institucionales para la prevención, atención y sanción de situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación. Este despliegue masivo de acciones de salud mental posiciona al INTEP como una institución que prioriza el bienestar psicológico de su comunidad.

### **Atención Psicológica: 315 Servicios para 272 Personas**

El servicio de atención psicológica se consolidó como uno de los pilares de la gestión de bienestar. Durante el semestre se atendieron 272 personas de la comunidad estudiantil, incluyendo estudiantes, docentes, administrativos, familias y egresados, a quienes se les brindaron 315 atenciones psicológicas que abarcaron todas las sedes del INTEP. Adicionalmente, se realizaron 23 intervenciones en crisis para personas que lo requirieron en momentos de emergencia emocional.

Este servicio, con un avance del 135,2% respecto a la meta, demuestra que la demanda de atención psicológica en la comunidad académica es alta y que la institución está respondiendo de manera oportuna y profesional. La cobertura en todas las sedes garantiza que el bienestar no sea un privilegio de la sede principal, sino un derecho de toda la comunidad INTEP, independientemente de su ubicación geográfica.

### **Desarrollo Humano y Formación Integral**

La dimensión de desarrollo humano de Bienestar Institucional se orientó a fortalecer las competencias socioemocionales, éticas y ciudadanas de la comunidad académica, reconociendo que la formación técnica y profesional debe ir acompañada de un desarrollo humano integral que prepare a los estudiantes para la vida, el trabajo y la convivencia social.

### **Talleres de Formación Humana: 301 Talleres para 867 Estudiantes**

Durante el semestre se realizaron 301 talleres de formación humana distribuidos en 44 grupos de la sede principal y sus demás sedes, alcanzando a un total de 867 estudiantes. Estos talleres, concebidos como transversalidad a la academia, abordaron temáticas orientadas al fortalecimiento de competencias para la vida, la convivencia, la ética profesional, la responsabilidad social y el desarrollo de habilidades blandas que complementan la formación técnica específica de cada programa.

La ejecución de 301 talleres, con un avance del 1,2% respecto a la meta programada, evidencia que la formación humana no es un componente marginal del quehacer institucional, sino una estrategia estructural para formar profesionales íntegros, conscientes de su rol en la sociedad y capaces de liderar procesos de transformación social desde sus áreas de competencia técnica.

### **Clima Organizacional: Espacios de Integración para Docentes y Administrativos**

El fortalecimiento del clima organizacional se materializó a través de 4 actividades de integración social, compartir y esparcimiento en las que participaron docentes y administrativos de la institución, junto con la comunidad externa. Estas actividades, con un avance del 10% respecto a la meta, generaron espacios de descanso, diversión y fortalecimiento de lazos interpersonales que son fundamentales para construir una comunidad académica cohesionada y motivada.

El bienestar del talento humano no es un lujo administrativo; es una condición necesaria para que docentes y administrativos puedan desempeñar sus funciones con la dedicación, la creatividad y el compromiso que la educación superior exige. Las actividades de clima organizacional contribuyen directamente a la retención del talento y a la construcción de una cultura institucional positiva.

### **Mensajes y Exaltación de Fechas Especiales**

La exaltación de fechas especiales se concretó en dos homenajes institucionales que contaron con la participación de 134 personas entre administrativos y docentes. El primero fue un homenaje a exfuncionarios de la institución que recibieron su pensión durante el periodo académico, reconociendo su trayectoria y dedicación al servicio de la educación. El segundo fue un homenaje a las mujeres en el Día Internacional de la Mujer, celebrando su contribución a la vida académica y social del INTEP.

Estos actos de reconocimiento, con un avance del 16,67% respecto a la meta, fortalecen el sentido de pertenencia institucional y construyen una memoria organizacional que honra a quienes han construido la historia del INTEP. La valoración del talento humano es un pilar fundamental de la gestión de bienestar que trasciende lo material para tocar lo simbólico y lo emocional.

### **Cultura, Deporte y Recreación**

La dimensión cultural, deportiva y recreativa de Bienestar Institucional se orientó a enriquecer la experiencia universitaria de la comunidad académica, promoviendo el desarrollo de talentos artísticos, el fortalecimiento físico, la competencia sana y el esparcimiento como componentes esenciales de una educación integral. Los resultados en esta área reflejan una gestión que valora la expresión artística, el deporte y la recreación como derechos de toda la comunidad académica.

## **Presentaciones Artísticas y Culturales: 10 Eventos de Alto Impacto**

Durante el semestre se realizaron 10 presentaciones artísticas y culturales en la sede principal y demás sedes, con un avance del 250% respecto a la meta programada. Estos eventos incluyeron un foro académico con magistrados del Valle del Cauca, un diálogo de saberes con la visita del Viceministro de Educación, una charla académica con el filósofo Adrián Miranda, el Festival del Libro Infantil y Juvenil, la presentación de un libro sobre ganado criollo Hartón del Valle, la celebración del Día del Idioma, el Primer Festival de Danzas Intersedes con motivo del cumpleaños del INTEP, una muestra gastronómica y cultural de danzas con la visita de estudiantes mexicanos, una charla sobre la Apología de Sócrates, y una muestra cultural de integración de estudiantes de la sede Meta.

Cada una de estas actividades no fue un mero espectáculo, sino una oportunidad de aprendizaje, intercambio de saberes, fortalecimiento de la identidad cultural y construcción de comunidad. La participación de figuras de la academia, la judicatura y el gobierno nacional en estos espacios elevó el nivel de las conversaciones y posicionó al INTEP como un escenario cultural de referencia regional.

## **Grupos de Danza Los Gorriones: 228 Talleres y 12 Presentaciones**

Los grupos de danza del INTEP —conformados por estudiantes de las sedes de Roldanillo, Dapa, Restrepo, Guacarí y Cali— realizaron 228 talleres durante el semestre, con la participación de 80 personas pertenecientes a estos grupos. El avance del 1.140% respecto a la meta evidencia la vitalidad y el compromiso de esta estrategia cultural.

Las 12 presentaciones de los grupos de danza en diferentes actividades culturales incluyeron participaciones en la Feria de Emprendimiento del INTEP, el Primer Festival de Danza Folclórica INTEP en Roldanillo y en Cali, presentaciones artísticas por el Día de la Madre en la sede Dapa, presentaciones en el supermercado Merca 5, intercambios culturales con estudiantes del Meta, y presentaciones en eventos deportivos como el Torneo de Fútbol Intersedes de Guacarí. Estas presentaciones no solo exhiben el talento artístico de los estudiantes, sino que también fortalecen la identidad cultural del INTEP y su proyección comunitaria.

## **Talleres de Expresión Artística: 55 Talleres para 230 Estudiantes**

Los talleres de expresión artística alcanzaron 55 sesiones distribuidas en 16 grupos, con la participación de 230 estudiantes de la sede principal y demás sedes. Aunque el avance respecto a la meta fue del 4,58%, la calidad y el impacto de estos talleres en el desarrollo creativo de los estudiantes es innegable. Estos espacios permiten a los estudiantes explorar dimensiones de su sensibilidad, creatividad y expresión personal que complementan su formación técnica y profesional.

## **Convenio Cultural con el Museo Rayo**

La institución mantuvo el convenio con el Museo Rayo, una de las entidades culturales más importantes de la región, que ofrece acceso gratuito a sus instalaciones a grupos de estudiantes del INTEP y a funcionarios. Este convenio, con un cumplimiento del 100% respecto a la meta, representa una alianza estratégica que enriquece la formación cultural de la comunidad académica y la vincula con el patrimonio artístico del Valle del Cauca.

## **Deporte y Recreación: Torneos, Talleres y Actividades para el Talento Humano**

En la dimensión deportiva, la gestión se articuló en varios frentes. En cuanto a selecciones deportivas, no se conformaron selecciones de voleibol mixto ni de fútbol de salón durante este semestre. Sin embargo, en la participación en torneos intersemestrales se logró un avance del 250% respecto a la meta, con 5 torneos deportivos enmarcados en la Semana Deportiva del INTEP: ajedrez, baloncesto, fútbol, futsal y relámpago. Los participantes incluyeron 6 personas en el torneo de ajedrez, 12 en fútbol, 23 en baloncesto, 24 en futsal, y 100 participantes en el Torneo Intersemestres INTEP 2026 en Guacarí, en las modalidades de futsal y baloncesto.

Los talleres de expresión deportiva alcanzaron 227 sesiones distribuidas en 37 grupos, con la participación de 706 estudiantes de la sede principal y demás sedes, representando un avance del 5.675% respecto a la meta. Estos talleres abarcaron disciplinas deportivas diversas que permitieron a los estudiantes desarrollar habilidades físicas, fortalecer su salud y construir espíritu de equipo.

Para el talento humano, se realizaron 3 actividades recreativas que incluyeron un paseo al Parque del Café, pausas activas y un taller de teatro, con la asistencia de 61 docentes y administrativos. Adicionalmente, se mantuvieron 2 convenios con el parque recreacional y el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte, garantizando el acceso a instalaciones deportivas y recreativas para la comunidad académica.

## **Promoción Socioeconómica y Apoyo Logístico**

La dimensión de promoción socioeconómica de Bienestar Institucional se orientó a garantizar que las condiciones económicas no sean una barrera para el acceso y la permanencia de los estudiantes en la educación superior técnica profesional. Durante el semestre, la dependencia desplegó un conjunto de estrategias de apoyo económico, incentivos culturales y deportivos, y apoyo logístico a las actividades académicas y administrativas de la institución.

## **Subsidios de Alimentación y Hospedaje: 2.079 Beneficiarios**

Durante el semestre se otorgaron subsidios de alimentación y hospedaje a 2.079 estudiantes, con un avance del 346,5% respecto a la meta programada. De este

total, 1.912 estudiantes recibieron subsidio exclusivo de alimentación, mientras que 167 estudiantes recibieron subsidio combinado de hospedaje y alimentación. Estos subsidios están dirigidos a estudiantes que provienen de fuera del municipio de Roldanillo y cuya jornada académica es de fin de semana, aunque también aplican para estudiantes de jornada diurna y para aquellos que pernoctan en la institución al realizar alguna actividad académica.

Este componente de promoción socioeconómica es quizás el de mayor impacto directo en la permanencia estudiantil. Para muchos de los 2.079 beneficiarios, el subsidio de alimentación y hospedaje representa la diferencia entre poder continuar sus estudios o verse obligados a abandonarlos por razones económicas. La gestión de estos subsidios, con un avance que supera ampliamente la meta, evidencia una política institucional de equidad que traduce recursos en oportunidades reales para los estudiantes más vulnerables.

### **Incentivos Económicos para el Área Cultural y Deportiva**

Los 80 estudiantes que pertenecen a los grupos de danza del INTEP de las sedes de Roldanillo, Dapa, Restrepo, Guacarí y Cali recibieron un incentivo monetario durante el semestre, siempre y cuando cumplieran con los requisitos académicos y de reglamento estudiantil establecidos. Este incentivo, con un avance del 3,64% respecto a la meta, reconoce el esfuerzo y la dedicación de los estudiantes que conjugan su formación técnica con el desarrollo de talentos artísticos, incentivando así la permanencia y el buen desempeño académico.

### **Apoyo Logístico Académico y Administrativo: 650 Acciones**

La dependencia de Bienestar Institucional brindó apoyo en la organización y logística de 650 actividades y reuniones programadas por la institución en sus dimensiones académica y administrativa, con un avance del 108,33% respecto a la meta. Este apoyo logístico se concretó en subsidios de almuerzos, desayunos, cenas y hospedaje para participantes de eventos institucionales, acompañamiento a visitas internacionales como la delegación mexicana, jornadas de inducción, consejos directivos, conmemoraciones del Día de la Mujer y del Día del Hombre, ferias de emprendimiento, celebración del cumpleaños del INTEP, festivales de danzas intersedes, la actividad "Un día como universitario INTEP", campañas de enfermería, apoyo a la actividad 24 Horas, ceremonias de grados, celebración de la Santa Ceniza, actividades para pensionados, visitas de estudiantes del Meta, homenajes al rector, integración de estudiantes del Meta, formación para líderes, semana deportiva y apoyo al proceso de articulación con la educación media.

Este componente de apoyo logístico, aunque menos visible que otros, es fundamental para el funcionamiento institucional. La capacidad de Bienestar Institucional para atender 650 solicitudes de apoyo en un solo semestre demuestra su rol como articulador operativo de la vida académica y administrativa del INTEP.

## **Diagnóstico Estratégico de Desafíos Institucionales**

Con miras a la consolidación del carácter de Institución Universitaria y al fortalecimiento de Bienestar Institucional como eje estratégico de calidad académica, desde la dependencia se identifican áreas de oportunidad clave que requieren atención prioritaria en los próximos periodos de gestión.

### **Ampliación de la Red de Convenios de Salud**

El indicador de convenios de salud mostró un avance del 27,27% respecto a la meta, evidenciando que la red actual de convenios —dos ópticas y una entidad de odontología— es insuficiente para atender la demanda de una comunidad académica que crece en número y diversidad de necesidades. Es necesario ampliar la red de convenios para incluir servicios de medicina general, psiquiatría, nutrición, fisioterapia y salud sexual y reproductiva, garantizando una cobertura integral de salud para todos los miembros de la comunidad INTEP.

### **Fortalecimiento de las Selecciones Deportivas Institucionales**

Durante el semestre no se conformaron selecciones deportivas de voleibol mixto ni de fútbol de salón, lo cual representa una oportunidad de mejora en la dimensión deportiva de alto rendimiento. Es necesario implementar un programa estructurado de captación, entrenamiento y competencia de selecciones deportivas que representen al INTEP en torneos regionales y nacionales, fortaleciendo el orgullo institucional y el desarrollo del talento deportivo de los estudiantes.

### **Sostenibilidad de los Subsidios Socioeconómicos**

El crecimiento exponencial en el número de beneficiarios de subsidios —de 346,5% de avance respecto a la meta— plantea el desafío de la sostenibilidad financiera de este componente. Es necesario diversificar las fuentes de financiación de los subsidios de alimentación y hospedaje, explorando mecanismos como la cofinanciación con entidades territoriales, la participación en convocatorias del Ministerio de Educación Nacional orientadas a la permanencia estudiantil, y la generación de ingresos propios a través de servicios que la dependencia pueda prestar a la comunidad externa.

### **Articulación Interdependencial para la Permanencia**

El seguimiento a 608 casos de deserción y el apoyo a 2.079 beneficiarios de subsidios evidencian la necesidad de una articulación más estrecha entre Bienestar Institucional y otras dependencias como la Dirección de Programas, la Coordinación de Articulación, la Dirección de Internacionalización y la Oficina de Planeación. La permanencia estudiantil no es responsabilidad exclusiva de Bienestar; requiere un esfuerzo institucional coordinado que integre acciones académicas, administrativas, financieras y de acompañamiento psicosocial en un solo plan de acción interdependencial.

## **Evaluación de Impacto y Control de Gestión**

En cumplimiento de las directrices de transparencia institucional y rendición de cuentas, se presenta a continuación la evaluación técnica del impacto global de la dependencia, integrando el análisis del logro alcanzado y las acciones de mejora proyectadas para optimizar las metas semestrales venideras.

### **Indicador de Ejecución Global: 98% de Cumplimiento**

El indicador de ejecución global de Bienestar Institucional alcanzó el 98% durante el primer semestre de 2026, evidenciando una gestión de alta eficiencia operativa. Este resultado se construye a partir del cumplimiento de 17 programas y actividades que abarcaron las dimensiones de permanencia estudiantil, salud y espiritualidad, desarrollo humano, cultura, deporte, recreación, promoción socioeconómica y apoyo logístico.

El análisis del logro revela que la dependencia no solo ejecutó las actividades programadas, sino que en muchos casos las superó ampliamente: 180% en apoyo a la permanencia, 2.027% en seguimiento a la deserción, 2.300% en promoción de la salud mental, 1.140% en talleres de danza, 250% en presentaciones artísticas, 250% en participación en torneos, 5.675% en talleres deportivos, 346,5% en subsidios socioeconómicos y 108,33% en apoyo logístico. Estos avances exponenciales no son fenómenos coyunturales, sino el resultado de una gestión que ha identificado las necesidades reales de la comunidad y ha respondido con la pertinencia y la urgencia que cada situación requiere.

### **Acciones de Mejora Proyectadas**

Con base en el análisis del logro y el diagnóstico de desafíos institucionales, se proyectan las siguientes acciones de mejora para el segundo semestre de 2026 y los periodos venideros:

#### **Ampliar la Red de Convenios de Salud**

Gestionar al menos cinco nuevos convenios de salud con entidades de medicina general, psiquiatría, nutrición, fisioterapia y salud sexual y reproductiva en el municipio de Roldanillo y zonas de influencia de las sedes del INTEP. Estos convenios deben garantizar condiciones preferenciales de atención para estudiantes, docentes, empleados y sus familias, ampliando significativamente la cobertura de salud integral de la comunidad académica.

#### **Conformar y Entrenar Selecciones Deportivas Institucionales**

Diseñar e implementar un programa estructurado de conformación, entrenamiento y competencia de selecciones deportivas del INTEP en las modalidades de voleibol mixto, fútbol de salón, baloncesto, futsal y ajedrez. Este programa debe incluir captación de talentos, entrenamientos sistemáticos, participación en torneos

locales, regionales y nacionales, y un sistema de incentivos académicos y deportivos para los integrantes de las selecciones.

### **Diversificar Fuentes de Financiación para Subsidios Socioeconómicos**

Estructurar un portafolio de iniciativas de cofinanciación con entidades territoriales, gobernaciones, alcaldías, el Ministerio de Educación Nacional y organizaciones de la sociedad civil, orientadas a garantizar la sostenibilidad financiera de los subsidios de alimentación y hospedaje. Explorar además modelos de autosostenibilidad basados en la prestación de servicios de bienestar a la comunidad externa, que permitan generar ingresos propios para el fortalecimiento de los programas de apoyo socioeconómico.

### **Fortalecer la Articulación Interdependencial para la Permanencia Estudiantil**

Crear una mesa de trabajo permanente de permanencia estudiantil que integre a Bienestar Institucional, la Dirección de Programas, la Coordinación de Articulación, la Dirección de Internacionalización, la Oficina de Planeación y las direcciones de programa. Esta mesa debe diseñar e implementar un plan de acción interdependencial de permanencia que articule acciones académicas, administrativas, financieras y de acompañamiento psicosocial en un solo esfuerzo institucional coordinado.

### **Escalar la Estrategia Pedagógica SANAMENTE a Nivel Institucional**

Sistematizar y escalar la estrategia pedagógica SANAMENTE para que sea adoptada como política institucional transversal, integrando sus campañas de salud mental, autocuidado, inclusión social y prevención de violencias en el currículo de todos los programas académicos del INTEP. Esta estrategia debe contar con recursos financieros asignados, un equipo de coordinación definido e indicadores de impacto en la salud mental de la comunidad académica.

### **Consolidación Narrativa de Indicadores de Gestión 2026-I**

A manera de síntesis, los resultados cuantitativos del primer semestre de 2026 se presentan a continuación de forma narrativa, facilitando su lectura e interpretación sin recurrir a formatos tabulares.

### **Indicadores de Bienestar Institucional y Desarrollo Estudiantil**

En el componente de apoyo a la permanencia estudiantil y graduación, la dependencia ejecutó 54 acciones específicas que abarcaron desde entrevistas de ingreso y pruebas diagnósticas hasta tutorías académicas, intervenciones grupales e individuales, asesoría psicológica, intervención en crisis, seguimiento a causas de deserción intersemestral y semestral, seguimiento al proceso de grado, acciones preventivas del protocolo de violencias basadas en género, y la estrategia pedagógica SANAMENTE con sus 15 campañas temáticas. El avance en este componente fue del 180% respecto a la meta programada.

En el seguimiento a la deserción, se atendieron 608 casos con un avance del 2.027% respecto a la meta, implementando un sistema de alertas tempranas en dos fases: identificación de estudiantes que no ingresan al semestre siguiente y monitoreo de retiros durante el semestre en curso.

En el componente de salud y espiritualidad, se mantuvieron 3 convenios de salud con dos ópticas y una entidad de odontología integral en Roldanillo, con un avance del 27,27% respecto a la meta. En promoción y prevención de la salud mental se ejecutaron 46 acciones con un avance del 2.300% respecto a la meta, integrando 15 campañas pedagógicas SANAMENTE y 31 acciones preventivas de violencias basadas en género.

En el componente de desarrollo humano, se brindaron 315 atenciones psicológicas a 272 personas de la comunidad académica, con 23 intervenciones en crisis, alcanzando un avance del 135,2% respecto a la meta. Se realizaron 301 talleres de formación humana en 44 grupos con 867 estudiantes participantes, con un avance del 1,2% respecto a la meta. En clima organizacional se ejecutaron 4 actividades de integración para docentes y administrativos, con un avance del 10% respecto a la meta. En mensajes y exaltación de fechas especiales se realizaron 2 homenajes con la participación de 134 personas, con un avance del 16,67% respecto a la meta.

En el componente cultural, se realizaron 10 presentaciones artísticas y culturales con un avance del 250% respecto a la meta. Los grupos de danza Los Gorriones ejecutaron 228 talleres con 80 participantes y 12 presentaciones artísticas, con un avance del 1.140% respecto a la meta. Se realizaron 55 talleres de expresión artística en 16 grupos con 230 estudiantes, con un avance del 4,58% respecto a la meta. Se mantuvo el convenio cultural con el Museo Rayo con un cumplimiento del 100% respecto a la meta.

En el componente deportivo y recreativo, no se conformaron selecciones deportivas de voleibol mixto ni fútbol de salón. Se participó en 5 torneos intersemestrales con un avance del 250% respecto a la meta, incluyendo ajedrez, baloncesto, fútbol, futsala y relámpago en la Semana Deportiva del INTEP, y el Torneo Intersemestres INTEP 2026 en Guacarí. Se realizaron 227 talleres de expresión deportiva en 37 grupos con 706 estudiantes, con un avance del 5.675% respecto a la meta. Se ejecutaron 3 actividades recreativas para docentes y administrativos con 61 participantes, con un avance del 300% respecto a la meta. Se mantuvieron 2 convenios deportivos con el parque recreacional y el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte, con un avance del 50% respecto a la meta.

En el componente de promoción socioeconómica, 80 estudiantes de los grupos de danza recibieron incentivos monetarios con un avance del 3,64% respecto a la meta. Se otorgaron subsidios de alimentación y hospedaje a 2.079 estudiantes —1.912 de alimentación exclusiva y 167 de hospedaje y alimentación— con un avance del 346,5% respecto a la meta. En apoyo logístico académico y administrativo se atendieron 650 solicitudes con un avance del 108,33% respecto a la meta.

El indicador de ejecución global de la dependencia alcanzó el 98% durante el primer semestre de 2026, consolidando a Bienestar Institucional como una de las dependencias de mayor impacto operativo y social en la vida del INTEP.

## **Reflexiones Finales**

El primer semestre de 2026 consolida a Bienestar Institucional como el corazón palpitante de la comunidad académica del INTEP. Los resultados presentados no solo evidencian una ejecución operativa del 98%, sino que revelan un modelo de gestión basado en la cercanía, la pertinencia y el impacto real en la vida de cada persona que habita la institución.

Las 315 atenciones psicológicas, los 2.079 subsidios de alimentación y hospedaje, los 301 talleres de formación humana, las 228 sesiones de danza, los 227 talleres deportivos, las 54 acciones de permanencia y las 650 acciones de apoyo logístico no son meros registros estadísticos. Son 2.079 historias de estudiantes que pudieron seguir estudiando gracias a un subsidio, 272 personas que encontraron en la psicología una mano amiga en momentos difíciles, 867 estudiantes que fortalecieron su dimensión humana, 80 bailarines que llevaron el nombre del INTEP a escenarios culturales, 706 deportistas que descubrieron el valor del esfuerzo y el trabajo en equipo, y cientos de docentes y administrativos que encontraron en las actividades de integración un espacio de descanso y reconocimiento.

Sin embargo, el verdadero desafío reside en transformar estos logros puntuales en políticas institucionales permanentes: ampliar la red de convenios de salud, conformar selecciones deportivas de alto rendimiento, diversificar las fuentes de financiación de los subsidios, articular interdependencialmente la permanencia estudiantil, y escalar la estrategia SANAMENTE a nivel institucional.

Este informe reafirma el compromiso decidido de Bienestar Institucional con el fortalecimiento de la calidad de vida, la equidad educativa y los procesos de mejora continúa exigidos por el entorno de la educación superior en Colombia. El bienestar no es un complemento opcional para el INTEP; es una condición necesaria para la excelencia académica, la permanencia estudiantil y la construcción de una comunidad universitaria íntegra, saludable y plena.

## 9. ÁREA FINANCIERA

El presente informe de gestión financiera constituye un ejercicio de rendición de cuentas que busca transparentar la administración de los recursos públicos asignados a la Institución Universitaria de Educación Técnica Profesional de Roldanillo — INTEP, entidad adscrita a la Secretaría de Educación del Valle del Cauca. En un contexto de transformación institucional marcado por la transición de Instituto Técnico Profesional a Institución Universitaria, la gestión financiera adquiere una relevancia estratégica indiscutible, pues los recursos comprometidos no solo sustentan la operación diaria de la entidad, sino que también financian la consolidación de nuevos programas de pregrado y posgrado que responden a las necesidades de desarrollo territorial del norte del Valle del Cauca.

La información que se presenta a continuación articula tres dimensiones fundamentales de análisis: (i) la ejecución presupuestal consolidada, que revela el grado de avance en la materialización de las metas financieras; (ii) el desempeño por componentes, que permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad en la gestión de funcionamiento e inversión; y (iii) los indicadores comparativos entre vigencias, que contextualizan el desempeño actual frente a periodos anteriores. Cada sección está acompañada de visualizaciones que facilitan la interpretación de los datos, privilegiando la claridad narrativa sobre la complejidad tabular.

Los datos analizados provienen del Informe Mensual de Ejecución Programático de Gastos generado por el sistema Integrasoft S.A.S., correspondiente al periodo fiscal 2025 con corte a noviembre, e integran información comparativa de la vigencia 2026 con corte a mayo. La metodología de análisis privilegia la interpretación cualitativa de los indicadores cuantitativos, buscando generar valor agregado para la toma de decisiones estratégicas de la dirección institucional.

### **Panorama General de la Ejecución Presupuestal**

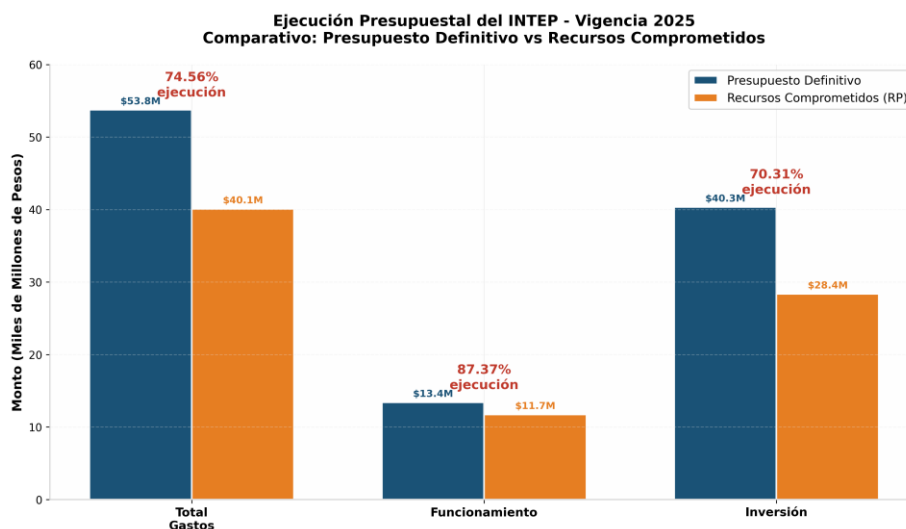
La vigencia 2025 cerró con un presupuesto definitivo de \$53.757 millones, resultado de una apropiación inicial de \$40.574 millones, a la cual se sumaron adiciones por valor de \$13.184 millones y traslados netos que equilibraron la estructura programática. Este incremento presupuestal del 32,5% respecto a la apropiación inicial evidencia la capacidad de la institución para gestionar recursos adicionales que fortalecen su capacidad de inversión en infraestructura educativa y programas académicos.

Al corte de noviembre de 2025, los recursos comprometidos (RP) alcanzaron los \$40.083 millones, lo que representa una ejecución del 74,56% sobre el presupuesto definitivo. Este nivel de ejecución, si bien se sitúa por debajo del umbral óptimo del 90%, se explica en parte por la naturaleza de los proyectos de inversión que, por su complejidad contractual y de ejecución física, presentan ciclos de desembolso más extendidos en el tiempo.

#### Datos Consolidados de la Ejecución:

- Presupuesto Definitivo Total: \$53.757.275.653
- Recursos Comprometidos (RP Acumulado): \$40.082.562.686
- Porcentaje de Ejecución: 74,56%
- Saldo por Comprometer: \$13.674.712.968
- Saldo por Pagar: \$5.096.343.256

Gráfica 1. Comparativo: Presupuesto Definitivo vs Recursos Comprometidos — Niveles Agregados



La gráfica evidencia que la Inversión concentra el 75% del presupuesto, mientras que el Funcionamiento representa el 25% restante.

**Insight Estratégico:** La proporción 75%-25% entre Inversión y Funcionamiento refleja una política institucional orientada al crecimiento patrimonial y académico. No obstante, el 74,56% de ejecución total sugiere la necesidad de acelerar los procesos de contratación y ejecución de obras, especialmente en la inversión que presenta el menor nivel de compromiso (70,31%).

#### Análisis del Componente de Funcionamiento

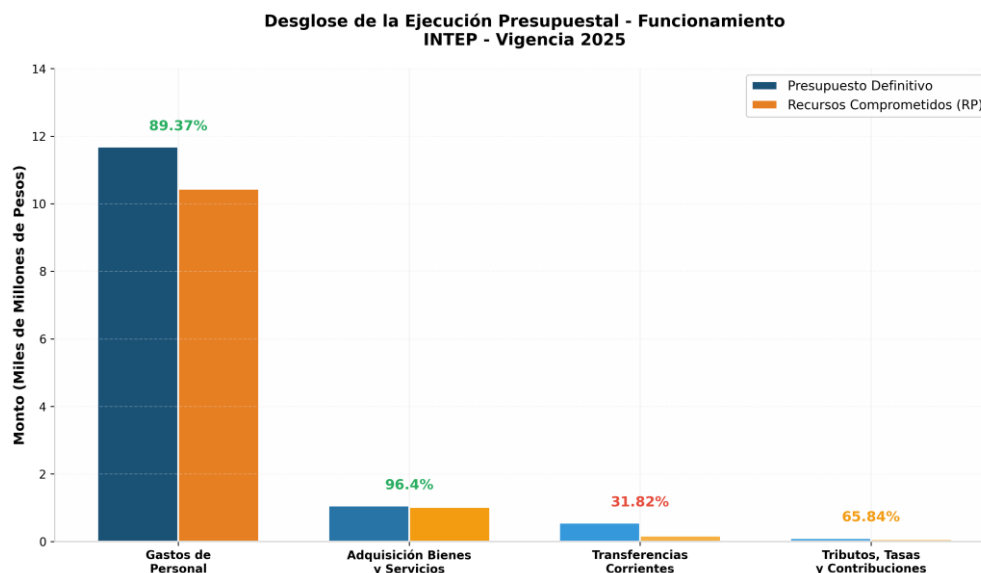
El componente de funcionamiento, con un presupuesto definitivo de \$13.407 millones, alcanzó una ejecución del 87,37%, superando con holgura el umbral de gestión del 70% y acercándose al nivel óptimo del 90%. Este desempeño refleja una gestión operativa madura y predecible, donde los gastos de personal, que constituyen el rubro más significativo, se ejecutan con alta regularidad.

El 87,37% de ejecución del funcionamiento se desagrega en cuatro subcomponentes con comportamientos diferenciados. Los gastos de personal (\$11.687 millones) muestran una ejecución del 89,37%, lo cual es esperable dado que los compromisos salariales y prestacionales son de carácter recurrente y legalmente vinculante. Los gastos de adquisición de bienes y servicios (\$1.062 millones) presentan una ejecución del 96,40%, indicando una gestión eficiente de los contratos de servicios públicos, mantenimiento y suministros.

Ejecución por Subcomponentes del Funcionamiento:

- Gastos de Personal: \$11.687 millones — Ejecución: 89,37%
- Adquisición de Bienes y Servicios: \$1.062 millones — Ejecución: 96,40%
- Transferencias Corrientes: \$552 millones — Ejecución: 31,82%
- Tributos, Tasas y Contribuciones: \$106 millones — Ejecución: 65,84%

Gráfica 2. Desglose de la Ejecución Presupuestal — Funcionamiento



La gráfica contrasta el presupuesto definitivo (azul) con los recursos comprometidos (naranja) para cada subcomponente del funcionamiento.

**Alerta de Gestión:** Las transferencias corrientes presentan una ejecución del 31,82%, lo cual constituye un punto crítico que demanda atención. Este bajo nivel se explica principalmente por la imposibilidad de ejecutar las cuotas partes pensionales (\$229 millones sin compromiso) y por el saldo pendiente en sentencias y conciliaciones (\$146 millones). Se recomienda activar los mecanismos de diálogo con las entidades pensionales y acelerar los procesos de pago de obligaciones conciliatorias para evitar acumulación de pasivos.

En el subcomponente de gastos de personal (\$11.687 millones), la ejecución del 89,37% se distribuye entre la planta de personal permanente (\$4.204 millones, 81,45%) y el personal supernumerario y planta temporal (\$7.483 millones, 93,82%). La mayor ejecución en el personal temporal responde a la contratación de docentes catedráticos y profesionales de apoyo para la atención de la creciente demanda estudiantil, especialmente en los nuevos programas de pregrado.

Los aportes a seguridad social (pensiones, salud, cesantías, cajas de compensación, riesgos laborales e ICBF) presentan ejecuciones que oscilan entre el 63,23% (ICBF) y el 99,91% (riesgos laborales). La variabilidad en estos porcentajes está asociada a la periodicidad de los pagos y a las diferencias en la base de cotización entre las distintas entidades. Los aportes de cesantías, con una ejecución del 67,92%, merecen especial atención dado que representan un pasivo laboral que debe constituirse de manera oportuna.

### **Análisis del Componente de Inversión**

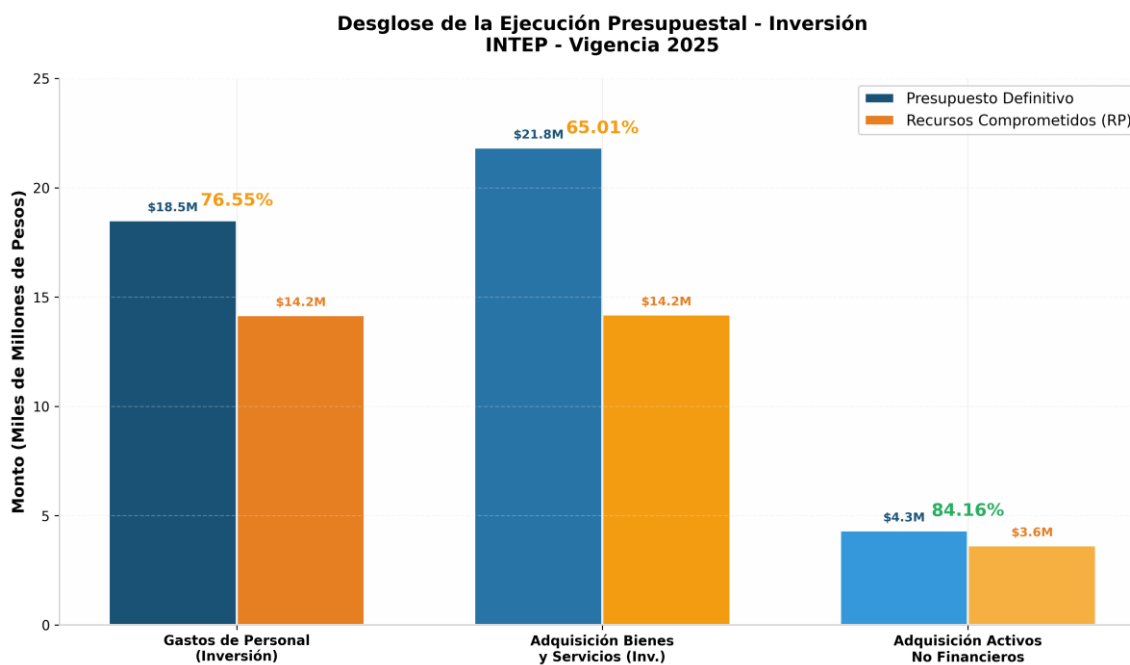
El componente de inversión, con un presupuesto definitivo de \$40.350 millones (75,1% del total), registró una ejecución del 70,31%, situándose en el límite inferior del rango de gestión aceptable. Este nivel de ejecución, si bien no es alarmante, sí señala la necesidad de implementar acciones correctivas para acelerar los procesos de contratación y ejecución de las obras y adquisiciones de mayor envergadura.

La inversión se estructura en tres grandes subcomponentes: gastos de personal de inversión (\$18.513 millones, 76,55% de ejecución), adquisición de bienes y servicios de inversión (\$21.837 millones, 65,01% de ejecución) y adquisición de activos no financieros (\$4.318 millones, 84,16% de ejecución). El subcomponente de adquisición de bienes y servicios de inversión presenta el menor nivel de ejecución, lo cual está directamente vinculado a la complejidad de los procesos de contratación de obras de infraestructura educativa y de equipamiento tecnológico.

Ejecución por Subcomponentes de la Inversión:

- Gastos de Personal (Inversión): \$18.513 millones — Ejecución: 76,55%
- Adquisición de Bienes y Servicios (Inv.): \$21.837 millones — Ejecución: 65,01%
- Activos No Financieros: \$4.318 millones — Ejecución: 84,16%

Gráfica 3. Desglose de la Ejecución Presupuestal — Inversión



El gráfico destaca la brecha entre presupuesto y ejecución en el componente de adquisición de bienes y servicios de inversión.

**Insight Estratégico:** La adquisición de activos no financieros (84,16% de ejecución) incluye la inversión en edificios educativos (\$3.000 millones, 84,54% de ejecución) y tierras y terrenos (\$1.318 millones, 83,30% de ejecución). La ejecución de la inversión en edificios educativos, financiada principalmente con recursos del PFC (\$2.536 millones comprometidos), constituye un logro significativo que evidencia la capacidad institucional para gestionar proyectos de infraestructura de mediano y largo plazo.

Dentro de la adquisición de bienes y servicios de inversión, el rubro de materiales y suministros (\$4.908 millones) muestra una ejecución del 36,08%, lo cual refleja la acumulación de saldos para adquisiciones programadas en ciclos académicos específicos. Por su parte, los servicios de construcción (\$1.617 millones) presentan una ejecución del 68,14%, con un saldo por comprometer de \$515 millones que debe atenderse en el cierre de vigencia.

Los servicios prestados a las empresas y servicios de producción (\$5.067 millones) registran una ejecución del 56,42%, con una fuerte dependencia de los recursos del CTCL (\$2.606 millones) que presentan una ejecución particularmente baja (24,57%). Esta situación se explica por la naturaleza de los proyectos de innovación y desarrollo tecnológico financiados con estos recursos, cuyos ciclos de ejecución suelen extenderse más allá de un año fiscal.

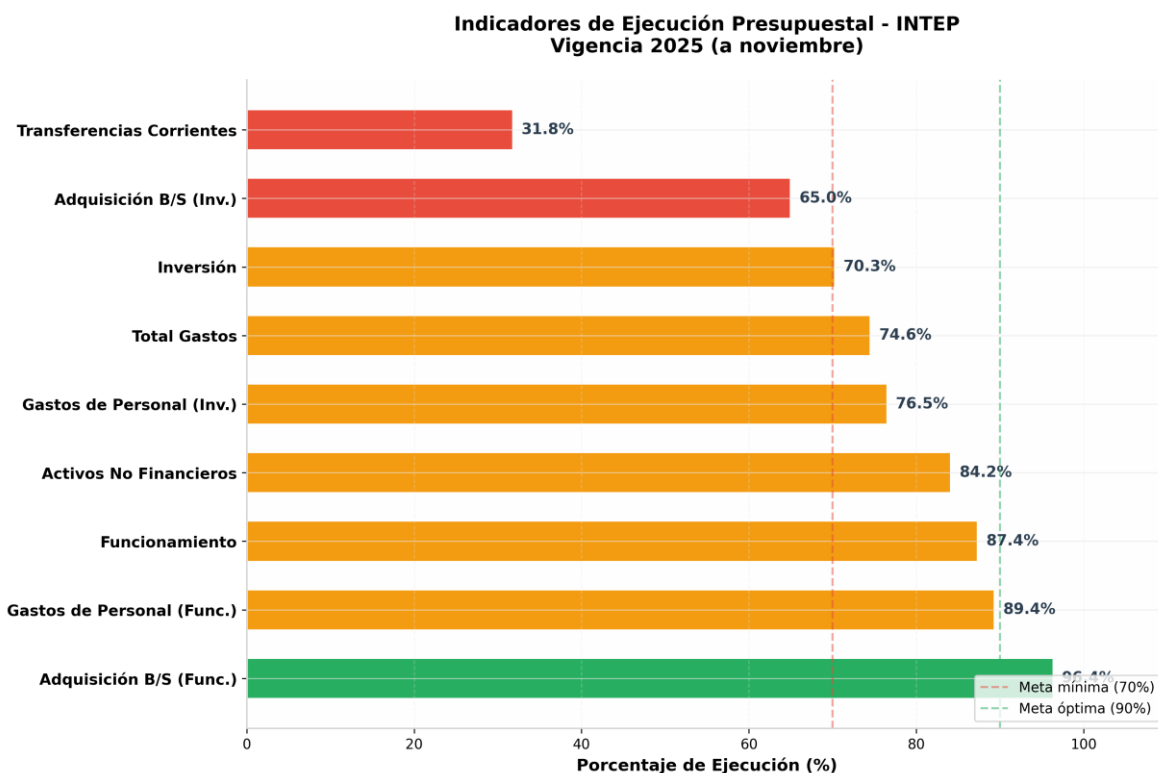
## Indicadores de Ejecución y Comparativos entre Vigencias

El análisis comparativo entre vigencias permite contextualizar el desempeño financiero del INTEP en una perspectiva temporal. La vigencia 2025 cerró con un indicador de ejecución del 104,91% sobre el presupuesto inicial, lo que significa que la institución no solo ejecutó la totalidad de los recursos apropiados, sino que también gestionó recursos adicionales que permitieron superar la meta inicial. En contraste, la vigencia 2026, al corte de mayo, registra una ejecución del 60,96% sobre un presupuesto inicial significativamente mayor (\$75.000 millones).

Comparativo entre Vigencias:

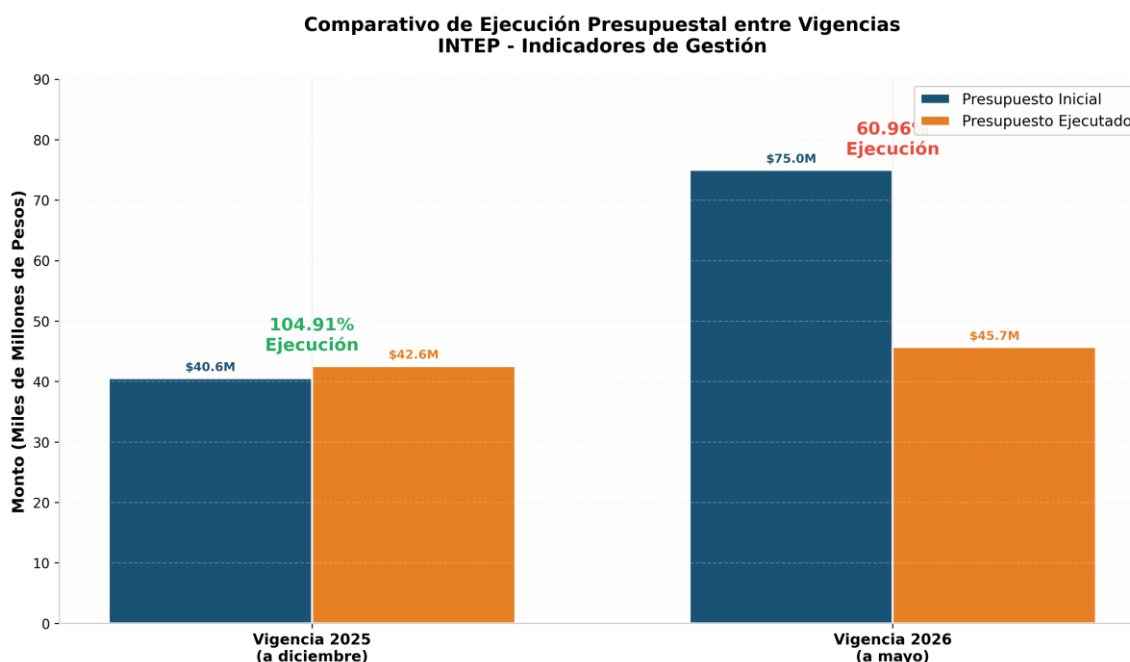
- Vigencia 2025: Presupuesto Inicial \$40.575 millones | Ejecutado \$42.566 millones | Indicador: 104,91%
- Vigencia 2026 (a mayo): Presupuesto Inicial \$75.000 millones | Ejecutado \$45.722 millones | Indicador: 60,96%
- Crecimiento del Presupuesto Inicial: +85% entre 2025 y 2026

Gráfica 4. Indicadores de Ejecución Presupuestal — Ranking por Componente



El ranking horizontal permite identificar rápidamente los componentes con mayor y menor ejecución, facilitando la priorización de acciones correctivas.

Gráfica 5. Comparativo de Ejecución entre Vigencias 2025 y 2026



El comparativo evidencia el salto cualitativo en la capacidad de inversión de la institución.

**Logro Destacado:** La vigencia 2025 constituye un año de referencia positiva: la ejecución del 104,91% sobre el presupuesto inicial demuestra una gestión financiera proactiva que logró superar las limitaciones de la apropiación inicial mediante la gestión de adiciones y traslados. Los \$42.566 millones ejecutados representan un crecimiento real del 5% frente a la meta inicial, cifra significativa en un contexto de austeridad fiscal.

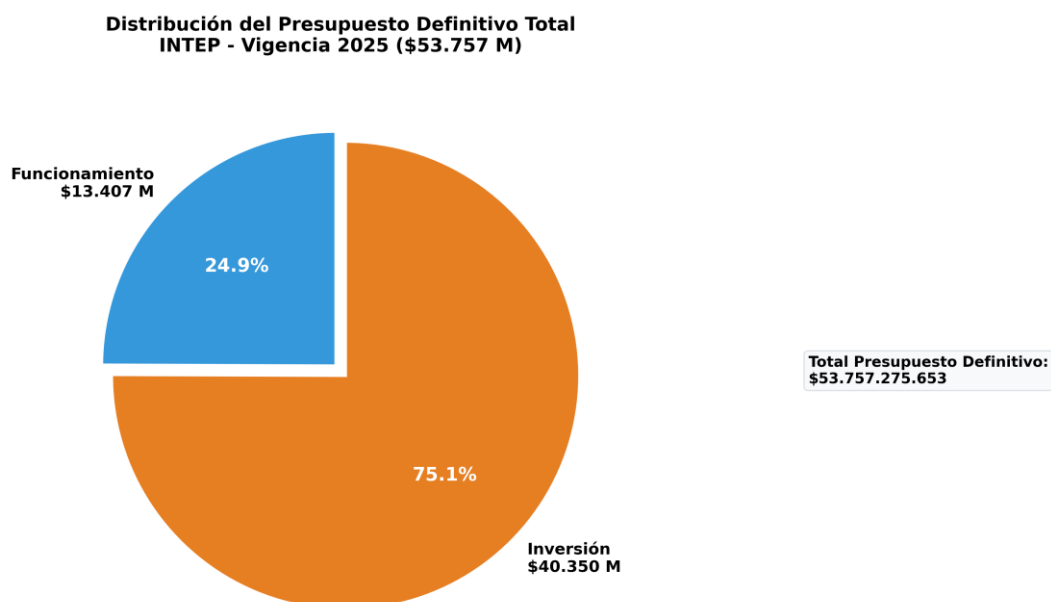
**Alerta de Gestión — Vigencia 2026:** La ejecución del 60,96% en la vigencia 2026 (a mayo) requiere análisis matizado. Si bien el porcentaje absoluto puede parecer bajo, es importante considerar que: (a) el presupuesto inicial creció un 85% respecto a 2025, lo que implica una mayor complejidad de gestión; (b) los procesos de contratación de inversión suelen concentrarse en el segundo semestre del año fiscal; y (c) la transición a Institución Universitaria ha generado nuevas obligaciones de inversión en infraestructura y dotación que están en proceso de materialización. Se proyecta que, con la aceleración de los procesos de contratación en el segundo semestre, la ejecución anual se acerque al 90%.

### Distribución Estratégica del Presupuesto

La estructura del presupuesto definitivo de la vigencia 2025 revela una orientación estratégica clara hacia la inversión. El 75,1% de los recursos (\$40.350 millones) se destina a inversión, mientras que el 24,9% (\$13.407 millones) cubre el

funcionamiento. Esta distribución, atípica para una institución de educación técnica profesional en proceso de transformación universitaria, responde a la necesidad de fortalecer la infraestructura física, el equipamiento tecnológico y la planta docente para dar cumplimiento a los requisitos de calidad exigidos por el Ministerio de Educación Nacional para el reconocimiento de programas de pregrado y posgrado.

Gráfica 6. Distribución del Presupuesto Definitivo Total — Funcionamiento vs Inversión



La gráfica circular evidencia la preponderancia de la inversión en la estructura presupuestal del INTEP.

Dentro de la inversión, el 47,1% se destina a gastos de personal de inversión (\$18.513 millones), lo cual refleja la contratación de docentes de cátedra, investigadores y profesionales de apoyo para los nuevos programas académicos. El 54,1% restante se distribuye en adquisición de bienes y servicios de inversión (infraestructura, equipamiento, tecnología) y activos no financieros (edificaciones y terrenos).

La inversión en edificios educativos (\$3.000 millones) constituye el proyecto emblemático de la vigencia, financiado con recursos del Programa de Fortalecimiento de la Calidad (PFC). La ejecución del 84,54% en este rubro evidencia avances significativos en la construcción y adecuación de espacios académicos que serán fundamentales para el desarrollo de los programas de Tecnología en Gestión Empresarial, Tecnología en Agroindustria y los programas de posgrado en gestión del riesgo y desarrollo territorial.

## Recomendaciones Estratégicas para la Vigencia 2026-2

Con base en el análisis de la ejecución presupuestal presentado, se formulan las siguientes recomendaciones para fortalecer la gestión financiera del segundo semestre de la vigencia 2026:

**Aceleración de la ejecución de inversión:** Implementar un plan de choque para los procesos de contratación de obras y equipamiento, priorizando los proyectos de infraestructura educativa que son requisito para el funcionamiento de los nuevos programas de pregrado. Se sugiere establecer reuniones semanales de seguimiento con la Oficina de Contratación y la Dirección de Planeación.

**Gestión de las transferencias corrientes:** Activar los mecanismos de conciliación con las entidades pensionales para la ejecución de las cuotas partes pensionales (\$229 millones). Asimismo, se recomienda establecer un cronograma de pagos para las obligaciones conciliatorias y sentencias judiciales.

**Optimización de los recursos del CTCL:** Dado el bajo nivel de ejecución de los recursos del Centro de Teleinformación y Educación a Distancia (24,57%), se sugiere revisar los proyectos programados y realinearlos con las necesidades inmediatas de la transición a Institución Universitaria, particularmente en lo relacionado con la plataforma tecnológica de educación virtual.

**Fortalecimiento del presupuesto de funcionamiento:** Considerando que el presupuesto de funcionamiento representa solo el 24,9% del total, se recomienda gestionar ante la Secretaría de Educación del Valle una ampliación de la apropiación para gastos operativos, especialmente en servicios públicos, mantenimiento y seguridad, que son esenciales para el adecuado funcionamiento de una institución de mayor envergadura.

**Seguimiento a los aportes de seguridad social:** Establecer un sistema de alertas tempranas para el pago oportuno de los aportes a cesantías, ICBF y cajas de compensación, evitando la acumulación de pasivos laborales que pueden generar sanciones y afectar la reputación institucional.

## Conclusiones

La gestión financiera del INTEP durante la vigencia 2025 y el primer semestre de 2026 evidencia una institución en plena transformación, con una orientación presupuestal decidida hacia la inversión en infraestructura, equipamiento y talento humano. El 74,56% de ejecución global, si bien no alcanza el umbral óptimo del 90%, se explica por la naturaleza de los proyectos de inversión y por el contexto de transición institucional que demanda procesos de ajuste y adaptación.

El 87,37% de ejecución del funcionamiento constituye un logro significativo que demuestra la madurez de la gestión operativa, mientras que el 70,31% de la inversión señala áreas de oportunidad que deben atenderse con prioridad en el

segundo semestre de 2026. La comparación entre vigencias revela un salto cualitativo en la capacidad de inversión de la institución, con un presupuesto 2026 que supera en 85% al de 2025, lo cual es coherente con los requerimientos de una Institución Universitaria en consolidación.

Los \$13.674 millones de saldo por comprometer en la vigencia 2025 representan una oportunidad de cierre que debe aprovecharse mediante la aceleración de los procesos de contratación pendientes. La ejecución del 60,96% en la vigencia 2026 (a mayo) es un punto de partida que, con la implementación de las recomendaciones formuladas, puede proyectarse hacia una ejecución anual cercana al 90%, consolidando al INTEP como una institución financieramente sólida y capaz de responder a los retos de la educación superior en el norte del Valle del Cauca.

## 10. EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

La educación superior en Colombia reconoce la extensión como una de sus funciones sustantivas, aquella que permite que el conocimiento generado desde el aula trascienda los muros institucionales y se articule con las necesidades reales de las comunidades. En el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle — INTEP —, esta función no es una declaración abstracta: es una práctica cotidiana que se materializa en servicios de salud animal, en oportunidades de movilidad académica para tecnólogos, en talleres de biotransformación de residuos que transforman basura en abono, y en huertas agroecológicas que enseñan a cultivar sin dañar el suelo.

El presente informe de gestión corresponde al primer semestre de la vigencia 2026, un período que debe comprenderse a partir de una condición administrativa particular: desde el 28 de febrero de 2026, la dependencia de Extensión y Proyección Social no contó con funcionario directivo, debido al retiro por pensión de quien lideró el proceso durante más de una década. Durante aproximadamente cuatro meses, la operación se concentró en actividades básicas de archivo, atención al público, comunicaciones, apoyo a estudiantes en proceso de homologación y acompañamiento logístico a actividades institucionales. Esta situación limitó la planeación, el seguimiento a indicadores, la formulación de nuevas estrategias y la consolidación integral de evidencias.

Sin embargo, esta circunstancia no invalida los resultados alcanzados. Por el contrario, los hace más valiosos: demuestran que, incluso en condiciones de transición, el INTEP mantiene una presencia activa en el territorio, responde a necesidades concretas de la comunidad y articula sus procesos académicos con la realidad social, productiva y ambiental del norte del Valle del Cauca. Las acciones aquí reportadas no son el fruto de una gestión plenamente direccionada, sino de una operación sostenida por el compromiso de quienes, desde diferentes unidades, mantuvieron vivo el espíritu de la extensión universitaria.

A lo largo de este informe se presentan los avances, resultados parciales, limitaciones y oportunidades de fortalecimiento identificadas durante el primer semestre del año, en coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional "Hacia un futuro brillante, educación superior para todos" 2024-2033 y el Plan Rectoral 2025-2029. Las acciones se agrupan en cuatro líneas referenciales: programas y servicios de extensión, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano — ETDH —, articulación educación-empresa y gestión ambiental institucional.

### **Estado General de Gestión: Semáforo de Avance por Líneas de Acción**

Para valorar de manera ejecutiva el estado de avance del proceso de Extensión y Proyección Social durante el período 2026-1, se construyó una matriz de semáforo que clasifica cada línea de acción en tres categorías: verde, cuando el avance es

satisfactorio y cuenta con resultados verificables y continuidad operativa; amarillo, cuando el avance es parcial y requiere fortalecimiento, sistematización o seguimiento; y rojo, cuando no hay avance significativo o la línea requiere reactivación prioritaria.

El análisis revela un panorama heterogéneo. Cuatro líneas de acción alcanzaron luz verde: el servicio de esterilización de caninos y felinos, la homologación académica para tecnólogos, el proyecto de biotransformación de residuos agrícolas y pecuarios, y la huerta agroecológica. Estas son las áreas donde la institución mantuvo operatividad, generó beneficios tangibles para la comunidad y articuló conocimiento con práctica. Son, en esencia, los pilares sobre los cuales se puede construir una estrategia de extensión más robusta en el segundo semestre.

Por otro lado, tres líneas se encuentran en rojo: la continuidad administrativa de la dependencia, la oferta de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano — ETDH —, y la articulación educación-empresa. La ausencia de funcionario directivo durante cuatro meses explica parcialmente esta situación, pero no la justifica por completo. La ETDH, por ejemplo, cuenta con tres resoluciones vigentes que no han sido ofertadas, lo que representa una oportunidad desperdiciada de ampliar la oferta institucional hacia la comunidad. La articulación con el sector productivo, por su parte, no reportó convenios de capacitación ni alianzas empresariales durante el período.

Entre ambos extremos, cuatro líneas se ubican en amarillo: el direccionamiento del proceso de extensión, la sistematización de evidencias, la medición de impacto de proyección social, la articulación interna institucional y la visibilidad de la extensión. Estas son áreas donde existe base para avanzar, pero se requiere voluntad política, recursos y una estrategia clara de reorganización.

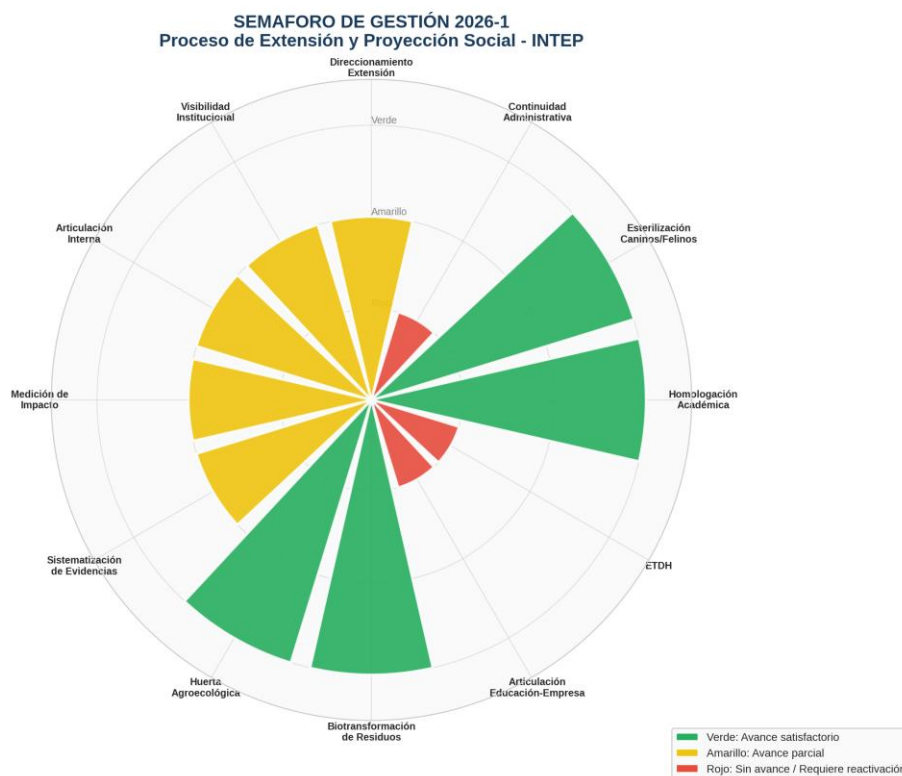


Figura 1. Semáforo de Gestión 2026-1 — Proceso de Extensión y Proyección Social INTEP

### Servicio de Esterilización de Caninos y Felinos: Salud Pública y Bienestar Animal

El servicio de esterilización de caninos y felinos representa una de las acciones más concretas de proyección social del INTEP durante el período 2026-1. Esta iniciativa responde a una problemática visible del entorno: la sobrepoblación animal, el abandono y los riesgos asociados a la salud pública. Al facilitar el acceso a este procedimiento con bajos costos y garantizando condiciones adecuadas de calidad, la institución contribuye al bienestar de las familias, a la protección de los animales y al fortalecimiento de prácticas responsables de tenencia.

Durante el primer semestre del año, el servicio benefició a un total de 102 animales. De este universo, 89 fueron felinos, lo que representa el 87% de los beneficiarios, mientras que 13 fueron caninos, equivalentes al 13% restante. Esta distribución sugiere que la demanda del servicio está concentrada en la población felina del municipio y sus corregimientos, posiblemente porque los gatos presentan mayores tasas de reproducción no controlada y menor acceso a servicios veterinarios en el área rural.

El impacto de este servicio trasciende la cifra. Cada animal esterilizado representa una reducción potencial de decenas de crías no deseadas, una disminución de animales en situación de calle y una reducción de focos de enfermedades zoonóticas. Además, la iniciativa promueve la conciencia ciudadana frente al cuidado animal y evidencia el compromiso institucional con necesidades reales de la comunidad. No se trata únicamente de una prestación puntual, sino de un resultado significativo de proyección social que articula conocimiento veterinario, servicio comunitario y responsabilidad social en beneficio del territorio.

La oportunidad de mejora identificada consiste en convertir este servicio en un programa permanente de proyección social, con indicadores de cobertura territorial, seguimiento comunitario, medición de reincidencia, identificación de aliados estratégicos y análisis de costos. Esto permitiría no solo sostener la actividad, sino también demostrar su efecto en la dinámica poblacional animal y en la salud pública del municipio.

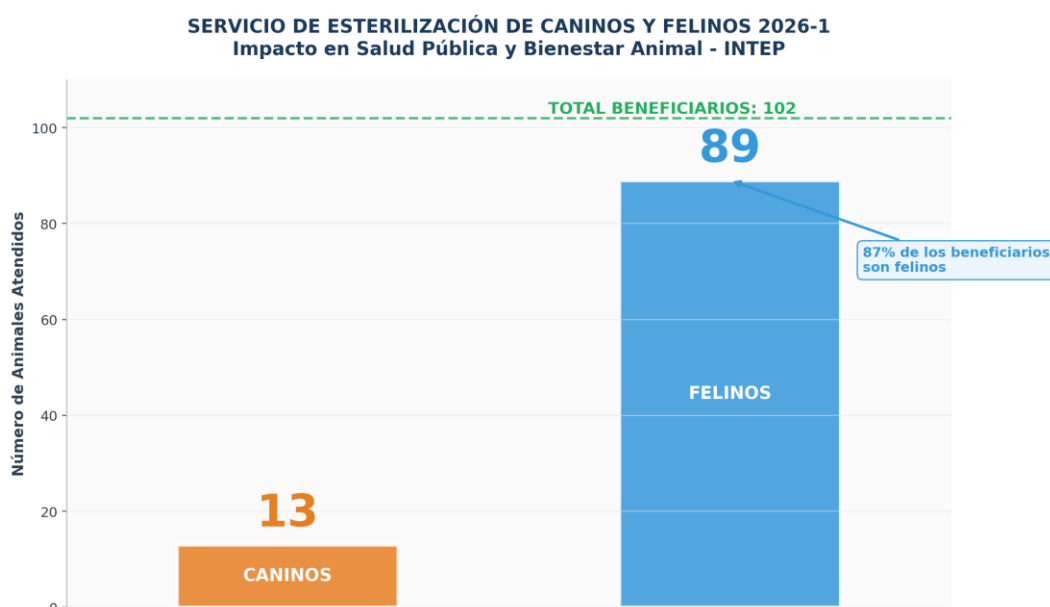


Figura 2. Servicio de Esterilización de Caninos y Felinos — 102 beneficiarios durante 2026-1

### Homologación Académica para Tecnólogos: Inclusión y Movilidad Educativa

La homologación académica constituye una de las estrategias institucionales de mayor valor para ampliar las oportunidades de acceso, permanencia y culminación de la educación superior. Este proceso permite que personas que ya cuentan con un título de tecnólogo, obtenido en instituciones como el SENA, universidades u otras entidades de formación, puedan continuar su ruta formativa hacia el nivel profesional sin iniciar nuevamente desde el primer semestre. A través de un proceso

previo de nivelación, el estudiante fortalece los conocimientos requeridos y posteriormente puede matricularse en séptimo semestre del programa profesional correspondiente.

Durante el período 2026-1, un total de 34 estudiantes se beneficiaron del proceso de homologación, distribuidos en cinco programas académicos del INTEP. El programa con mayor participación fue Tecnología en Gestión Ambiental, con 13 estudiantes, lo que equivale al 38,2% del total. Este dato no es casual: refleja tanto la demanda del territorio por profesionales con competencias ambientales como la pertinencia de la oferta académica del INTEP en una región agrícola que enfrenta desafíos de sostenibilidad.

En segundo lugar, se ubica Tecnología en Producción y Gestión Agropecuaria, con 7 estudiantes, correspondiente al 20,6% del total. Le siguen Tecnología en Gestión Contable con 6 estudiantes (17,6%), Tecnología en Gestión Empresarial con 5 estudiantes (14,7%) y Tecnología en Gestión Agroindustrial con 3 estudiantes (8,8%).

Esta alternativa formativa favorece la movilidad académica, reconoce aprendizajes y trayectorias previas, reduce tiempos de formación y facilita que más personas alcancen un título profesional en aproximadamente un año y medio. Además, al vincularse formalmente al programa, los estudiantes pueden acceder a beneficios estatales como la política de gratuidad, siempre que cumplan los requisitos establecidos.

Desde la perspectiva de proyección social, la homologación representa un aporte significativo porque amplía oportunidades educativas, reconoce trayectorias previas de formación y favorece la cualificación del talento humano del territorio. Al permitir que los estudiantes continúen su proceso académico hacia el nivel profesional, se contribuye al mejoramiento de sus condiciones laborales, personales y sociales, fortaleciendo a su vez las capacidades profesionales disponibles en el norte del Valle del Cauca.

La principal brecha identificada radica en la ausencia de seguimiento posterior a la matrícula en séptimo semestre. No se evidencia un sistema que permita monitorear la permanencia, la graduación o el acceso a beneficios estatales de los homologantes. La oportunidad de mejora consiste en diseñar una ruta institucional de acompañamiento integral: desde la inscripción y la nivelación, pasando por la matrícula, la permanencia, la graduación y finalmente la inserción laboral.

### HOMOLOGACIÓN ACADÉMICA PARA TECNÓLOGOS 2026-1 Distribución por Programa Académico - INTEP

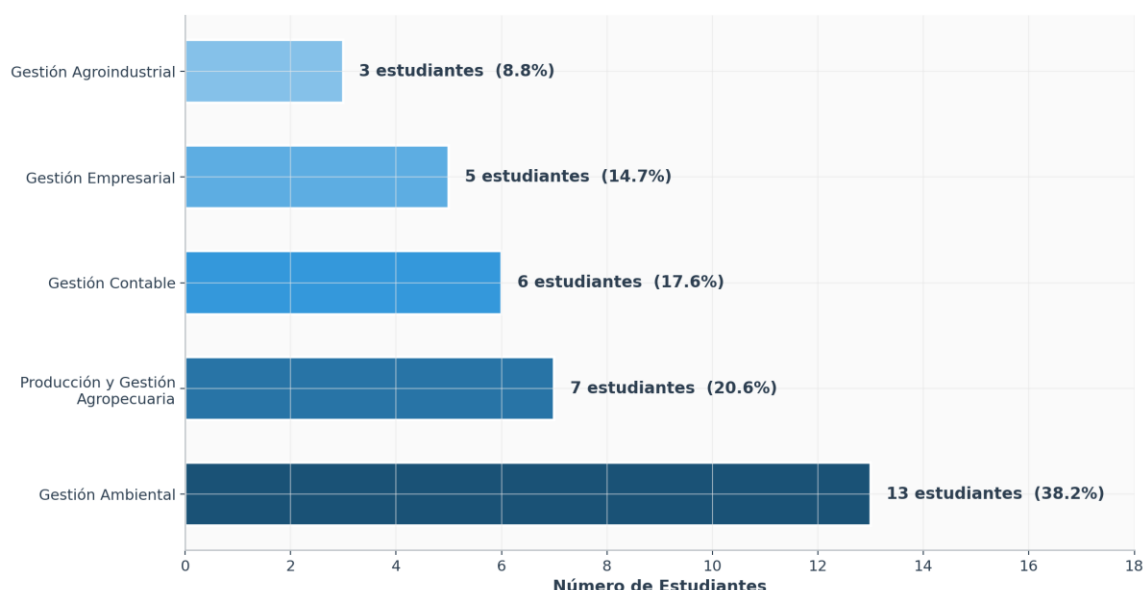


Figura 3. Distribución de Estudiantes en Homologación por Programa Académico — 34 beneficiarios en 2026-1

### Gestión Ambiental Institucional: Biotransformación de Residuos y Huerta Agroecológica

La gestión ambiental institucional se consolida como una de las líneas de acción más dinámicas del proceso de Extensión durante el período 2026-1. En articulación con la Unidad de Ciencias Ambientales y Agropecuarias y la Unidad de Emprendimiento, se desarrollaron dos proyectos complementarios: la biotransformación de residuos de origen agrícola y pecuario para la producción de lombrabono, y la estrategia de huerta agroecológica como escenario vivo de aprendizaje y experimentación.

El proyecto de biotransformación de residuos se materializó en cuatro sesiones gratuitas y certificadas por el INTEP, donde expertos en lombricultura orientaron a diferentes grupos de la comunidad sobre la implementación de procesos de aprovechamiento de residuos orgánicos, el mejoramiento de la salud del suelo y la disminución progresiva del uso de agroquímicos. Los talleres lograron una participación diversa y significativa: 41 estudiantes, 15 docentes, 8 egresados, 20 personas externas — principalmente productores del sector rural — y 9 funcionarios administrativos, para un total de 93 participantes.

La composición de los asistentes revela un dato importante: el 44% de los participantes fueron estudiantes, tanto del INTEP como de la Institución Educativa Luis Gabriel Umaña del corregimiento de Vallejuelo en el municipio de Zarzal. Esto

demuestra que el proyecto no solo capacita, sino que articula la educación superior con la educación básica y media, creando una cadena de transferencia de conocimiento que trasciende niveles educativos. Los productores externos representaron el 21% de la participación, lo que indica que la iniciativa está llegando a quienes más la necesitan: quienes trabajan la tierra y pueden replicar estos aprendizajes en sus unidades productivas.

Este proceso tiene especial relevancia como resultado de proyección social porque no se limita a la capacitación, sino que promueve cambios concretos en las prácticas productivas y ambientales de los participantes. Al orientar sobre el aprovechamiento de residuos, la producción de abonos orgánicos, el mejoramiento de la salud del suelo y la disminución del uso de agroquímicos, el INTEP contribuye a fortalecer capacidades locales para una producción más sostenible. Su impacto se hace más visible cuando los participantes replican estos aprendizajes en sus fincas, hogares, instituciones educativas o unidades productivas.

Por su parte, la huerta agroecológica INTEP se convierte en un escenario vivo de aprendizaje, práctica y experimentación, donde docentes y estudiantes articulan teoría y práctica en torno a la producción limpia, el cuidado del ambiente y la seguridad alimentaria. Durante el período 2026-1 participaron 7 docentes de los programas de la Unidad de Ciencias Ambientales y Agropecuarias, se realizaron 14 visitas, se vincularon 6 asignaturas, se sembraron 9 especies vegetales para un total de 1.268 plantas, y se logró una cosecha inicial de 5 kilogramos de ají, tomate y frijol.

El impacto de proyección social de la huerta se evidencia especialmente cuando los participantes replican lo aprendido en sus fincas, hogares, instituciones educativas o unidades productivas, iniciando sus propios procesos de producción de abonos orgánicos o huertas sostenibles. De esta manera, el INTEP no solo forma y certifica, sino que contribuye a transformar prácticas productivas, generar capacidades locales y promover alternativas ambientales y económicas para el territorio.

**PARTICIPANTES EN TALLERES DE LOMBRICULTURA 2026-1**  
**Proyecto de Biotransformación de Residuos - INTEP**

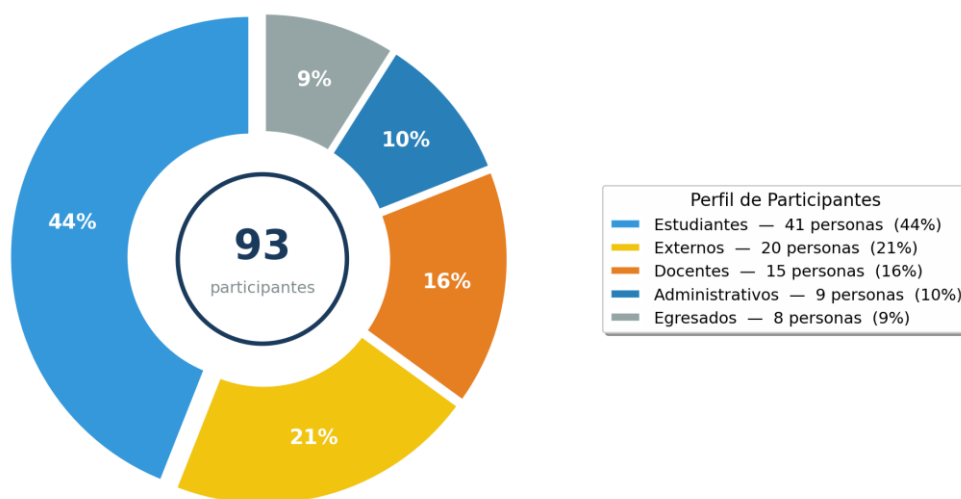


Figura 4. Participantes en Talleres de Lombricultura — 93 personas capacitadas en 2026-1

### **Brechas Identificadas y Oportunidades de Fortalecimiento**

A partir del análisis de los resultados parciales del período 2026-1, se identifican cuatro brechas principales en el proceso de Extensión y Proyección Social del INTEP. Estas brechas no deben interpretarse únicamente como limitaciones, sino como puntos de partida para una reorganización estratégica durante el segundo semestre del año.

La primera brecha corresponde a la capacidad de direccionamiento y seguimiento. La ausencia de funcionario directivo durante aproximadamente cuatro meses afectó la planeación, la consolidación de indicadores, la formulación de nuevas acciones y el seguimiento a resultados. No obstante, las actividades que lograron continuidad demuestran que existe una base operativa y programática sobre la cual se puede reorganizar el proceso. La llegada de una nueva dirección permite iniciar un proceso de reactivación estratégica con énfasis en planeación, indicadores, portafolio de servicios, alianzas y medición de impacto.

La segunda brecha se relaciona con la ausencia de avances en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano — ETDH — y en la articulación educación-empresa.

Durante el período reportado no se diseñaron ni ofertaron programas de formación para el trabajo, a pesar de que la institución cuenta con tres resoluciones vigentes de programas ETDH que no han sido activados. Tampoco se gestionaron convenios de capacitación con empresas, gremios o asociaciones productivas. Estas dos líneas son estratégicas para la extensión porque permiten ampliar la oferta institucional hacia la comunidad, el sector productivo, los egresados, los trabajadores y las organizaciones del territorio. Deben ser priorizadas en el segundo semestre mediante un portafolio actualizado de cursos, diplomados, talleres y servicios de asistencia técnica.

La tercera brecha está asociada a la medición del impacto. El informe reporta beneficiarios, participantes, actividades y evidencias; sin embargo, se requiere avanzar hacia indicadores que permitan demostrar cambios concretos en la comunidad. Se necesita medir procesos productivos replicados, permanencia de los estudiantes homologados, adopción de prácticas agroecológicas, alianzas sostenidas y beneficios sociales derivados de los servicios prestados. Predomina la medición de actividades y beneficiarios, pero falta avanzar hacia la medición de resultados, cambios generados y sostenibilidad de los procesos.

La cuarta brecha corresponde a la sistematización documental y trazabilidad de evidencias. Aunque el informe contiene datos importantes, tablas, fuentes internas y registros fotográficos, es necesario organizar una metodología institucional para recopilar, validar y custodiar la información de cada actividad de extensión. Esto permitirá que los próximos informes tengan mayor solidez técnica, facilidad de verificación y capacidad de rendición de cuentas.

Frente a estas brechas, se identifican oportunidades claras de fortalecimiento. La primera consiste en convertir los servicios existentes, como la esterilización de caninos y felinos, en programas permanentes de proyección social con indicadores de cobertura, impacto comunitario, aliados y sostenibilidad financiera. La segunda es consolidar la homologación académica como una estrategia institucional de inclusión y movilidad educativa, especialmente para tecnólogos del SENA y de otras instituciones que desean profesionalizarse en menor tiempo, mediante campañas de divulgación, acompañamiento al aspirante y seguimiento hasta la graduación.

La tercera oportunidad se encuentra en los proyectos ambientales. La biotransformación de residuos y la huerta agroecológica tienen alto potencial para convertirse en escenarios integradores de docencia, investigación aplicada, emprendimiento rural y extensión comunitaria. Su valor no está solamente en capacitar, sino en lograr que los participantes repliquen lo aprendido en sus fincas, hogares, instituciones educativas o unidades productivas, generando un efecto multiplicador en el territorio.

## Conclusiones

El semáforo de gestión evidencia que el proceso de Extensión y Proyección Social del INTEP cuenta con avances significativos en servicios comunitarios, homologación académica y gestión ambiental institucional; sin embargo, también presenta brechas importantes en direccionamiento, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, articulación educación-empresa, sistematización de evidencias y medición de impacto. Estos hallazgos no deben interpretarse únicamente como limitaciones, sino como una oportunidad para reorganizar la dependencia durante el segundo semestre de 2026, fortalecer su capacidad de gestión y consolidar la extensión como un proceso misional estratégico para el relacionamiento del INTEP con el territorio.

Las actividades desarrolladas durante el período 2026-1 muestran que la Extensión y Proyección Social del INTEP sigue siendo un puente fundamental entre la institución y el territorio, con capacidad para generar formación, servicio, transferencia de conocimiento y transformación de prácticas comunitarias. Los 102 animales esterilizados, los 34 tecnólogos en proceso de homologación, los 93 participantes en talleres de lombricultura y las 1.268 plantas sembradas en la huerta agroecológica no son cifras aisladas: son evidencia de una institución que, incluso en condiciones de transición administrativa, mantiene su compromiso con la comunidad.

Estos avances constituyen una base importante para la reorganización estratégica del proceso durante el segundo semestre de 2026. Con una nueva dirección en funciones desde el 1 de julio de 2026, se abre una ventana de oportunidad para diseñar un plan operativo con cronograma, responsables, tablero de indicadores y sistema de evidencias; para reactivar la oferta de programas ETDH según las necesidades del territorio en agroecología, emprendimiento, competencias digitales, servicios, turismo y productividad; para construir un plan de relacionamiento con empresas, gremios, alcaldías, asociaciones productivas y egresados; y para convertir los proyectos ambientales en programas demostrativos de extensión rural con seguimiento a participantes que repliquen la producción en sus fincas, hogares o instituciones educativas.

El informe de gestión 2026-1, en definitiva, es un documento de corte parcial, trazabilidad y transición. No pretende mostrar una gestión plena, sino honesta. Y en esa honestidad reside su mayor valor: permite ver con claridad dónde está la institución, hacia dónde puede ir y qué se necesita para llegar.

## 11. EGRESADOS

El vínculo entre una institución de educación superior y sus egresados no termina cuando estos cruzan el umbral de la graduación. Por el contrario, ese momento marca el inicio de una relación que puede fortalecerse o debilitarse según la voluntad institucional de acompañar, orientar y proyectar a quienes ya son parte de la comunidad profesional del territorio. En el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle — INTEP —, el Programa de Egresados asume esta responsabilidad como una función estratégica que trasciende la gestión administrativa para convertirse en un mecanismo de inclusión laboral, educación continua, visibilidad profesional y pertenencia institucional.

El presente informe de gestión corresponde al primer semestre de la vigencia 2026 y consolida las principales acciones de acompañamiento y seguimiento realizadas a los egresados de la institución durante este período. Los datos aquí presentados deben leerse no solo como cifras, sino como historias: cada convocatoria laboral compartida representa una oportunidad de empleo para un profesional que busca posicionarse en el mercado; cada correo masivo enviado es un puente de comunicación que mantiene vivo el contacto con quienes ya no están en las aulas pero siguen siendo parte de la familia UNINTEP; cada graduado reportado ante un consejo profesional es un paso hacia la formalización y el reconocimiento de su ejercicio; y cada posteo en redes sociales es una ventana que mantiene a los egresados informados, conectados e identificados con su alma mater.

Durante el período 2026-1, el Programa de Egresados concentró su accionar en cuatro ejes fundamentales: la comunicación permanente a través de redes sociales, el envío de información personalizada vía correo electrónico, la gestión de trámites ante consejos profesionales y el seguimiento a la dinámica de graduación de la institución. Estas acciones, aunque aparentemente operativas, constituyen la columna vertebral de una política de egresados que busca transformar la relación institucional de carácter transaccional — aquella que termina con la entrega del título — en una relación de largo plazo basada en el acompañamiento, la oportunidad y el reconocimiento mutuo.

Es importante contextualizar que el período reportado abarca desde enero hasta mayo de 2026 para los datos de graduación, y hasta junio para las demás actividades. Esta diferencia temporal responde a los ciclos académicos de la institución y debe tenerse en cuenta al interpretar las cifras comparativas con años anteriores.

### **Dinámica de Graduación: Evolución y Composición del Talento Formado**

La graduación constituye el resultado más visible del quehacer académico de una institución de educación superior. No se trata únicamente de un acto ceremonial, sino del momento en que el conocimiento adquirido, las competencias desarrolladas

y las experiencias vividas durante la formación se consolidan en un título que habilita al egresado para insertarse en el mundo laboral, continuar estudios de posgrado o emprender proyectos propios. En este sentido, analizar la dinámica de graduación permite comprender tanto la capacidad de respuesta de la institución a la demanda educativa del territorio como la composición del talento humano que se incorpora anualmente al tejido productivo y social de la región.

Durante el período 2026-1, comprendido entre enero y mayo de 2026, el INTEP graduó a un total de 1.385 profesionales, distribuidos en 859 mujeres — equivalentes al 62% del total — y 526 hombres, que representan el 38% restante. Esta composición por género mantiene una tendencia observable en años anteriores: la institución forma mayoritariamente a mujeres, lo cual refleja tanto la pertinencia de sus programas académicos para las dinámicas laborales del territorio como la confianza que las familias del norte del Valle del Cauca depositan en la educación técnica profesional como vía de movilidad social para las mujeres.

Al comparar esta cifra con los años anteriores, se observa una reducción del 28% respecto al año 2025, cuando se graduaron 1.924 profesionales — 1.191 mujeres y 733 hombres —, y una disminución del 25% respecto al año 2024, que registró 1.840 graduados compuestos por 1.121 mujeres y 719 hombres. Esta contracción en el número de graduados durante el primer semestre de 2026 puede explicarse por múltiples factores: ajustes en los ciclos académicos, variaciones en la oferta de programas, condiciones socioeconómicas que afectan la permanencia estudiantil, o simplemente la naturaleza semestral de los datos reportados, dado que el período 2026-1 solo abarca hasta mayo y no el año completo.

Independientemente de la variación cuantitativa, lo que permanece constante es la calidad del talento formado y la responsabilidad institucional de acompañar a estos 1.385 nuevos profesionales en su transición hacia el mundo laboral. Cada uno de ellos representa una inversión social significativa — de recursos familiares, de esfuerzo personal, de dedicación docente y de compromiso institucional — que debe traducirse en oportunidades concretas de desarrollo profesional y contribución al territorio.

### EVOLUCIÓN DE GRADUADOS INTEP Comparativo por Período y Género

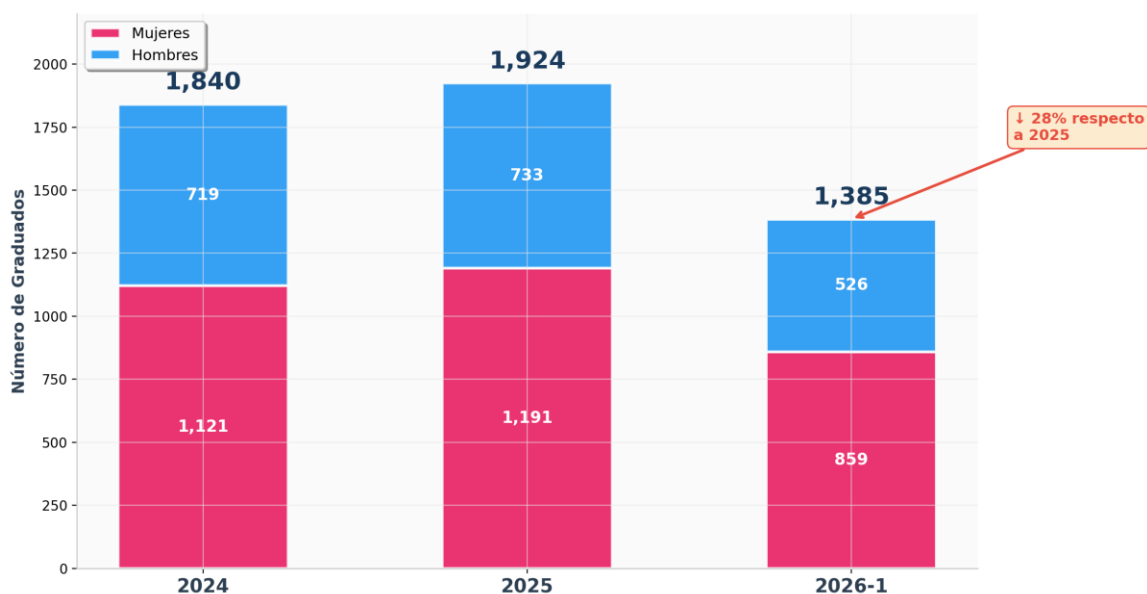


Figura 1. Evolución de Graduados INTEP — Comparativo 2024, 2025 y 2026-1 por Género

### COMPOSICIÓN DE GRADUADOS 2026-1 POR GÉNERO Enero a Mayo de 2026 — INTEP

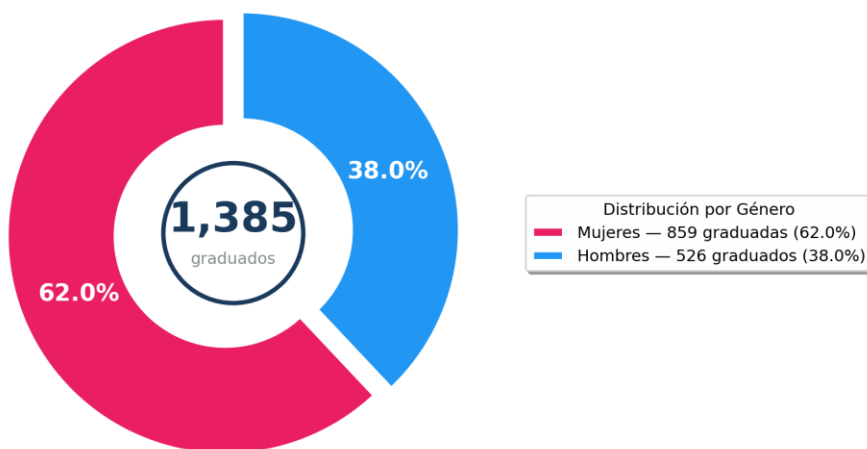


Figura 2. Composición de Graduados 2026-1 por Género — 1.385 profesionales

## **Comunicación en Redes Sociales: Mantener Vivo el Vínculo Institucional**

En un mundo donde la información circula a velocidades inimaginables hace apenas una década, la comunicación digital se ha convertido en una herramienta indispensable para mantener el contacto con comunidades dispersas geográficamente. Para el Programa de Egresados del INTEP, Facebook se consolida como el canal principal de comunicación, no por capricho tecnológico, sino porque responde a las dinámicas de uso de la población a la que se dirige: egresados de instituciones técnicas profesionales del norte del Valle del Cauca, para quienes esta red social representa un espacio familiar de interacción, consulta y permanencia en redes de contacto personales y profesionales.

Durante el período 2026-1, el Programa de Egresados realizó un total de 214 posteos en Facebook, lo que representa una actividad comunicacional sostenida y orientada a mantener informada a la comunidad de egresados sobre oportunidades, novedades institucionales y contenidos de interés. Esta cifra, distribuida en aproximadamente 180 días, equivale a más de un posteo diario, lo cual evidencia un compromiso activo de la dependencia con la visibilidad y el acompañamiento de sus egresados.

La información compartida se concentró en cuatro ejes temáticos de interés. El eje de mayor peso fue la difusión institucional, con 140 posteos que representan el 65% del total. En esta categoría se incluye toda la información de interés general que surge a nivel INTEP: desde la oferta de programas académicos y convocatorias de inscripción, hasta información sobre el desarrollo institucional, actividades culturales, eventos de emprendimiento y demás novedades que mantienen a los egresados conectados con la vida de su alma mater. Esta alta proporción de contenido institucional responde a una estrategia de fidelización: mantener al egresado informado sobre lo que ocurre en la institución genera sentido de pertenencia y abre puertas para que regrese como estudiante de posgrado, como conferencista, como aliado estratégico o simplemente como embajador institucional en su entorno laboral y social.

En segundo lugar, con 32 posteos equivalentes al 15% del total, se ubicaron las convocatorias educativas. Estas publicaciones se orientaron al fortalecimiento de la educación continua de los egresados, presentando oportunidades de formación en forma de conferencias, cursos cortos, encuentros virtuales, seminarios, pregrados, especializaciones y maestrías, tanto a nivel regional como nacional e internacional.

También se compartieron convocatorias para la obtención de becas educativas, reconociendo que muchos egresados del INTEP provienen de contextos socioeconómicos donde el acceso a la educación de posgrado depende críticamente del apoyo financiero externo. Este eje de comunicación responde a una visión de largo plazo: un egresado que continúa formándose es un profesional más competitivo, un mejor representante de la institución y un actor más capaz de contribuir al desarrollo del territorio.

Las convocatorias laborales ocuparon el tercer lugar con 21 posteos, equivalentes al 10% del total. Estas convocatorias corresponden a ofertas presentadas directamente por negocios y empresas que contactan a la dependencia de egresados para solicitar hojas de vida o realizar difusión de sus vacantes. También se comparten convocatorias abiertas a nivel general, tanto en el sector público como en el privado, de carácter nacional o internacional. Cuando los perfiles de la solicitud lo ameritan, la información se envía directamente a los egresados de los programas pertinentes, lo que convierte la comunicación masiva en una herramienta de intermediación laboral segmentada y pertinente. Todas las ofertas laborales se verifican previamente para garantizar que se encuentran vigentes al momento de su difusión, lo cual protege la credibilidad del Programa de Egresados y la confianza de la comunidad.

Finalmente, con 21 posteos que también representan el 10% del total, se encuentra la información de interés general para egresados. Esta categoría incluye artículos de motivación relacionados con emprendedores o personas de éxito en diferentes campos laborales, información sobre entidades del Estado a nivel de beneficios educativos y contenidos sobre los consejos profesionales. Su propósito es nutrir al egresado no solo con oportunidades concretas, sino también con inspiración, orientación sobre sus derechos y conocimiento sobre los mecanismos de formalización profesional.

En conjunto, estos 214 posteos representan mucho más que una cifra de actividad digital. Son evidencia de una institución que entiende que su relación con los egresados no termina con la graduación, sino que se transforma en un vínculo de largo plazo basado en la información, la oportunidad y el reconocimiento mutuo.

**ACTIVIDAD EN REDES SOCIALES PARA EGRESADOS 2026-1**  
**Facebook como Canal Principal de Comunicación — INTEP**

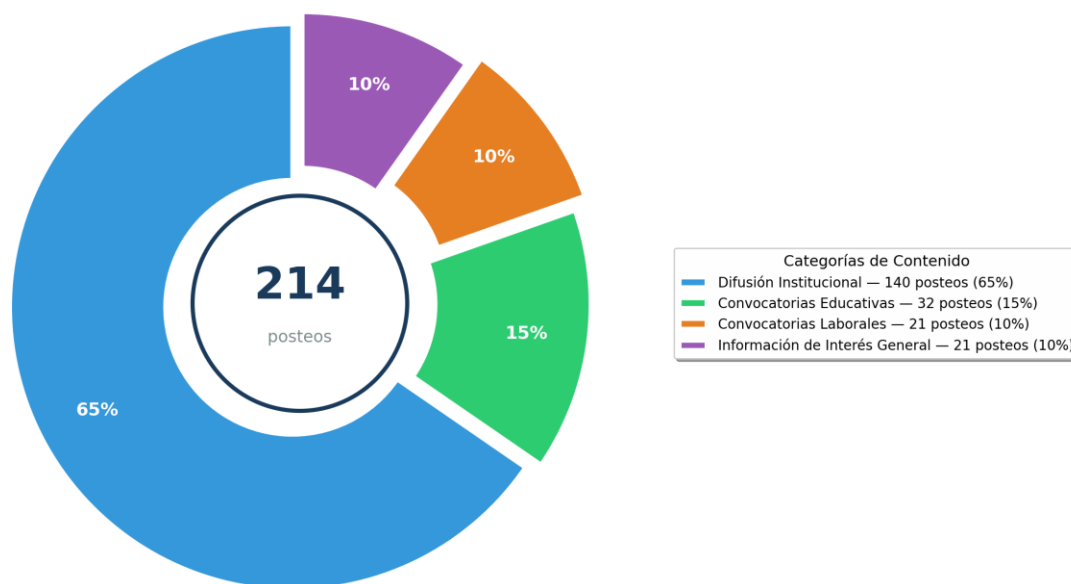


Figura 3. Actividad en Redes Sociales para Egresados 2026-1 — Distribución de 214 posteos por categoría

### **Correos Masivos: Comunicación Directa y Personalizada**

Si las redes sociales representan el escaparate público del Programa de Egresados, los correos electrónicos masivos constituyen el canal privado de comunicación directa, personalizada y orientada a la acción. Mientras que un posteo en Facebook puede ser visto por cientos de personas, pero solo generar respuesta en una minoría, un correo electrónico enviado directamente a la bandeja de entrada de un egresado tiene una probabilidad significativamente mayor de ser leído, considerado y, en el mejor de los casos, traducido en una acción concreta: postularse a una vacante, inscribirse en un curso, actualizar datos en la plataforma institucional o simplemente mantener vivo el contacto con la universidad.

Durante el período 2026-1, el Programa de Egresados envió un total de 400 correos masivos a los egresados de la institución, distribuidos en dos categorías principales. La primera, con 159 correos, correspondió a convocatorias laborales. Estos mensajes se enviaron cuando existían ofertas de empleo que coincidían con los perfiles profesionales de los egresados, permitiendo una intermediación laboral más directa y personalizada que la difusión pública en redes sociales. En contadas excepciones, cuando la oferta laboral era particularmente relevante o el perfil

altamente especializado, la comunicación se personalizó a través de llamadas telefónicas, reconociendo que en ciertos contextos la voz humana sigue siendo el canal más efectivo para transmitir urgencia, valorar una oportunidad o simplemente recordar a un egresado que la institución sigue pensando en su desarrollo profesional.

La segunda categoría, con 241 correos, se orientó a convocar a los egresados para participar del pilotaje de la plataforma digital de la Comunidad de Egresados UNINTEP. Esta iniciativa representa un paso significativo hacia la modernización del vínculo institucional, reconociendo que la gestión de egresados del siglo XXI requiere herramientas digitales que permitan no solo la comunicación unidireccional — de la institución hacia el egresado — sino también la construcción de una comunidad bidireccional donde los propios egresados puedan interactuar, compartir oportunidades, ofrecer mentorías, establecer alianzas comerciales y mantener una red de contactos profesionales activa. El envío de 241 correos para este propósito evidencia que la institución está invirtiendo en infraestructura digital de largo plazo, entendiendo que la comunidad de egresados no es un archivo de contactos, sino un ecosistema de oportunidades que requiere herramientas adecuadas para florecer.

En conjunto, estos 400 correos masivos representan un esfuerzo sistemático de comunicación que complementa la estrategia de redes sociales. Mientras Facebook mantiene la presencia institucional visible y constante, los correos electrónicos generan acciones concretas y medibles. La combinación de ambos canales — público y privado, masivo y personalizado — configura una estrategia de comunicación integral que maximiza la probabilidad de que la información llegue, sea procesada y se traduzca en beneficios reales para los egresados.

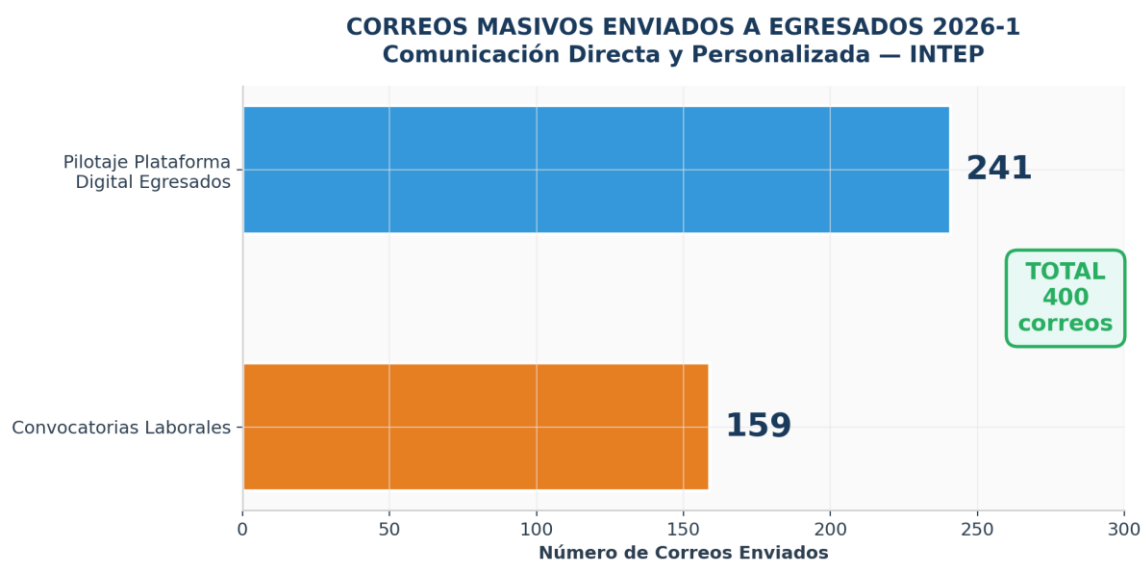


Figura 4. Correos Masivos Enviados a Egresados 2026-1 — Comunicación Directa y Personalizada

## **Formalización Profesional: Reportes a Consejos Profesionales**

La graduación otorga un título, pero el ejercicio profesional requiere algo más: el reconocimiento formal ante los organismos de control que regulan cada disciplina. En Colombia, los consejos profesionales cumplen esta función, actuando como entidades que validan la formación académica, supervisan el ejercicio ético de la profesión y mantienen registros que permiten a los ciudadanos identificar a profesionales debidamente habilitados. Para el INTEP, reportar a los graduados ante estos consejos no es un trámite burocrático más: es un acto de responsabilidad social que garantiza que los profesionales formados por la institución puedan ejercer legalmente, acceder a contratos públicos, participar en licitaciones y ser reconocidos por empleadores y clientes como personas con formación académica verificada.

Durante el período 2026-1, el Programa de Egresados reportó un total de 255 graduados ante tres consejos profesionales. La Junta Central de Contadores — JCC — recibió el reporte de 111 graduados, lo que la convierte en el consejo con mayor número de reportes durante este período. Este dato refleja la fortaleza de los programas contables del INTEP y la demanda territorial de profesionales en esta área, especialmente en un contexto donde la formalización empresarial, la tributación y la auditoría son necesidades crecientes para pequeñas y medianas empresas del norte del Valle del Cauca.

En segundo lugar, con 107 graduados reportados, se encuentra el Consejo Profesional de Administración de Empresas — CPAE. Esta cifra, muy cercana a la de contadores, evidencia que la formación en gestión empresarial es una de las apuestas académicas más sólidas del INTEP, respondiendo a una demanda real del territorio por profesionales capaces de dirigir, organizar y hacer sostenibles las unidades productivas de la región. Los administradores de empresas formados por el INTEP están presentes en comercios, fincas, industrias agropecuarias, cooperativas y emprendimientos de todo tipo, y su reporte ante el CPAE garantiza que ejercen con respaldo institucional.

El Consejo Profesional de Administración Ambiental — CPAA — recibió el reporte de 37 graduados. Aunque esta cifra es menor en comparación con las dos anteriores, su importancia cualitativa es significativa. En una región agrícola como el norte del Valle del Cauca, donde la sostenibilidad ambiental, el manejo de residuos, la protección de cuencas hidrográficas y la adaptación al cambio climático son desafíos urgentes, cada administrador ambiental reportado representa un profesional habilitado para intervenir en estos procesos. Además, la cifra sugiere un crecimiento potencial: a medida que la normativa ambiental se vuelve más exigente y la conciencia ecológica más extendida, la demanda de profesionales en esta área tenderá a aumentar, y el INTEP está posicionado para responder a esa demanda.

En conjunto, los 255 reportes a consejos profesionales durante el período 2026-1 representan un servicio de alto valor agregado que el INTEP presta a sus egresados. Más allá de la entrega del título, la institución acompaña al graduado en el proceso de formalización de su ejercicio profesional, eliminando barreras burocráticas y facilitando su inserción laboral en condiciones de legalidad y reconocimiento. Este servicio, aunque invisible para quienes no lo necesitan, es determinante para quienes inician su vida profesional y requieren respaldo institucional para abrirse paso en un mercado laboral competitivo.

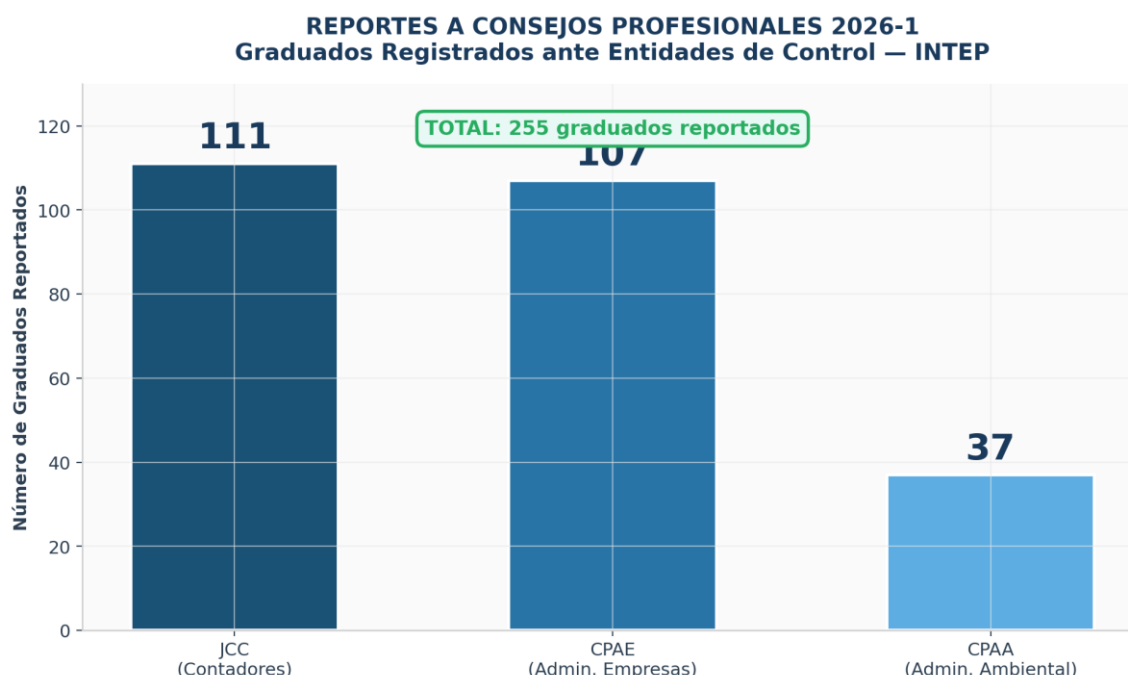


Figura 5. Reportes a Consejos Profesionales 2026-1 — 255 graduados formalizados

### Otras Actividades de Acompañamiento y Seguimiento

Además de las acciones de comunicación digital y formalización profesional, el Programa de Egresados del INTEP desarrolló durante el período 2026-1 otras actividades de acompañamiento que, aunque de menor escala numérica, cumplen funciones específicas y valiosas para determinados grupos de egresados.

En el ámbito de la gestión documental, la dependencia expidió 13 constancias a Administradores Agropecuarios. Estas constancias, aunque parezcan trámites rutinarios, representan para los egresados un servicio de alta pertinencia: muchos de ellos requieren documentación oficial para postularse a convocatorias de empleo en el sector público, participar en procesos de contratación con entidades estatales, acceder a créditos para proyectos productivos o simplemente acreditar su formación ante empleadores potenciales. La expedición oportuna de estas constancias evita que el egresado deba desplazarse innecesariamente o enfrente demoras que

pueden costarle una oportunidad laboral. En este sentido, cada una de las 13 constancias expedidas representa una barrera administrativa removida y un paso facilitado hacia la inserción o consolidación profesional de un administrador agropecuario formado por el INTEP.

Esta actividad, aunque modesta en cifras, evidencia una comprensión importante: el acompañamiento a egresados no se reduce a grandes campañas de comunicación o eventos masivos. También se manifiesta en la atención personalizada, en la resolución de trámites específicos y en la disponibilidad institucional para resolver necesidades puntuales que, para quien las vive, pueden ser determinantes en su trayectoria profesional.

### **Conclusiones y Perspectivas**

El informe de gestión del Programa de Egresados del INTEP durante el período 2026-1 revela una gestión activa, sostenida y orientada a resultados concretos, a pesar de las limitaciones propias de un semestre marcado por transiciones administrativas y recursos operativos finitos. Los datos presentados permiten extraer conclusiones significativas sobre el estado del vínculo institucional con los egresados y abren ventanas de oportunidad para fortalecer este proceso en el segundo semestre del año.

En primer lugar, la dinámica de graduación evidencia que el INTEP sigue siendo una institución de alta pertinencia para el territorio. Los 1.385 profesionales graduados durante el período, con una mayoría significativa de mujeres — 859 frente a 526 hombres —, confirman que la educación técnica profesional del norte del Valle del Cauca responde a una demanda social real y contribuye a la movilidad educativa y laboral de la población, especialmente femenina. La reducción del 28% respecto al año anterior debe interpretarse con cautela, dado que los datos de 2026-1 corresponden a un corte semestral que no necesariamente refleja la dinámica anual completa.

En segundo lugar, la estrategia de comunicación digital demuestra madurez y consistencia. Los 214 posteos en Facebook y los 400 correos masivos enviados representan un esfuerzo sistemático de mantener vivo el contacto con una comunidad de egresados dispersa geográficamente y heterogénea en sus trayectorias profesionales. La segmentación del contenido en cuatro ejes temáticos — difusión institucional, convocatorias educativas, convocatorias laborales e información de interés general — revela una comprensión clara de las necesidades de los egresados y una voluntad de atenderlas de manera integral. Sin embargo, también deja ver una oportunidad de mejora: el 65% del contenido se concentra en difusión institucional, mientras que las convocatorias laborales — el eje que probablemente genera mayor impacto directo en la vida de los egresados — representan solo el 10%. Una reorientación estratégica hacia la intermediación laboral podría aumentar significativamente el valor percibido del Programa de Egresados.

En tercer lugar, los 255 reportes a consejos profesionales confirman que el INTEP no solo forma profesionales, sino que los habilita para ejercer legalmente. Este servicio, aunque invisible en el día a día, es determinante para la inserción laboral formal y el reconocimiento social del egresado. La concentración de reportes en contadores y administradores de empresas — 111 y 107 respectivamente — refleja la fortaleza académica de estos programas, mientras que los 37 reportes en administración ambiental sugieren un área de crecimiento potencial vinculada a los desafíos de sostenibilidad del territorio.

Finalmente, el pilotaje de la plataforma digital de la Comunidad de Egresados UNINTEP — convocado a través de 241 correos masivos — representa la apuesta más estratégica del período. Si esta plataforma logra consolidarse, podría transformar la relación institucional con los egresados de un modelo unidireccional de comunicación hacia un ecosistema bidireccional de oportunidades, mentorías, alianzas y redes profesionales. Su éxito dependerá no solo de la infraestructura tecnológica, sino de la capacidad de la institución para generar contenido valioso, facilitar interacciones significativas y demostrar a los egresados que su pertenencia a la comunidad UNINTEP trasciende el título y se traduce en beneficios concretos a lo largo de toda su vida profesional.

En síntesis, el Programa de Egresados del INTEP durante 2026-1 demuestra que una gestión modesta en recursos puede ser significativa en resultados cuando existe claridad de propósito, consistencia en la ejecución y sensibilidad hacia las necesidades reales de quienes ya no están en las aulas, pero siguen siendo, en esencia, la razón de ser de la institución.

## 12. SECRETARIA GENERAL

La gestión del talento humano en una institución de educación superior no es una función de soporte administrativo más. Es, en esencia, el sistema nervioso que articula la misión académica con la operación cotidiana, que traduce los planes estratégicos en acciones concretas realizadas por personas comprometidas, capacitadas y reconocidas. Cuando una institución atraviesa un momento de transformación estructural — como el que vivió el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle — INTEP — durante el primer semestre de 2026 — la gestión del talento humano deja de ser una variable de control para convertirse en una variable estratégica determinante del éxito o el fracaso de la transición.

El período 2026-1 marca un hito histórico para el INTEP. El 19 de junio de 2026, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución No. 016283, resolviendo favorablemente la solicitud de cambio de carácter académico de Institución Técnica Profesional a Institución Universitaria. Esta transformación no es meramente nominal: redefine las metas operativas, la estructura del talento humano, los procesos administrativos y, en última instancia, la naturaleza de la relación entre la institución y el territorio que sirve. Pasar de técnica profesional a universitaria implica nuevas exigencias de calidad, mayores estándares de investigación, una oferta académica más diversificada y una estructura organizacional que responda a estas nuevas demandas.

En este contexto de transición, la Secretaría General y su área de Talento Humano asumen una responsabilidad doble: por un lado, mantener la operatividad de los procesos cotidianos — la inducción de personal, el bienestar social, la evaluación de desempeño, la atención en salud — y por otro, preparar la estructura humana para una nueva realidad institucional que exige más docentes, más administrativos, nuevos perfiles profesionales y una cultura organizacional acorde a la condición universitaria.

El presente informe de gestión consolida los avances en bienestar social, cultura organizacional, fortalecimiento de la planta de personal y eficiencia administrativa durante el primer semestre de 2026. Sirve además como reporte oficial ante los entes de control, especialmente para la Contraloría Departamental en los términos de la Resolución 004 del 27 de enero de 2026. Las acciones aquí reportadas no son el resultado de una gestión plena en condiciones normales, sino de una operación sostenida en medio de una transformación que redefinió las prioridades, aceleró algunos procesos y postergó otros, pero que en ningún momento detuvo el compromiso con el bienestar del personal y la eficiencia institucional.

A lo largo de este informe se presentan los avances organizados en tres estrategias fundamentales: Desarrollo Humano Integral, Cultura Organizacional y Desarrollo Institucional. Cada una de estas estrategias aborda dimensiones distintas pero interconectadas de la gestión del talento humano: el bienestar y la formación de las

personas, la construcción de una cultura institucional saludable y productiva, y la preparación estructural para el nuevo estatus universitario.

### **Desarrollo Humano Integral: Bienestar Social e Incentivos**

La estrategia de Desarrollo Humano Integral orienta sus acciones hacia el fortalecimiento del vínculo entre la institución y las personas que la conforman, reconociendo que un funcionario satisfecho, reconocido e integrado es un funcionario más productivo, más comprometido y más capaz de dar lo mejor de sí en beneficio de la comunidad educativa. Durante el período 2026-1, esta estrategia se materializó en tres grandes eventos de integración y reconocimiento, en el fomento a la educación formal del personal y en la operación del plan de bienestar social e incentivos.

En materia de integración y reconocimiento, se ejecutaron con éxito tres grandes eventos que congregaron a 234 asistentes en total. El primero fue la conmemoración del Día de la Mujer, con la participación activa de 85 funcionarias. Este evento no es una celebración protocolaria: es un reconocimiento explícito de la contribución femenina a la institución y una afirmación del compromiso del INTEP con la equidad de género. En una institución donde las mujeres representan una proporción significativa del personal y de la población estudiantil, reconocer su rol es también reforzar la pertinencia de la oferta académica y la sensibilidad institucional hacia las dinámicas sociales del territorio.

El segundo evento fue un homenaje a pensionados, con 49 asistentes. Este acto de reconocimiento adquiere una dimensión especial en el contexto del período reportado, dado que la institución experimentó la pérdida de liderazgos históricos por retiro de funcionarios que dedicaron más de una década al servicio de la extensión y otras dependencias. Honrar a quienes construyeron la institución no es solo un gesto de gratitud: es una manera de preservar la memoria institucional, transmitir valores de compromiso y lealtad a las nuevas generaciones de funcionarios y mantener vivo el vínculo con quienes, aunque ya no estén en la nómina, siguen siendo parte de la historia del INTEP.

El tercer evento fue la conmemoración del cumpleaños del INTEP, con la asistencia de aproximadamente 100 funcionarios. Este tipo de celebraciones institucionales cumplen una función cultural fundamental: renuevan el sentido de pertenencia, fortalecen los lazos interpersonales entre quienes trabajan en diferentes dependencias y generan momentos de pausa colectiva que permiten reflexionar sobre lo logrado y proyectar lo que viene. En un período de transición hacia la universitarización, estos espacios de encuentro adquieren una relevancia estratégica, porque ayudan a gestionar el cambio desde la convicción y no desde la imposición.

En materia de fomento a la educación formal, el indicador revela que 27 funcionarios sobre una base total de 284 se encuentran vinculados a los programas académicos

del INTEP, lo que equivale al 9.5% del personal. Esta cifra, aunque modesta, es significativa porque demuestra que la institución no solo forma profesionales para el territorio, sino que también invierte en la formación de quienes la hacen posible. Los incentivos en el pago de matrículas son un mecanismo tangible de reconocimiento que, además de beneficiar al funcionario individualmente, fortalece la institución al contar con personal cada vez más calificado. Sin embargo, el 90.5% restante del personal no está aprovechando esta oportunidad, lo cual sugiere una brecha que podría explicarse por múltiples factores: falta de tiempo, desconocimiento de los beneficios, programas académicos no alineados con los intereses del personal o barreras administrativas en el acceso a los incentivos.

Finalmente, en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se otorgó de manera efectiva el incentivo de permiso remunerado por el día de cumpleaños a 24 funcionarios durante el período. Este tipo de beneficios, aparentemente menores, cumplen una función acumulativa importante en la percepción del funcionario sobre su empleador: un detalle que reconoce la vida personal fuera de la institución genera reciprocidad emocional que se traduce en compromiso laboral. Además, se realizó una jornada masiva de inducción y reinducción orientada al personal docente al inicio del semestre, de manera presencial, con 24 beneficiarios directos.

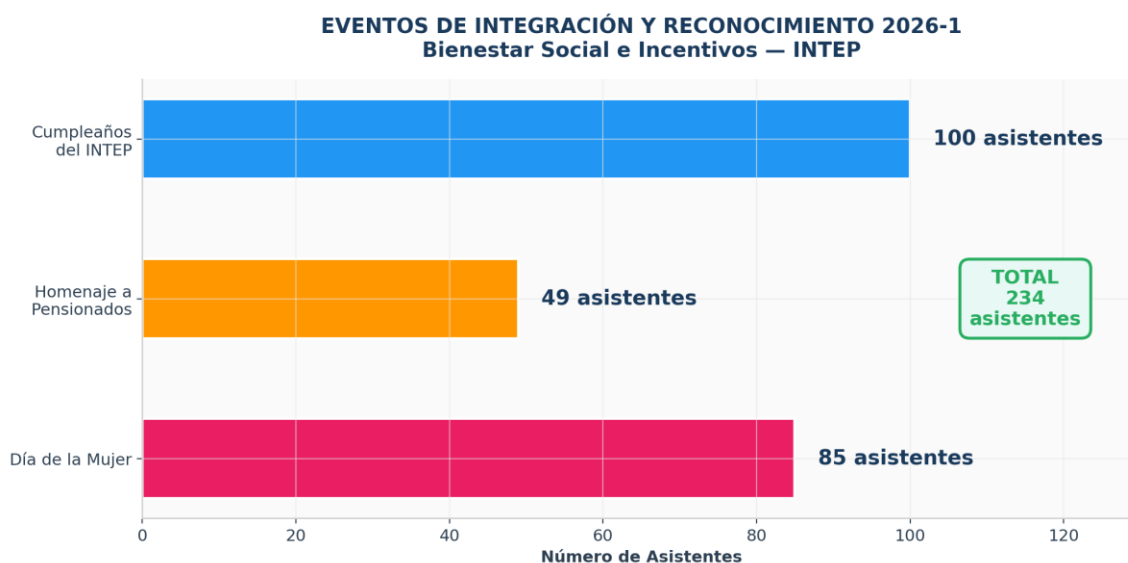


Figura 1. Eventos de Integración y Reconocimiento 2026-1 — 234 asistentes en total

**FOMENTO A LA EDUCACIÓN FORMAL DE FUNCIONARIOS 2026-1**  
**9.5% del personal aprovecha los programas académicos del INTEP — 27 de 284**



Figura 2. Fomento a la Educación Formal de Funcionarios 2026-1 — 9.5% del personal (27 de 284)

### **Cultura Organizacional: Espacios de Formación y Cuidado de la Salud**

La cultura organizacional no se construye con discursos ni con normas escritas: se construye con prácticas cotidianas, con espacios de encuentro, con la manera en que una institución cuida a quienes la hacen funcionar. La estrategia de Cultura Organizacional durante el período 2026-1 se concentró en generar espacios propicios para el pleno desarrollo de las potencialidades del personal, reconociendo que la salud mental, el autocuidado y la prevención de riesgos laborales son condiciones indispensables para una gestión institucional sostenible.

Se generaron dos grandes espacios de formación y cuidado de la salud con alta cobertura. El primero fue la actividad denominada "Sanamente", un espacio enfocado en la salud mental y el manejo del estrés para docentes, que contó con la participación de 140 personas. Este tipo de iniciativas adquiere una relevancia particular en el contexto educativo colombiano, donde los docentes enfrentan múltiples fuentes de presión: cargas académicas crecientes, expectativas de resultados en pruebas estandarizadas, condiciones socioeconómicas de los estudiantes que impactan el aula, y ahora, la incertidumbre asociada a la transición de la institución hacia el estatus universitario. El estrés docente no es un problema individual: es un problema institucional que, si no se atiende, se traduce en ausentismo, rotación, desmotivación y, en última instancia, en una menor calidad de la educación ofrecida.

El segundo espacio fue una capacitación ergonómica, una jornada orientada a la prevención de riesgos biomecánicos y al fomento del autocuidado, con la participación de 83 personas entre docentes y administrativos. La ergonomía en el entorno laboral educativo abarca desde la correcta postura frente al computador hasta la organización de espacios de trabajo que minimicen lesiones por esfuerzo repetitivo, sobrecarga postural y trastornos musculoesqueléticos. En una institución

donde docentes y administrativos pasan largas jornadas sentados, digitando, levantando materiales o desplazándose entre escenarios académicos, la prevención ergonómica no es un lujo: es una inversión en salud ocupacional que reduce costos por incapacidades, mejora la productividad y demuestra a la comunidad educativa que la institución se preocupa por su integridad física.

En conjunto, estos 223 participantes en espacios de formación y cuidado de la salud representan una apuesta clara por una cultura organizacional que prioriza el bienestar integral del personal. Sin embargo, estos espacios deben entenderse como puntos de partida y no como puntos de llegada. La salud mental y el autocuidado requieren atención continua, no eventos puntuales.

En materia de evaluación y seguimiento al desempeño, se completó la concertación de objetivos del período 2026-1 para el personal administrativo de carrera y provisional. Este proceso, aunque técnico, tiene una dimensión cultural profunda: cuando un funcionario sabe qué se espera de él, cómo se medirá su trabajo y qué consecuencias tiene su desempeño, la relación con la institución deja de ser opaca y se vuelve transparente. Durante el período se hizo seguimiento a las metas concertadas para estructurar el Plan de Mejoramiento Individual de la vigencia, articulándolo con las nuevas demandas del cambio de carácter académico de la institución.

En cuanto a los programas de fomento y medición del clima y la cultura organizacional, la medición se encuentra actualmente en fase de planeación y diseño. Este estado obedece a la necesidad de reestructurar y actualizar el modelo de aplicación del instrumento psicométrico de medición, con el objetivo de adaptarlo a la nueva realidad organizacional post-cambio de carácter institucional de Técnica a Universitaria. No se trata de un retraso, sino de una decisión técnica sensata: medir el clima con un instrumento diseñado para una institución técnica profesional generaría información sesgada y poco útil para la toma de decisiones en una universidad.

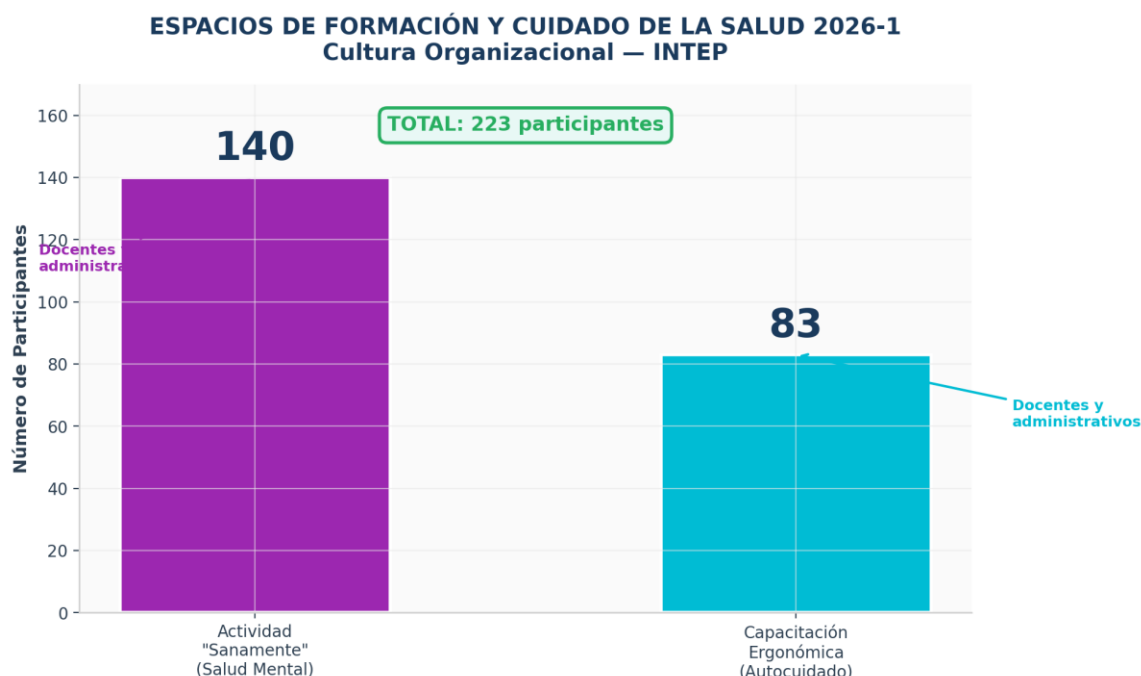


Figura 3. Espacios de Formación y Cuidado de la Salud 2026-1 — 223 participantes en total

### Desarrollo Institucional: Hacia la Estructura Universitaria

La estrategia de Desarrollo Institucional durante el período 2026-1 se centró en un objetivo trascendental: preparar la estructura organizativa, la planta de personal y los procesos administrativos para la transición del INTEP a Institución Universitaria. Este no es un proceso de ajuste menor: es una redefinición de la identidad institucional que implica nuevas exigencias académicas, mayores estándares de calidad, una oferta de programas más diversificada y una estructura de talento humano capaz de responder a estas demandas.

El hito principal del período fue la expedición de la Resolución No. 016283 del 19 de junio de 2026 por parte del Ministerio de Educación Nacional, la cual resolvió favorablemente la solicitud de cambio de carácter académico. Esta resolución no es un documento administrativo más: es la carta de navegación que orientará la transformación del INTEP durante los próximos años. En consecuencia, se aprobó de manera definitiva la nueva estructura organizativa institucional, la cual guiará la transición funcional y la redefinición de los manuales de funciones y competencias laborales del personal de la entidad.

En materia de eficiencia administrativa, el indicador de puestos de trabajo con perfiles y funciones definidas alcanzó el 100%. Los 25 cargos administrativos existentes cuentan con su respectiva caracterización, perfiles, competencias e identificación de funciones. Esto garantiza una operación ajustada al manual de funciones vigente y un correcto funcionamiento de los procesos institucionales del

Sistema Integrado de Gestión — SIG. Sin embargo, este 100% debe interpretarse con cautela: es el 100% de la estructura técnica profesional, no de la estructura universitaria. La acción de mejora identificada es clara: iniciar la revisión y actualización del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para adaptarlo a la nueva estructura orgánica aprobada mediante la Resolución No. 016283 del MEN, considerando el nuevo perfil asistencial, técnico y profesional requerido para la Institución Universitaria.

En materia de contratación docente, el indicador de aumento en docentes de planta provisional alcanzó el 100% de mantenimiento, lo que significa que se conservaron las 14 plazas existentes de la vigencia anterior, garantizando la continuidad académica. Sin embargo, no se evidenció un incremento nominal neto de dos plazas adicionales dentro de la planta actual de carácter provisional de manera formal durante este primer período. La acción de mejora consiste en continuar con el desarrollo del Plan de Viabilidad Financiera y Planta de Personal, alineándolo directamente con la transición a la estructura de Institución Universitaria aprobada por el MEN.

El análisis detallado de la carga académica y las funciones sustantivas determinó la necesidad de formalizar 123 docentes ocasionales, proyectados de la siguiente forma: 52 cargos de tiempo completo, con 40 horas semanales dedicadas a docencia directa, investigación y autoevaluación; y 71 cargos de medio tiempo, con 20 horas semanales para docencia de aula, semilleros y extensión. Esta proyección técnica mitiga el riesgo de interrupción en la prestación del servicio educativo y asegura el cumplimiento de las condiciones de calidad exigidas por el Ministerio de Educación Nacional para una Institución Universitaria. La distribución entre tiempo completo y medio tiempo refleja una estrategia inteligente: los docentes de tiempo completo asumen las responsabilidades de investigación y dirección académica que el estatus universitario exige, mientras que los de medio tiempo mantienen la operación de aula con flexibilidad y eficiencia.

Para dotar de soporte transversal y operativo a los procesos misionales, de apoyo y de control internos del Sistema Integrado de Gestión, se determinó técnica y estructuralmente la necesidad de crear 45 empleos de nivel técnico y asistencial. Esta ampliación de la planta administrativa se distribuye en 28 auxiliares administrativos, 4 secretarios, 3 técnicos operativos, 5 auxiliares de servicios generales y 5 celadores. La concentración de más de la mitad de los nuevos empleos en auxiliares administrativos responde a una necesidad previsible: una institución universitaria genera más trámites, más registros, más procesos de control y más demandas de información que una institución técnica profesional.

En materia de atención integral de salud, se realizaron actividades con recursos internos que atendieron a 50 funcionarios en total: 32 docentes y 18 administrativos. Estas atenciones, aunque no están detalladas en el informe, representan un servicio de valor incalculable para quienes los reciben. En una institución pública

departamental donde los recursos son siempre escasos, destinar fondos internos a la salud del personal es una decisión que prioriza el capital humano sobre el capital material.

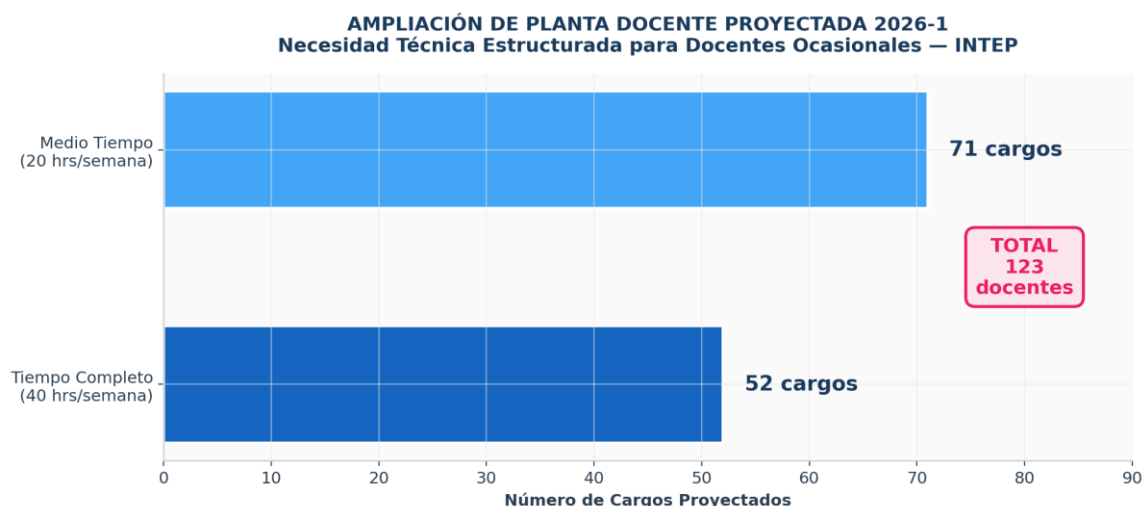


Figura 4. Ampliación de Planta Docente Proyectada 2026-1 — 123 docentes ocasionales

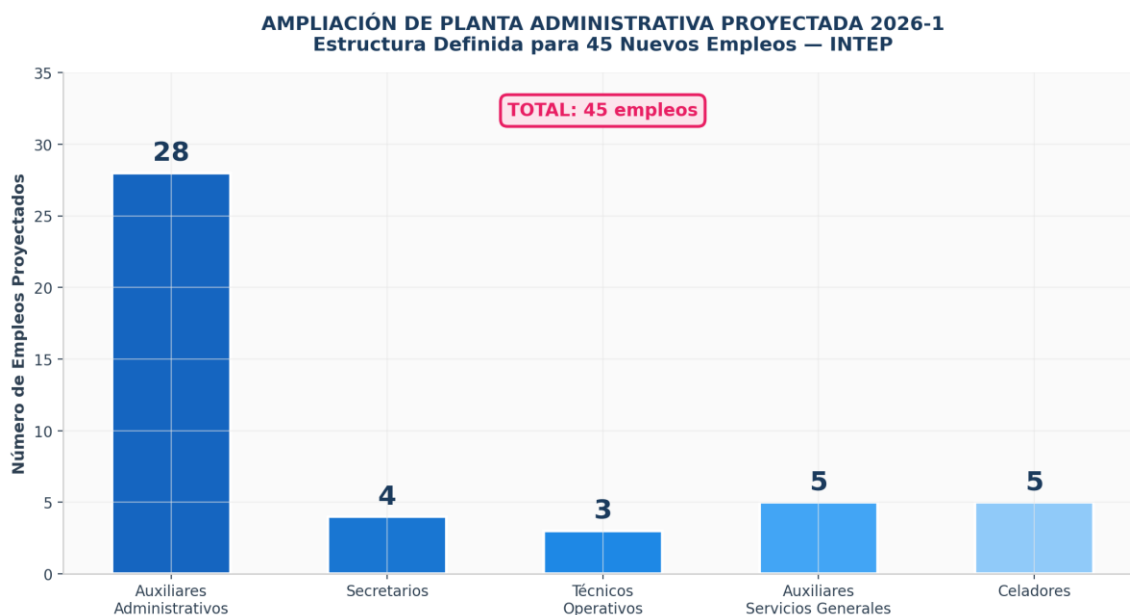


Figura 5. Ampliación de Planta Administrativa Proyectada 2026-1 — 45 nuevos empleos

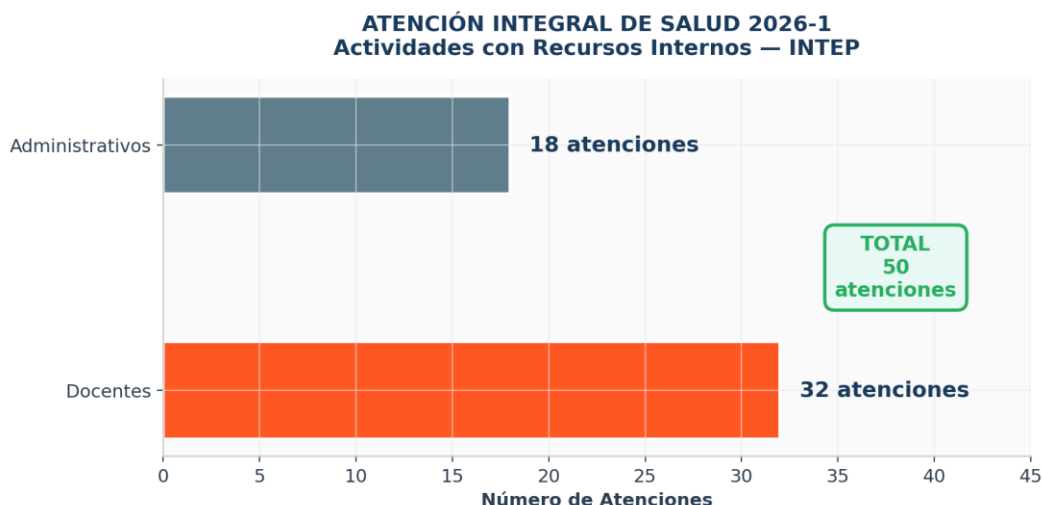


Figura 6. Atención Integral de Salud 2026-1 — 50 atenciones con recursos internos

### CONCLUSIONES Y PROYECCIONES ESTRATÉGICAS

El informe de gestión de la Secretaría General y Talento Humano durante el período 2026-1 revela una gestión que, aunque desarrollada en condiciones de transición institucional, mantuvo la operatividad de los procesos esenciales y sentó las bases estructurales para la transformación del INTEP en Institución Universitaria. Los datos presentados permiten extraer conclusiones significativas sobre el estado de la gestión del talento humano y abren ventanas de oportunidad para fortalecer este proceso en el segundo semestre del año y en los años venideros.

En primer lugar, la gestión del bienestar social demuestra que el INTEP reconoce a sus funcionarios como personas integrales, no solo como ejecutores de tareas. Los 234 asistentes a eventos de integración, los 27 funcionarios estudiando en la institución, los 24 beneficiarios del permiso de cumpleaños y los 223 participantes en espacios de cuidado de la salud son evidencia de una política de talento humano que entiende el bienestar como una inversión y no como un gasto. Sin embargo, también revela brechas que deben atenderse: el 90.5% del personal no está aprovechando los incentivos educativos, lo cual representa una oportunidad desperdiciada de formación continua interna; y los espacios de salud mental y autocuidado, aunque valiosos, siguen siendo eventos puntuales en lugar de un programa permanente institucionalizado.

En segundo lugar, la cultura organizacional del INTEP muestra signos de madurez, pero también de necesidad de actualización. La concertación de objetivos de desempeño, la inducción de personal y la publicación de planes en el portal institucional son prácticas de gestión modernas que posicionan al INTEP como una entidad seria en la administración de su talento humano. Sin embargo, la medición del clima organizacional en fase de planeación — aunque técnicamente justificada

por la transición institucional — deja un vacío de información valiosa sobre la percepción del personal frente al cambio. En un momento donde la incertidumbre es inevitable, conocer cómo viven los funcionarios la transformación sería una herramienta de gestión del cambio de alto valor.

En tercer lugar, la proyección de la planta de personal — 123 docentes ocasionales y 45 administrativos adicionales — es quizás el logro más trascendental del período en términos de planificación estratégica. Estas cifras no surgieron de una estimación intuitiva: son el resultado de un análisis técnico detallado de la carga académica y las funciones sustantivas que la condición universitaria exige. La distribución entre tiempo completo y medio tiempo para docentes, y la concentración de auxiliares administrativos para el soporte operativo, revelan un entendimiento claro de las necesidades estructurales de la transformación. No obstante, la proyección debe traducirse en contrataciones reales, con recursos presupuestales asignados, procesos de selección transparentes y planes de inducción que preparen a los nuevos funcionarios para la cultura universitaria.

En cuarto lugar, los 50 funcionarios atendidos en salud con recursos internos representan un servicio de alto valor en un contexto de austeridad. Sin embargo, la brecha entre docentes atendidos — 32 — y administrativos atendidos — 18 — sugiere que podría existir una subutilización del servicio por parte del personal administrativo, ya sea por desconocimiento, por barreras de acceso o por una percepción de que estos servicios están orientados principalmente al personal docente. Comunicar mejor la disponibilidad y universalidad de estos servicios sería una acción de mejora de bajo costo y alto impacto.

Finalmente, la Resolución No. 016283 del MEN no es el final de un proceso, sino el comienzo de otro mucho más complejo. La Secretaría General proyecta tres acciones prioritarias para el segundo semestre de 2026 y los años siguientes: implementar la transición de la estructura orgánica mediante mesas de trabajo técnicas y jurídicas que adopten formalmente la nueva estructura en la planta de personal; ejecutar el instrumento de clima organizacional culminando la planeación metodológica y procediendo con su aplicación e interpretación; y continuar con el desarrollo del Plan de Formalización Laboral para la ampliación de la planta docente y administrativa, alineado directamente con la nueva estructura de Institución Universitaria.

El informe de gestión 2026-1 de la Secretaría General y Talento Humano, en definitiva, es un documento de transición. No muestra una gestión plena ni perfecta, pero sí una gestión consciente de sus limitaciones, honesta sobre sus brechas y decidida a construir las condiciones estructurales para que el INTEP, como Institución Universitaria, cuente con el talento humano que su nueva misión requiere. En esa construcción, cada evento de integración, cada espacio de salud, cada objetivo concertado y cada cargo proyectado son ladrillos de una institución que no solo cambia de nombre, sino que se transforma desde sus cimientos.

### **13. EMPRENDIMIENTO**

El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle — INTEP, consolida en la vigencia 2026-1 una gestión emprendedora que trasciende la realización de eventos aislados para configurarse como un eje estratégico de articulación entre la academia, el sector productivo y el territorio del Norte del Valle del Cauca. En un contexto nacional donde las Instituciones de Educación Superior asumen como Tercera Misión la transferencia activa del conocimiento hacia el tejido productivo, la Unidad de Emprendimiento se posiciona como catalizador del desarrollo económico, la competitividad regional y la equidad social.

Durante el primer semestre de 2026, la gestión de la Unidad se ha orientado al fortalecimiento de la cultura emprendedora, el acompañamiento empresarial personalizado, la visibilización comercial de iniciativas productivas, la innovación y transformación digital, la articulación territorial con enfoque agroambiental, y la construcción colectiva de un ecosistema emprendedor local. Los resultados que se presentan a continuación evidencian una unidad dinámica, pertinente y con alto potencial para seguir aportando al desarrollo emprendedor, económico, social y ambiental de la región.

El presente informe estructura su contenido en cinco dimensiones fundamentales: (i) el semáforo de gestión que permite valorar ejecutivamente el estado de avance de las ocho líneas de acción; (ii) la distribución de beneficiarios que evidencia la concentración de esfuerzos y la necesidad de diversificación; (iii) el impacto económico y comercial generado por la feria EMPRENDEINTEP y los locales de emprendimiento; (iv) el avance detallado por líneas de acción con sus respectivos indicadores; y (v) las brechas críticas y oportunidades estratégicas que orientaran la gestión hacia 2029.

#### **SEMAFORO DE GESTION: ESTADO DE LAS LINEAS DE ACCION**

La matriz de semáforo de gestión permite valorar de manera ejecutiva el estado de avance de las principales líneas de acción de la Unidad de Emprendimiento durante el periodo 2026-1, utilizando tres categorías de interpretación: Verde para avance alto con resultados evidentes y bajo nivel de riesgo; Amarillo para avance parcial con resultados importantes pero que requiere mayor estructuración, seguimiento o recursos; y Rojo para avance bajo o brecha crítica que demanda intervención prioritaria, recursos o decisiones institucionales.

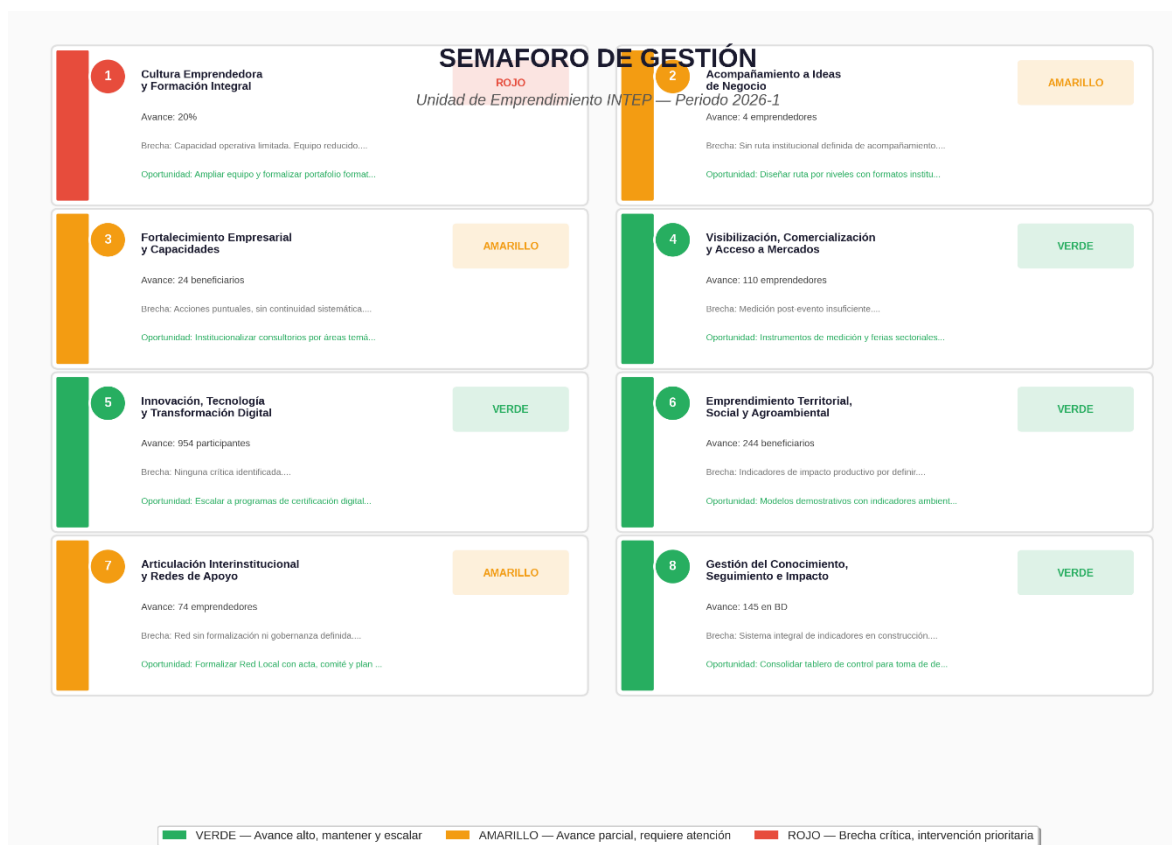


Figura 1: Semáforo de Gestión - Dashboard de las 8 líneas de acción

### Línea 1 — Cultura Emprendedora y Formación Integral: ROJO

Esta línea presenta una brecha significativa en capacidad operativa y talento humano disponible. La gestión depende de apoyos temporales, lo cual limita la ampliación de servicios, el seguimiento permanente y la consolidación de una oferta formativa continua. Se vinculó un profesional de apoyo en febrero, equivalente al 20% de la meta proyectada de contar con un equipo de cinco profesionales al año 2029. El portafolio académico y didáctico aún se encuentra en fase de construcción: se avanzó en dos de diez módulos del diplomado en habilidades blandas (20%) y se rediseñaron dos de cuatro módulos del taller de lombricompostaje (50%).

**Oportunidad de mejora:** Gestionar la ampliación gradual del equipo de trabajo, formalizar un portafolio de formación emprendedora, priorizar la finalización del diplomado y vincular docentes, pasantes y monitores como apoyo a procesos formativos.

### Línea 2 — Acompañamiento a Ideas de Negocio y Unidades Productivas: AMARILLO

Aunque se realizaron asesorías personalizadas, la cobertura frente al universo de emprendedores identificados sigue siendo baja. No se evidencia aun una ruta institucional estandarizada de acompañamiento desde el diagnóstico, formulación,

validación, implementación y seguimiento. Durante el semestre, una empresa recibió apoyo en diagnóstico organizacional, dos emprendedores fortalecieron sus planes de negocio y un emprendedor inició la formulación de su plan, para un total de cuatro beneficiados.

**Oportunidad de mejora:** Diseñar una ruta de acompañamiento empresarial por niveles —idea de negocio, emprendimiento en marcha y empresa en consolidación—, crear formatos institucionales de diagnóstico, plan de negocio, plan de mejora y seguimiento, y priorizar emprendedores con mayor potencial de sostenibilidad o impacto territorial.

### **Línea 3 — Fortalecimiento Empresarial y Desarrollo de Capacidades: AMARILLO**

Existe una brecha en cobertura y sistematicidad del fortalecimiento empresarial. Las acciones han sido pertinentes, pero aun dependen de apoyos puntuales, pasantías o convocatorias externas. Se requiere mayor continuidad en temas críticos como costos, finanzas, formalización, marketing, ventas y gestión administrativa. Un estudiante del programa Técnico Profesional en Contabilidad y Costos apoyo a cinco emprendedores en cálculo de costos, inventarios y contabilidad básica. Se socializaron cinco convocatorias de entidades como Gobernación del Valle, Cámara de Comercio e iNNpulsa Colombia, con 18 participantes, para un total de 24 beneficiados.

**Oportunidad de mejora:** Institucionalizar consultorios empresariales por áreas, crear una agenda mensual de fortalecimiento empresarial, articular estudiantes en práctica de programas administrativos y contables, y consolidar un banco actualizado de convocatorias.

### **Línea 4 — Visibilizarían, Comercialización y Acceso a Mercados: VERDE**

Esta línea presenta avance alto con resultados evidentes. La Feria EMPRENDEINTEP 2026 se consolidó como un escenario regional de alto impacto con 75 stands de 80 meta propuesta (94%), 93 emprendedores participantes, seis emprendimientos premiados por valor de \$6.300.000 y ventas globales aproximadas de \$120.000.000 durante tres días. La estrategia de locales de emprendimiento beneficio a 11 emprendedores institucionales mediante el uso gratuito de espacios comerciales, generando un beneficio económico aproximado de \$19.000.000 en arriendos y servicios públicos no cobrados. La tienda multimarca Chic Market incremento sus beneficiarios de cuatro en 2025 a seis en 2026 (aumento del 50%).

**Oportunidad de mejora:** Fortalecer la medición posterior al evento —ventas por sector, contactos comerciales, nuevos clientes, continuidad de los negocios, formalización y crecimiento posterior a la feria— y ampliar la estrategia hacia ferias sectoriales o ruedas comerciales especializadas.

### **Línea 5 — Innovación, Tecnología y Transformación Digital: VERDE**

La Unidad promovió espacios académicos y formativos orientados a la innovación y la transformación digital con alta participación. Se realizaron siete conferencias con 929 participantes presenciales, abordando temas como inteligencia artificial, agricultura digital, automatización, herramientas digitales para la comercialización, redes sociales, contenido audiovisual y uso de tecnología para el mejoramiento de procesos. Se desarrolló un taller de fotografía de producto y video con 25 emprendedores, fortaleciendo capacidades comerciales y comunicacionales. El total de beneficiados en esta línea alcanzo 954 personas.

**Oportunidad de mejora:** Escalar estas acciones a programas de certificación digital que fortalezcan las competencias tecnológicas de la comunidad emprendedora de manera sostenida.

### **Línea 6 — Emprendimiento con Enfoque Territorial, Social y Agroambiental: VERDE**

Se ejecutaron dos proyectos internos articulados con la Unidad de Ciencias Ambientales y Agropecuarias (UCAYA) y Extensión. Se certificaron 27 personas de la Institución Educativa Luis Gabriel Umaña Morales, del corregimiento de Vallejuelo en el municipio de Zarzal, en temas de cosecha, comercialización, costos y finanzas aplicadas al lombricompostaje, estableciendo un compromiso de colaboración con la institución educativa. En la huerta agroecológica con enfoque de emprendimiento rural participaron 210 estudiantes y siete docentes; se sembraron nueve especies vegetales, 1.268 plantas y se obtuvo una cosecha de cinco kilogramos. El total de beneficiarios de esta línea fue de 244 personas.

**Oportunidad de mejora:** Consolidar indicadores sobre replica en fincas, reducción de residuos, producción de abonos, generación de ingresos y continuidad de los procesos con instituciones educativas.

### **Línea 7 — Articulación Interinstitucional y Redes de Apoyo: AMARILLO**

La Unidad avanzó en la consolidación de la Red Local de Emprendimiento mediante el desarrollo del conversatorio "Tomémonos un café y hablemos de emprendimiento", espacio que permitió reunir a 74 emprendedores del municipio y la región. De este grupo, 11 participantes fueron certificados en la aplicación de herramientas de planeación estratégica para la construcción colectiva del Programa de Emprendimiento Local. Se construyó y socializó un programa de emprendimiento local, producto de la participación activa de emprendedores y actores del ecosistema. Se gestionaron aliados como Gobernación del Valle, AGROSAVIA, ACOPI, universidades, alcaldías, cámaras de comercio, instituciones educativas y emprendedores locales, para un total de nueve entidades articuladas de 15 meta del cuatrienio (60% de avance).

**Oportunidad de mejora:** Formalizar la Red Local mediante acta, comité o mesa técnica; definir entidades activas, roles, plan de acción, indicadores y cronograma; gestionar compromisos concretos de aliados.

### **Línea 8 — Gestión del Conocimiento, Seguimiento e Impacto: VERDE**

La Unidad avanzó en la sistematización y documentación de su gestión. Se presentó un informe de gestión, se publicó un boletín de emprendimiento en página web y redes sociales, y se difundieron registros fotográficos por actividad en el micro sitio institucional y medios digitales. Se actualizó una base de datos con 145 emprendedores, se caracterizaron 120 de ellos y se avanzó en el análisis de impacto. Se mantuvo actualizado el archivo del plan de mejoramiento en documento compartido por Vicerrectoría y disponible para el equipo CIAC, fortaleciendo la trazabilidad de las acciones y el seguimiento institucional.

**Oportunidad de mejora:** Organizar la información en tableros de control para facilitar la toma de decisiones y consolidar un sistema integral de indicadores que mida impacto económico, social, comercial, territorial y ambiental.

### **DISTRIBUCION DE BENEFICIARIOS POR RETO DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

Durante el periodo enero-junio de 2026, la Unidad de Emprendimiento beneficio a un total de 1.300 personas distribuidas en los cuatro retos del Plan de Desarrollo Institucional. El 73% de los participantes corresponden a la línea de Ferias y Eventos Empresariales, con 954 beneficiados concentrados principalmente en las siete conferencias de innovación y transformación digital (929 participantes) y el taller de fotografía de producto y video (25 emprendedores). El 19% de los beneficiarios, equivalente a 244 personas, se vinculan a la gestión proactiva de recursos a través de los proyectos agroambientales internos. El 6% restante, con 74 emprendedores, participa en los conversatorios de construcción colectiva de la Red Local de Emprendimiento. Finalmente, el 2% de los beneficiarios, con 28 personas, corresponde al Centro de Consultoría Empresarial, evidenciando la necesidad de ampliar significativamente la cobertura de asesorías personalizadas.

Esta distribución revela una concentración del esfuerzo institucional en actividades de masificación y visibilización, mientras que las líneas de acompañamiento técnico directo y consultoría empresarial requieren mayor fortalecimiento operativo para alcanzar una proporción más equilibrada que refleje la integralidad de la misión de la Unidad.

**DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS POR RETO DEL PDI**  
**Unidad de Emprendimiento INTEP — Enero a Junio 2026**

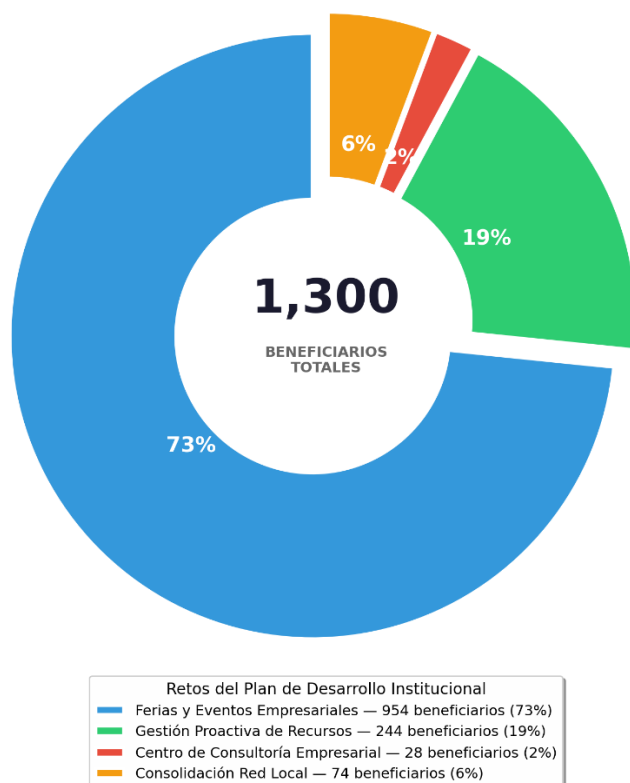


Figura 2: Distribución de Beneficiarios por Reto del PDI - Grafico de dona

## IMPACTO ECONOMICO Y COMERCIAL

La gestión de la Unidad de Emprendimiento durante el primer semestre de 2026 generó un impacto económico estimado de \$145.300.000, distribuido en tres componentes principales. Las ventas globales aproximadas durante la Feria EMPRENDEINTEP 2026 alcanzaron \$120.000.000 en tres días de evento, con la participación de 93 emprendedores en 75 stands, seis emprendimientos premiados y una masiva asistencia de público comprador. El beneficio económico para emprendedores en concepto de arrendamiento y servicios públicos no cobrados por el uso de los locales institucionales de emprendimiento ascendió a \$19.000.000, beneficiando a 11 emprendedores que utilizaron la tienda multimarca Chic Market y tres locales adicionales durante un año de ocupación sin costos. Los premios otorgados a seis emprendimientos destacados durante la feria sumaron \$6.300.000, reconociendo la innovación, sostenibilidad y proyección comercial de las iniciativas participantes.

Estos resultados posicionan al INTEP como una plataforma real de visibilización, promoción y comercialización para emprendedores institucionales y regionales,

generando experiencia comercial, validación de mercado, contacto con clientes, fortalecimiento de marca y oportunidades de crecimiento empresarial.

#### IMPACTO ECONÓMICO Y COMERCIAL DE LA UNIDAD DE EMPRENDIMIENTO Período Enero — Junio 2026

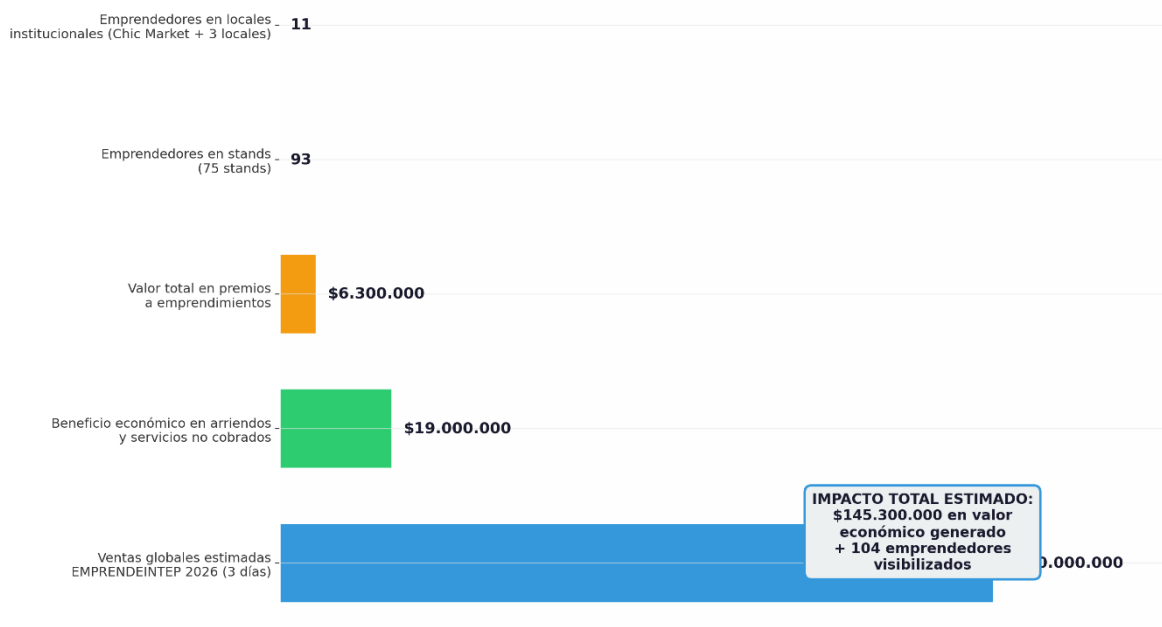


Figura 3: Impacto Económico y Comercial - Grafico de barras horizontales

### ANÁLISIS DE BRECHAS Y OPORTUNIDADES

#### Brechas Críticas Identificadas

La principal brecha estructural se encuentra en la capacidad operativa. La Unidad cuenta con un equipo reducido —un profesional de apoyo vinculado en febrero más la coordinadora— frente a la demanda institucional y regional, lo que limita la posibilidad de ampliar servicios, realizar acompañamiento permanente, hacer seguimiento individualizado a los emprendedores y consolidar una oferta formativa sistemática. Esta situación impacta especialmente las líneas de cultura emprendedora, asesoría empresarial y fortalecimiento de capacidades.

Una segunda brecha importante está relacionada con la medición de impacto. Aunque existen resultados cuantitativos relevantes como número de beneficiarios, participantes, stands, ventas estimadas, emprendedores caracterizados y actividades realizadas, aun se requiere avanzar hacia indicadores más precisos de impacto económico, social, comercial, ambiental y territorial que permitan demostrar con mayor solidez como las acciones de la Unidad contribuyen al desarrollo regional y a la consolidación de emprendimientos sostenibles.

También se identifica una brecha en la formalización de procesos. La Unidad ha desarrollado actividades pertinentes y de alto valor, pero se requiere estructurar rutas institucionales claras para el acompañamiento a emprendedores, la gestión de aliados, la participación en ferias, la asignación de locales, el seguimiento a convocatorias y la medición de resultados posteriores a cada acción.

### **Oportunidades Estratégicas**

La Unidad de Emprendimiento cuenta con una oportunidad estratégica para consolidarse como un eje articulador entre la academia, el sector productivo y el territorio. Los resultados de EMPRENDEINTEP 2026, la participación masiva en conferencias, la construcción del Programa de Emprendimiento Local, la operación de locales de emprendimiento y los proyectos agroambientales evidencian que existe reconocimiento institucional y regional hacia el trabajo desarrollado.

Una oportunidad relevante es avanzar hacia la formalización del Centro de Consultoría Empresarial, integrando docentes, estudiantes en práctica, egresados, aliados externos y emprendedores. Esto permitiría ampliar la cobertura de asesorías, fortalecer la relación con programas académicos y ofrecer servicios en áreas como costos, finanzas, mercadeo, formalización, modelos de negocio, innovación y tecnología.

También se identifica una oportunidad clara en la consolidación de la Red Local de Emprendimiento, especialmente a partir del proceso participativo desarrollado con los conversatorios y la construcción colectiva del Programa de Emprendimiento Local. Esta red puede convertirse en una plataforma de articulación entre INTEP, Alcaldía, Cámara de Comercio, Gobernación, instituciones educativas, emprendedores y sector productivo.

Finalmente, existe una oportunidad importante en la gestión del conocimiento. La base de datos de 145 emprendedores y la caracterización de 120 de ellos permiten proyectar un sistema de información robusto para tomar decisiones, diseñar programas pertinentes, focalizar apoyos y medir resultados con mayor precisión.

### **INDICADOR DE GESTION: SOLICITUDES ATENDIDAS**

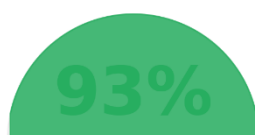
El indicador de fomento del emprendimiento mide el número de solicitudes atendidas respecto al número de solicitudes recibidas, expresado en porcentaje. Durante el periodo 2026-1 se recibieron 30 solicitudes de asesoría y se atendieron 28, para un resultado de 93% de cumplimiento. La meta mínima establecida era responder por lo menos al 10% de las solicitudes, teniendo en cuenta la capacidad institucional.

### **RESULTADO: 93% DE CUMPLIMIENTO — META SUPERADA**

La meta se superó ampliamente, al contar con un profesional que fue contratado en el mes de febrero para fortalecer el equipo y también se contó con la participación

de un pasante de contabilidad y costos durante dos meses. De acuerdo a las necesidades identificadas en las solicitudes, la acción de mejora proyectada consiste en contratar profesionales de apoyo de acuerdo al tipo de necesidad, asignando horas catedra para ampliar la capacidad de respuesta institucional.

**INDICADOR DE GESTIÓN: SOLICITUDES ATENDIDAS**  
**Unidad de Emprendimiento INTEP — 2026-1**



**META SUPERADA**

28 de 30 solicitudes atendidas

- Solicitudes recibidas: 30
- Solicitudes atendidas: 28
- Porcentaje de cumplimiento: 93.3%
- Meta mínima establecida: 10%
- Superación de la meta: 83.3 puntos porcentuales

*ANÁLISIS: La meta se superó ampliamente al contar con 1 profesional contratado en febrero y la participación de 1 pasante de contabilidad y costos durante 2 meses.*

Figura 3: Indicador de Solicitudes Atendidas - Gauge del 93%

## CONCLUSIONES Y PROYECCIONES HACIA 2029

El semáforo de gestión permite evidenciar que la Unidad de Emprendimiento presenta un balance positivo durante el primer semestre de 2026, con avances destacados en visibilización comercial, innovación, proyectos agroambientales, documentación institucional y articulación territorial. Cinco de las ocho líneas de acción se encuentran en verde, tres en amarillo y una en rojo, lo que indica que la mayoría de los procesos avanzan con resultados evidentes, aunque persisten áreas que requieren atención estructural.

No obstante, el análisis también muestra la necesidad de fortalecer la capacidad operativa, estructurar rutas de acompañamiento empresarial, formalizar la red local de emprendimiento y consolidar un sistema de indicadores de impacto que permita demostrar de manera contundente la contribución de la Unidad al desarrollo regional.

En términos generales, la Unidad avanza hacia su consolidación como un espacio estratégico para la formación, acompañamiento, promoción y articulación del emprendimiento en el INTEP y en la región. Para lograr un mayor nivel de impacto hacia 2029, será fundamental pasar de una gestión centrada en actividades a una gestión basada en procesos, indicadores, seguimiento y resultados medibles. La meta de contar con un equipo de cinco profesionales —cuatro temporales y uno permanente— al año 2029 requiere un plan de gestión de talento humano que supere las restricciones asociadas a la Ley de Garantías y permita la ampliación progresiva de servicios.

La construcción colectiva del Programa de Emprendimiento Local, la base de datos de 145 emprendedores, la experiencia exitosa de EMPRENDEINTEP 2026 y los proyectos agroambientales articulados con UCAYA constituyen pilares sólidos sobre los cuales proyectar una gestión de mayor alcance, pertinencia y sostenibilidad en el cuatrienio 2026-2029.