



# PLAN ESTRATEGICO

IMETY 2024-2027

## Documento de Planeación

Este documento es un compendio de estrategias resultantes del análisis del sector y el trabajo conjunto de una entidad por la proyección eficiente de su gestión interna basada en los resultados esperados de la implementación de la visión institucional

Jaime Sanches Lenis  
Director - IMETY

## Tabla Contenido

1.	42.	53.	54.	54.1.	65.	76.	76.1.	86.1.1.	86.1.2.	86.1.3.
	86.1.4.	96.2.	96.2.1.	96.2.2.	96.3.	106.3.1.	106.3.2.			
	106.4.	106.4.1.	106.4.2.	106.4.3.	106.4.4.	116.5.	116.5.1.			
	116.5.2.	116.5.3.	116.6.	116.6.1.	116.6.2.	126.6.3.	126.7.			
	126.7.1.	126.7.2.	127.	127.1.	127.2.	167.2.1.	207.2.2.	227.3.	248.	
	268.1.	268.2.	268.3.	269.	3010.	3110.1.	3110.1.1.	3110.1.2.	3310.1.3.	
	3710.1.4.	3910.1.5.	4510.2.	4610.2.1.	4610.2.2.	4810.2.3.				
	5011.	5211.1.	5311.2.	5312.	56					



## 1. INTRODUCCIÓN

La Administración moderna parte desde el análisis detallado de los riesgos inherentes a una gestión y por tanto, se fundamenta en la capacidad del liderazgo para interpretar de la mejor manera posible las intenciones o pretensiones que suponen la intervención y gestión de los riesgos de una manera asertiva, traducida en el fortalecimiento de las instituciones, por este motivo el Instituto Municipal para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY, en ejercicio de sus facultades y en cumplimiento de sus actividades misionales y obrando en el principio de Planeación, Presenta el Plan estratégico Institucional para la vigencia 2024 – 2027, en articulación con el Plan de Desarrollo aprobado bajo el Acuerdo municipal No. 11.

Este plan estratégico tiene como objetivo orientar las acciones del Instituto Municipal para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY, Se ha diseñado para fortalecer la capacidad de respuesta a las necesidades del mercado laboral y mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios a través de la agencia de empleabilidad. Este plan abarca un periodo de cuatro años y se centra en la mejora continua y la adaptabilidad a los cambios del entorno.

La Propuesta Educativa del IMETY, se fundamenta en las siguientes competencias: el Ser, el Saber y el Saber Hacer Educativo, teniendo en cuenta los perfiles de los actores que intervienen en los procesos pedagógicos; el modelo de gestión adoptado para realizar el rol educativo de la institución y la filosofía institucional; el enfoque metodológico, que responde a la pregunta ¿Cómo lo hacemos?, el cual se hace consistente a medida que pueda validarse frente a los principios orientadores, siendo un elemento fundamental, que debe ser coherente con las políticas educativas del Estado y el nivel de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, haciendo explícitas las reglas, normas, procesos y procedimientos sobre los cuales se apoya la acción de la comunidad educativa y se definen las relaciones con el entorno, el medio ambiente y las pretensiones, necesidades y expectativas de los grupos de interés.

Este plan es un compromiso colectivo de todos y cada uno de los servidores públicos que integran el Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IMETY hacia un Yumbo en el que creamos todos.



## 2. OBJETIVO

El objetivo principal de este Plan Estratégico Institucional es fortalecer los procesos misionales de la entidad para así alcanzar las metas institucionales, con la definición de las líneas estratégicas de acción del corto y mediano plazo en el marco de la articulación de la planeación Institucional con el Plan de desarrollo municipal establecido para la vigencia 2024 – 2027.

## 3. ALCANCE

El Plan Estratégico Institucional 2024-2027, propone los escenarios estratégicos, el objetivo de cada uno y las líneas de acción que responden al cumplimiento de los compromisos institucionales emanados del Plan Nacional de Desarrollo 2024-2027, el Plan Estratégico Institucional del Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY 2024 – 2027 y los diferentes mandatos legales. Aplicara a todas las sedes, de la entidad, a todas sus dependencias y procesos institucionales.

## 4. MARCO NORMATIVO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

La gestión misional del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY, se encuentra determinado por dos actividades relevantes, la formación o educación y la empleabilidad y emprendimiento, las cuales se encuentran determinadas en el marco constitucional colombiano en tres sectores importantes, el Educativo, Empleo Público y Comercio, Industria y Turismo y Gobierno, teniendo en cuenta que el componente de formación o educación, pertenece al ministerio de educación, en su componente general, pero en lo específico se encuentra ordenado por el ministerio del trabajo. Por tanto, desde esta perspectiva se presenta el siguiente marco normativo:



Norma	Descripción
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación
Decreto 2006 de 2008	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud.
Decreto 2376 de 2010	Por medio del cual se regula la relación docencia - servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud
Circular 21 de 2010	Orientaciones creación IETDH
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Libro 2 - Capítulo 2 - Sección 1 "Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo - SCAFT" (Anterior DECRETO 2020 DE 2006)
Decreto 1075 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación” Libro 2 – Parte 6 Reglamentación de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” (Decreto 4904 de 2009)
Circular 17 de 2015	Información registrada y actualizada en el SIET
Circular 48 de 2017	Requerimiento registro de nuevos datos en el Sistema de Información para el Trabajo y el Desarrollo Humano —SIET
Decreto 1650 de 2021	Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad

#### 4.1. PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN 2016 – 2026

Actualmente el Plan Decenal de Educación tiene estipulados diez (10) lineamientos estratégicos para el desarrollo de los desafíos del PNDE, los cuales son:

- **Primer Desafío Estratégico:** Regular y precisar el alcance del derecho a la educación.
- **Segundo Desafío Estratégico:** La construcción de un sistema educativo articulado, participativo, descentralizado y con mecanismos eficaces de concertación.
- **Tercer Desafío Estratégico:** El establecimiento de lineamientos curriculares generales, pertinentes y flexibles.
- **Cuarto Desafío Estratégico:** La construcción de una política pública para la formación de educadores.



- **Quinto Desafío Estratégico:** Impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento.
- **Sexto Desafío Estratégico:** Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación, fortaleciendo el desarrollo para la vida.
- **Séptimo Desafío Estratégico:** Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género.
- **Octavo Desafío Estratégico:** Dar prioridad al desarrollo de la población rural a partir de la educación.
- **Noveno Desafío Estratégico:** La importancia otorgada por el Estado a la educación se medirá por la participación del gasto educativo en el PIB y en el gasto del gobierno, en todos sus niveles administrativos.
- **Décimo Desafío Estratégico:** Fomentar la investigación que lleve a la generación de conocimiento en todos los niveles de la educación.

## 5. RESPONSABLES

Todas las áreas y procesos del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY, tienen corresponsabilidad de contribuir, en el marco de sus funciones y competencias para la adecuada implementación del Plan y el alcance de su objetivo.

## 6. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El Plan estratégico Institucional del Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo



Humano de Yumbo, IMETY, es el resultado conjunto de los resultados generados por cada uno de los procesos internos, en cumplimiento de los objetivos planteados y dentro del cual se tienen en cuenta algunos criterios establecidos por el principio de planeación, por tanto, la metodología para la construcción del Plan estratégico Institucional se definió así:

## **6.1. Paso 1: Análisis del Entorno**

### **6.1.1. Análisis resultados de la Gestión 2021 – 2024**

- Revisión de los objetivos estratégicos planteados en la vigencia y su avance
- Identificación de los resultados pendientes.
- Revisión de los resultados del FURAG vigencia anterior

### **6.1.2. Análisis Externo (PESTEL)**

- Político, Evaluar políticas gubernamentales, legislación y regulaciones relevantes.
- Económico, Analizar la situación económica general, tendencias y pronósticos.
- Social, Examinar cambios demográficos, culturales y sociales.
- Tecnológico, Identificar avances tecnológicos y su impacto potencial.
- Ecológico, Considerar aspectos ambientales y sostenibilidad.
- Legal, Revisar el marco legal y regulaciones aplicables.

### **6.1.3. Análisis Interno (FODA)**

- Fortalezas, Identificar capacidades y recursos internos que proporcionan ventajas competitivas.
- Oportunidades, Reconocer oportunidades externas que pueden ser



aprovechadas.

- Debilidades, Identificar áreas internas que necesitan mejora.
- Amenazas, Detectar amenazas externas que pueden afectar negativamente.

#### **6.1.4. Análisis de Grupos de Interés (Stakeholders)**

- Identificar los grupos de interés clave (empleados, beneficiarios, socios, etc.).
- Realizar encuestas y entrevistas para comprender sus necesidades y expectativas.

### **6.2. Paso 2: Preparación y Planificación**

- Definición del Alcance y Objetivos
- Establecer el propósito del plan estratégico y los objetivos específicos a alcanzar.
- Determinar el periodo de tiempo que abarca el plan (por ejemplo, 4 años).

#### **6.2.1. Formación del Equipo de Trabajo**

- Seleccionar un equipo multidisciplinario compuesto por miembros de diferentes áreas de la entidad.
- Designar un líder de proyecto responsable de coordinar las actividades.

#### **6.2.2. Desarrollo del Cronograma**

- Establecer un calendario con las fases y actividades del proyecto.
- Asignar responsables y plazos para cada actividad.



### **6.3. Paso 3: Diagnóstico y Evaluación**

#### **6.3.1. Recopilación y Análisis de Datos\***

- Reunir datos cuantitativos y cualitativos relevantes.
- Analizar la información para identificar patrones y tendencias.

#### **6.3.2. Identificación de Problemas y Oportunidades\***

- Definir los principales problemas y oportunidades basados en el análisis interno y externo.
- Priorizarlos según su impacto y urgencia.

### **6.4. Paso 4: Definición de la Estrategia**

#### **6.4.1. Revisión y ajuste de la Misión y Visión**

- Misión, Definir la razón de ser de la entidad, sus objetivos y el valor que aporta a la sociedad.
- Visión, Establecer la aspiración a largo plazo y el impacto deseado en el futuro.

#### **6.4.2. Establecimiento de Valores y Principios**

- Identificar los valores y principios que guiarán las acciones y decisiones de la entidad.

#### **6.4.3. Definición de Objetivos Estratégicos**

- Establecer objetivos claros, medibles y alineados con la misión y visión.
- Definir indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir el progreso.



#### **6.4.4. Desarrollo de Estrategias y Planes de Acción**

- Formular estrategias específicas para alcanzar los objetivos estratégicos.
- Diseñar planes de acción detallados con actividades, responsables y plazos.

### **6.5. Paso 5: Implementación**

#### **6.5.1. Comunicación del Plan Estratégico**

- Difundir el plan estratégico a todos los niveles de la organización.
- Realizar sesiones informativas y talleres para asegurar la comprensión y compromiso.

#### **6.5.2. Asignación de Recursos**

- Asignar los recursos necesarios (financieros, humanos, tecnológicos) para la implementación.
- Asegurar que los equipos y departamentos tengan los recursos necesarios para ejecutar los planes de acción.

#### **6.5.3. Ejecución de los Planes de Acción**

- Implementar las actividades según lo planificado.
- Monitorear el progreso y hacer ajustes según sea necesario.

### **6.6. Paso 6: Monitoreo y Evaluación**

#### **6.6.1. Seguimiento Continuo**

- Realizar revisiones periódicas del progreso hacia los objetivos estratégicos.



- Utilizar los KPIs definidos para evaluar el desempeño.

### **6.6.2. Evaluación Anual\***

- Llevar a cabo evaluaciones anuales para revisar el cumplimiento de los objetivos.
- Identificar éxitos y áreas de mejora.

### **6.6.3. Ajustes y Actualización del Plan**

- Hacer ajustes necesarios basados en las evaluaciones y el feedback recibido.
- Actualizar el plan estratégico para reflejar cambios en el entorno interno y externo.

## **6.7. Paso 7: Comunicación de Resultados**

### **6.7.1. Informes de Progreso**

- Elaborar informes regulares sobre el progreso y los resultados alcanzados.
- Compartir estos informes con los grupos de interés y la alta dirección.

### **6.7.2. Revisión Final y Reconocimiento de Logros**

- Al final del periodo del plan, realizar una revisión exhaustiva de los logros alcanzados.
- Celebrar los éxitos y reconocer el esfuerzo de todos los involucrados.

## **7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**

### **7.1. Resultados de la Gestión 2021 – 2024**

#### **7.1.1. Cumplimiento de los objetivos estratégicos**

El plan estratégico de la vigencia anterior 2021 – 2024, se encuentra articulado normativa



y operativamente por el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 Pacto por Colombia y con esto destaco unos objetivos estratégicos tendientes a cumplir los siguientes resultados dentro del Plan Municipal de Desarrollo Creemos en Yumbo, para el sector al cual pertenece el Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano IMETY.

En cifras revisadas por el Departamento Administrativo de Planeación del Municipio por el área de seguimiento, el cumplimiento general de la entidad alcanzo un **90,21%**, el cual se discrimina de la siguiente manera:

- Número De Espacios Con Necesidades De Mantenimiento, Adecuación Y Mejoramiento, Intervenidos. Con un cumplimiento del **83.8%**
- Número De Estudiantes En Formación Técnica Laboral Por Competencias, Certificadas, con un cumplimiento del **115.2%**
- Número De Estudios De Factibilidad Para La Transformación Del IMETY Como Institución De Educación Superior, Realizadas, con un porcentaje de cumplimiento del **30%**
- Número De Personas En Artes Y Oficios Y Emprendimiento, Certificados, con un cumplimiento del **102.5%**
- Agencia Pública De Gestión Y Colocación De Empleo, Implementada. con un cumplimiento del **100%**.

#### 7.1.2. Identificación de resultados pendientes

En virtud de los resultados presentados por la entidad ante el Departamento Administrativo de Planeación e Informática, se determinan por calificación la priorización de los resultados estratégicos, así:

- Número De Estudios De Factibilidad Para La Transformación Del IMETY Como Institución De Educación Superior, Realizadas, con un porcentaje de cumplimiento del **30%**.



Para este meta resultado, se cumplieron con las actividades de surtir el acompañamiento necesario para el aseguramiento de la calidad de la educación para el Trabajo y el desarrollo humano, con una inversión total de \$44`749.950 en el año 2023, con lo cual se generó un impacto del 30% de la meta total.

Así las cosas, queda rezagada para una próxima vigencia la realización de los documentos técnicos necesarios para afrontar la reforma administrativa del IMETY para realizar el cambio de carácter ante el MEN. Toda vez que en este sentido esta actividad no fue realizada durante la vigencia llegando a un avance total del cero (0 %).

- Número De Espacios Con Necesidades De Mantenimiento, Adecuación Y Mejoramiento, Intervenidos. Con un cumplimiento del **83.8%**

Para este resultado, se cumplieron las actividades de contratación para los mantenimientos de la infraestructura física de la entidad, cumpliendo el 100% de lo programado a excepción del mantenimiento a las redes informáticas de la entidad. La cual quedo rezagada para la próxima vigencia.



### 7.1.3. Resultados FURAG

Para la revisión de los resultados del FURAG, se hace necesario establecer un comparativo entre los resultados 2022 y los resultados 2023 obtenidos por la entidad en las evaluaciones realizadas por la función pública, los datos se presentan a continuación:

No.	POLÍTICAS	2022	2023
1	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	45,6	62,3
2	INTEGRIDAD	48,9	67,3
3	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	83,6	77,4
4	GESTION PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO	N/A	N/A
5	COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA	86,8	97,1
6	FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS	85,5	81,6
7	GOBIERNO DIGITAL	46,4	50
8	SEGURIDAD DIGITAL	44,2	44,8
9	DEFENSA JURÍDICA	N/A	N/A
10	MEJORA NORMATIVA	N/A	N/A
11	SERVICIO AL CIUDADANO	69,3	74,8
12	RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES	35,7	42,4
13	PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	66,6	73,9
14	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	75	81,3
15	TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	70,9	76,7
16	GESTION DOCUMENTAL	57,7	38,1
17	GESTION DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	N/A	N/A
18	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	39,7	24,1
19	CONTROL INTERNO	83,7	83

En virtud de este comparativo se priorizan en este plan estratégico, las políticas con calificación más crítica, dentro de las cuales se priorizan de menor a mayor calificación aquellas que se encuentran por debajo de 50 puntos, así:

- La Política de Gestión del Conocimiento con 24.1 puntos.
- La política de Gestión Documental con 38.1 puntos.
- La política de Racionalización de trámites con 42.4 puntos
- La política de Seguridad Digital con 44.8 puntos y



- La política de Gobierno Digital con 50 puntos

Para el caso del fortalecimiento de las políticas institucionales priorizadas, se realizará inicialmente un diagnóstico detallado para cada una de ellas, en virtud de lo establecido por la función pública en el modelo de integrado de planeación y gestión MIPG y desde aquí se plantea el plan de acción para el desarrollo y la implementación de cada política.

## 7.2. Perfil estratégico externo e interno

A continuación, se presenta un análisis PESTEL como ejercicio de análisis Institucional para una entidad pública, como lo es El Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, la cual se orienta a la formación para el trabajo y el desarrollo humano y cuenta con una agencia de empleo:

### Político

**Estabilidad política:** Colombia ha experimentado una relativa estabilidad política en los últimos años, lo cual es favorable para las entidades públicas. Sin embargo, es importante monitorear las elecciones locales y nacionales, ya que los cambios en el liderazgo pueden influir en la política pública y en los presupuestos asignados a la formación y el empleo, en el caso del municipio de Yumbo, para esta vigencia 2024 – 2027, el liderazgo político de la administración, reconoce en la Formación para el trabajo y el desarrollo humano la suficiente importancia en el camino de la generación de posibilidades para el aumento de la productividad local, enmarcando dentro del Plan de Desarrollo municipal en los componente Yumbo Capital Industrial Y Competitiva, Movilidad Y Transporte Sostenible Para Un Yumbo Conectado, Ciencia, Tecnología E Innovación Al Servicio Del Desarrollo Y La Transformación De Yumbo y Emprendimiento, Comercio Y Pequeña Empresa, dentro de las cuales se encuentran enmarcadas todas las estrategias definidas para lograrlo.

**Políticas gubernamentales:** Las políticas nacionales y locales que promueven la educación y el empleo, como el Plan Nacional de Desarrollo y los programas de formación del SENA, entre otros del orden nacional como el Ministerio del Trabajo y Protección Social las cuales contemplan los lineamientos y beneficios establecidos por la nación en las diferentes



líneas de los sectores que se articulan a la productividad nacional, las cuales en su gran generalidad se encuentran establecidos en este documento dentro del título *Marco Normativo de la Gestión Institucional*.

## **Económico**

**Crecimiento económico:** El desempeño económico de Yumbo como capital Industrial del Valle del Cauca influye en la demanda de formación y empleo, generando una gran demanda por mano de obra capacitada en diferentes sectores de la producción y servicios, es evidente la gran participación del sector industrial del municipio de Yumbo en el PIB nacional, cordón con el cual se cuentan con 5.283 empresas, registradas bajo Cámara de Comercio de Cali, las cuales generan un crecimiento económico positivo y puede aumentar la demanda de formación técnica y profesional.

**Tasa de desempleo:** Las tasas de desempleo locales afectan directamente la relevancia de los servicios de la agencia de empleo. Un alto desempleo puede aumentar la demanda de servicios de colocación y formación laboral, de tal forma que, de acuerdo a la última encuesta de percepción aplicada en el municipio, Yumbo Como Vamos, 2 de cada 10 habitantes piensan que es fácil conseguir empleo, lo cual se transforma en una tasa de percepción de desempleo cercana al 20%, donde se determina la mayor afectación en la población joven.

**Inversión extranjera y local:** La presencia de empresas nacionales e internacionales en Yumbo puede crear oportunidades de empleo y formación en nuevas tecnologías y sectores emergentes. por tanto, se transforma en una oportunidad única en el municipio, la generación de estrategias que permitan posicionarlo como una opción para la ubicación de sus procesos de producción, generando con ello el aumento en la oferta laboral.

## **Social**

**Demografía:** La población de Yumbo, es de características multiétnica y pluricultural, donde en virtud de su edad, nivel de educación y tasa de crecimiento, se puede determinar



que la población en edad productiva 16 y 57 años, es la mayor afectada por los temas de oportunidad al acceso en formación técnica para el empleo y para la empleabilidad. Es crucial entender las necesidades de la población joven y de los adultos que buscan reentrenamiento.

**Cultura y valores:** Los valores sociales sobre la educación y el trabajo influyen en la participación en programas de formación, por tanto en el municipio de Yumbo, aún se lucha contra los estigmas causados por el reconocimiento nacional de la lucha obrera y sindical, la reconocida influencia del movimiento guerrillero M19 en el Municipio, La entidad debe promover una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional que permita fortalecer la confianza del sector empresarial y comercial del municipio en la mano de obra territorial.

### **Tecnológico**

**Innovación y tecnología:** La adopción de nuevas tecnologías en la formación y el empleo puede mejorar la eficiencia y la efectividad de los programas. La entidad debe mantenerse actualizada con las tendencias tecnológicas y utilizar plataformas de e-learning y herramientas de gestión de empleo, de igual forma es necesario tener en cuenta que la entidad territorial no cuenta con una gestión TIC definida en la estructura organizacional, lo cual supone un desarrollo inadecuado o retrasado de la entidad en términos tecnológicos, lo cual impacta la gestión institucional

**Acceso a internet:** La disponibilidad y calidad del acceso a internet en Yumbo es crucial para implementar programas de formación en línea como estrategia de ampliación de cobertura de la institución y para facilitar el acceso a servicios de empleo, en el Municipio de Yumbo la cobertura de internet se establece en el 98% del territorio, no obstante, es importante reconocer que los factores de pobreza influyen determinadamente en la posibilidad de acceso, pues no basta con la cobertura brindada para el acceso, sino de la posibilidad de contar con los recursos necesarios para adquirir los dispositivos necesarios para poder acceder a los servicios de internet, lo cual afecta a un alto porcentaje de la comunidad.



## Ecológico

**Sostenibilidad y medio ambiente:** Las prácticas sostenibles son cada vez más importantes. El municipio de Yumbo cuenta con un gran aporte ecológico para el mundo, tras contar con una reserva forestal protegida en los altos de Dapa, la cual es de gran importancia para el territorio, en el cual se generan dinámicas de reforestación y protección, cuidado de nacimientos, generando consigo una de las actividades económicas más apetecidas de este lado del departamento, oferta gastronómica y de descanso, con zonas hoteleras campestres que permite la práctica de deportes amigables con la naturaleza como caminatas ecológicas de diferentes grados de complejidad y la práctica de canopy

**Regulaciones ambientales:** Al contar con el contraste generado por la zona industrial más grande del valle del Cauca y la segunda a nivel nacional por un lado y por el otro, cuenta con zonas forestales protegidas, zonas de protección hídrica como nacimientos, bosques y humedales propicios para el avistamiento de aves y no menos importante a lo largo de su territorio es rodeado por el río Cauca, cuenta con una entidad reguladora como la Corporación Autónoma del Valle del Cauca CVC, la cual es la encargada de emitir las regulaciones de norma necesarias para aportar al Departamento un equilibrio sustentable.

## Legal

**Legislación laboral:** Las leyes laborales en Colombia, incluyendo las regulaciones sobre contratación, salario mínimo y condiciones de trabajo, afectan el sector de la empleabilidad y con esto a la forma en la que se pueden o deben ejecutar las cosas para conservar un nivel óptimo de empleabilidad en el territorio.

**Regulaciones educativas:** Las normas que rigen la formación técnica y profesional en Colombia, son emitidas por el ministerio de educación y en materia de acceso al empleo digno, controlado por el ministerio del trabajo y la protección social, por tanto, las regulaciones normativas en materia educativa y formación para el trabajo y el desarrollo humano deben ser seguidas estrictamente para asegurar la validez de los programas ofrecidos y la certificación



de los participantes, al igual que la posibilidad de participación en el mercado laboral.

**Derechos de los trabajadores:** Asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores en los programas de empleo y formación es esencial para evitar conflictos legales y promover un ambiente de trabajo justo.

### 7.2.1. Perfil estratégico externo: Amenazas y Oportunidades

Una vez analizada la situación del contexto del territorio en virtud de la misionalidad y propósito institucional se procede al análisis de impacto de este contexto en la organización, o sea, como influye esta situación de forma positiva o negativa a la entidad, por tanto:

#### **Amenazas:**

- Inestabilidad jurídica de las autoridades territoriales, Cambio de prioridades de la alta dirección
- Inestabilidad normativa de carácter nacional en algunos procesos y procedimientos con relación a las competencias de las entidades territoriales.
- Presiones externas de naturaleza social, política o de seguridad que postergue la implementación de Procedimientos administrativos en la alcaldía municipal.
- Disminución de recursos en el sector por variación en las prioridades estratégicas del Territorio.
- Aumento de la competencia en el campo de la formación para el trabajo y el desarrollo humano, específicamente en los Técnicos Laborales por Competencias.
- Deserción de la población joven por falta de recursos para la consecución de insumos y materiales necesarios en las prácticas.
- Bajo interés de los jóvenes en la educación.
- Pérdida de autoridad de los docentes por amenazas e intimidación por parte de la



población estudiantil.

- Débil cobertura y calidad del sistema educativo por recursos insuficientes

***Oportunidades:***

- Disposición política del territorio, nacional y municipal, para el fortalecimiento del sector Trabajo
- Disponibilidad de recursos nacionales para acompañar el fortalecimiento de la gestión pública territorial.
- Transformación del IMETY en un centro de formación Tecnológica.
- Disponibilidad de recursos del sistema internacional de cooperación priorizados para el fortalecimiento de la gestión pública territorial.
- Disposiciones normativas nacionales que priorizan acciones para el fortalecimiento de la gestión de Formación para el trabajo y el Talento Humano de la población.
- Auditorías de la Contraloría territorial que fomentan la priorización del sistema de gestión de calidad y la aplicación del manual de procesos y procedimientos en la entidad.
- Convenios Interadministrativos con entidades públicas y privadas del sector trabajo que permitan dinamizar la gestión de articulación de la oferta y la demanda.
- Convenios interadministrativos con otras autoridades municipales que están implementando gestiones de fortalecimiento del sector trabajo.
- Agenda para la implementación de recertificación del sistema de calidad ISO 9001:2015 en los programas de finanzas y administración, ventas y servicios, procesamiento, fabricación y ensamble, arte cultura, esparcimiento y deportes.



- Renovar los certificados de Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 y NTC 5555, Renovación + ampliación de los Programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano bajo los esquemas NTC 5581 y NTC 5665 y renovación de la afiliación a Icontec.
- Buenas relaciones con funcionarios del gobierno nacional.
- Procesos de hermanamiento para intercambio de experiencias, tecnologías y recursos con otras entidades territoriales.
- Transformación del IMETY en una Institución de formación Técnica Superior.
- Gratuidad de la educación para mejorar e incentivar a la población de bajos recursos económicos.
- Espacio de proyección de infraestructura física para mejorar la oferta académica.

### 7.2.2. Perfil estratégico interno. Debilidades y Fortalezas

Una vez analizada la situación del contexto del territorio en virtud de la misionalidad y propósito institucional se procede al análisis de impacto de este contexto en la organización, osea, como influye esta situación de forma positiva o negativa a la entidad, por tanto:

#### ***Debilidades:***

- Capacidad Técnica operativa limitada para el alcance requerido en los planteamientos estratégicos.
- Documentos de lineamientos estratégicos desactualizados o inexistentes,
- Bajo nivel de compromiso y/o disposición del personal de apoyo para la realización de las actividades necesarias.
- Capacidad instalada insuficiente para la demanda del servicio educativo por parte



de la población.

- Pocos recursos fiscales disponibles en la entidad para implementar el 100% de las actividades estratégicas necesarias.
- Procesos de capacitación contemplados en el PIC, solo para empleados de planta.
- Desarticulación entre procesos de la entidad, lo que ocasiona reprocesos o retrasos innecesarios.
- Deficiencias en el Sistema de gestión documental, a causa de la poca capacidad de respuesta técnica y tecnológica del área en la entidad.
- Tablas de retención documental no validadas
- Separación física de los procesos de la entidad en dos edificios cercanos
- Poco conocimiento del sistema de gestión de calidad y del manual de procesos y procedimientos por los servidores de la entidad.
- La implementación tecnológica en la entidad se encuentra limitada a los escasos recursos asignados.
- Insuficiente capacidad de apoyos a la gestión institucional (Recurso Humano) en algunos procesos del Instituto.

**Fortalezas:**

- Cuenta con infraestructura física propia para la prestación del servicio de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Certificación en calidad ISO 9001:2015, en programas de formación Técnica Laboral.
- La entidad cuenta con el Plan Integral de Gestión Ambiental PIGA implementado



desde el 24 de septiembre de 2019.

- Cuenta con programas técnicos laborales, certificados.
- Se tiene una Agencia Pública de Gestión y Colocación de empleo implementada y considerada a nivel nacional dentro del top 10 de mejores agencias de empleo, como articuladora de empleabilidad para los egresados de la institución.

### 7.3. Retos de futuro

Los retos planteados a continuación son resultado de cruzar las distintas situaciones identificadas en cada uno de los criterios determinados en la matriz DOFA, involucrando el análisis PESTEL, a si las cosas, podemos plantear que las distintas situaciones estratégicas potenciales se proponen como retos, no obstante, en articulación con la misionalidad institucional y los planteamientos estratégicos del plan de desarrollo establecido por el municipio para la vigencia 20024 – 2027, así:

- Propender por la recertificación ISO 9001:2015 en los programas de formación Técnico Laboral certificados hasta el momento.
- Ampliar la certificación ISO 9001:2015 a más programas técnicos Laborales
- Gestionar la certificación de Calidad de la Agencia Pública de Empleo
- Ampliar la oferta de programas técnicos laborales
- Desarrollar nuevos programas en áreas emergentes y de alta demanda.
- Gestionar la transformación de la formación Técnica Laboral en formación Tecnológica
- Establecer alianzas estratégicas con empresas y sectores clave para facilitar la inserción laboral de los egresados.



- Implementar un sistema de seguimiento y apoyo post-formación para mejorar la tasa de empleabilidad
- Incorporar tecnologías de aprendizaje en línea y herramientas digitales/virtuales en los programas formativos.
- Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación efectiva para aumentar la visibilidad de la entidad y la agencia de empleabilidad Utilizando redes sociales y plataformas digitales para difundir logros
- Implementar las herramientas tecnológicas necesarias para fortalecer la gestión Documental en la Institución.
- Implementar programas de formación y actualización continua para el personal docente y administrativo.
- Realizar el mantenimiento y acondicionamiento necesario para el buen funcionamiento de la infraestructura administrativa y operativa de la entidad.
- Formular e implementar las políticas de gestión necesarias para mejorar el desempeño de la gestión institucional desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Fortalecer la infraestructura tecnológica de la entidad en miras de evitar la fuga de información producida por el personal de apoyo, complementada con la ejecución de la política de gestión del conocimiento que busca la implementación de repositorios o bancos de información estadística de la entidad.
- Gestionar los convenios interadministrativos públicos y privados necesarios para ampliar y fortalecer el campo de acción misional de la entidad enfocado en resultados
- Gestionar los recursos necesarios para garantizar la gratuidad en los procesos



educativos de los Técnicos Laborales por Competencias

## 8. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

### 8.1. Misión

El Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY, para la vigencia comprendida entre el año 2024 y el año 2027, a definido su visión estratégica así:

*“El IMETY Contribuye al desarrollo integral de los habitantes del municipio de Yumbo mediante la formación para el trabajo y el desarrollo humano, promoviendo la inclusión, la empleabilidad y la competitividad en el mercado laboral y del emprendimiento”.*

### 8.2. Visión

El Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY, para la vigencia comprendida entre el año 2024 y el año 2027, ha definido su visión estratégica así:

*“En 2030, el IMETY será reconocido en Colombia como un aliado estratégico en la formación de competencias laborales y en la gestión y colocación de empleo. Comprometidos con satisfacer las necesidades de nuestros grupos de valor”.*

### 8.3. Valores Institucionales

**Honestidad**, Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquiera actividad para la entidad actuarán con rectitud, honradez, veracidad en todos y cada uno de los actos de la vida, favoreciendo siempre el interés general.

**Respeto**, Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquiera



actividad para la entidad reconocerán, valoraran y trataran de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**Compromiso,** Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquier actividad para la entidad serán conscientes de la importancia del rol que desempeñan como servidores públicos y de la disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relacionan en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Diligencia,** Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquiera actividad para la entidad cumplirán con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**Justicia,** Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquiera actividad para la entidad actuaran con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

**Cordialidad,** Género una relación personal a partir de la humanización fundamentada en el buen trato, el buen lenguaje y los buenos modales hacia los demás.

**Motivación,** Reconocer y transmitir la fuerza interior que me permite ser líder y buen empleado cumpliendo los objetivos institucionales con efectividad.



## 8.4 MAPA DE PROCESOS



## MAPA DE PROCESOS IMETY

### PROCESOS ESTRATÉGICOS

#### DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

- Subprocesos:
- Dirección estratégica
  - Planeación institucional

#### COMUNICACIONES Y ATENCIÓN AL CIUDADANO

- Subprocesos:
- Comunicaciones
  - Atención al ciudadano

### PROCESOS MISIONALES

#### GESTIÓN ACADÉMICA

- Subprocesos:
- Registro y matrícula
  - Gestión curricular
  - Prácticas
  - Bienestar estudiantil

#### GESTIÓN DE EMPLEABILIDAD

- Servicios:
- Registro
  - Orientación
  - Preselección
  - Remisión

### PROCESOS DE APOYO

#### GESTIÓN JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN

- Subprocesos:
- Gestión contractual
  - Gestión jurídica

#### GESTIÓN FINANCIERA

- Subprocesos:
- Gestión de tesorería
  - Gestión de contabilidad y presupuesto

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, SST Y AMBIENTAL

- Subprocesos:
- Talento humano
  - Seguridad y salud en el trabajo
  - Ambiental

#### GESTIÓN ADMINISTRATIVA, DE RECURSOS Y SERVICIOS

- Subprocesos:
- Almacen y recursos
  - Servicios

#### GESTIÓN TECNOLÓGICA Y DE LA INFORMACIÓN

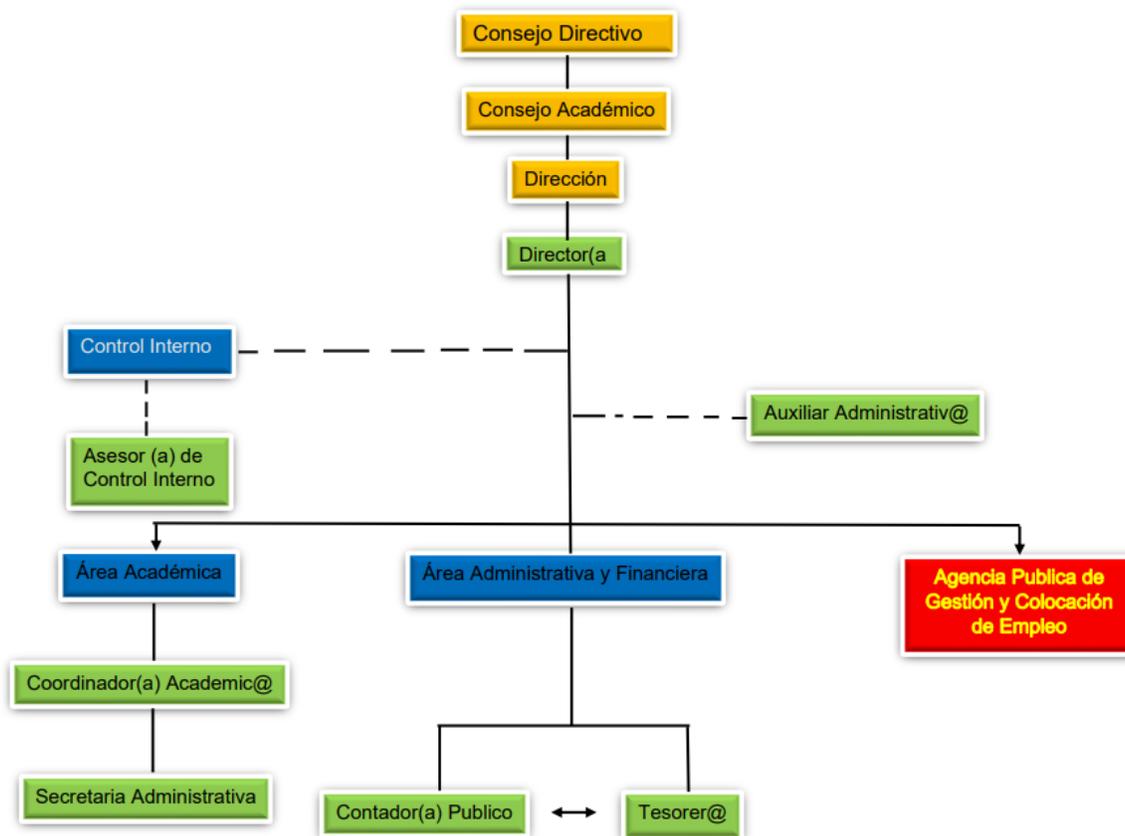
- Subprocesos:
- TICS
  - Gestión documental

### PROCESOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN



## 8.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



## 9. ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN

El Plan Estratégico del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY 2024-2027 se estructura en metas y objetivos, y se desarrolla en líneas de acción, contempladas al interior de un Sistema Integrado de Calidad, el cual se articula a los centros de operación en un Modelo de Operación por Procesos. Se plantea una continuidad las líneas estratégicas respecto de su articulación al Plan Municipal de Desarrollo



para la misma vigencia, junto con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se busca tener una estructura continuista en el MOP, desde donde se procederá su ejecución y seguimiento.

En relación con los objetivos, se plantean desde la visión y la proyección que cada líder desde su propia gestión pretende desarrollar en virtud de orientar la institución al cumplimiento de su misionalidad, determinada de forma general en el Plan Indicativo del Plan de Desarrollo del Municipio para la vigencia 2024 – 2027, el cual será medido por el departamento administrativo de Planeación Municipal mediante la herramienta plan de acción, por tanto, cada uno de los objetivos estratégicos, encontrará su relación con las Metas resultado del Plan Indicativo Propuestas para el sector Trabajo.

En esta propuesta, el Plan Estratégico del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY 2024-2027 se estructura en Líneas y objetivos.

## 10. PLAN ESTRATÉGICO IMETY 2024 - 2027

### 10.1. Líneas y Objetivos

#### 10.1.1. Línea 1: Compromiso por la Formación para la Competitividad

Esta línea estratégica tiene como objetivo fundamental fortalecer en la comunidad impactada por el alcance del proyecto en las competencias técnicas laborales necesarias para promover la vinculación laboral y el autoempleo, logrando con ello fortalecer la competitividad del sector industrial y comercial del municipio.

Esta línea estratégica, se alinea con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 4.** - *Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos*- la cual se encuentra articulada estratégicamente con el plan nacional de desarrollo en el programa 3603 - Formación para el trabajo; Pilar 03. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida, Catalizador 05. Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo y c. Oportunidades de educación, formación, y de inserción y reconversión laboral.



Para garantizar la operativización de esta línea estratégica, se plantea el registro del proyecto denominado **“Fortalecimiento de los procesos de formación técnica laboral como estrategia de aumento de la capacidad productiva de la comunidad del municipio de Yumbo”** ante el banco de proyectos del Departamento Administrativo de Planeación del Municipio.

**Objetivo:** el objetivo principal de este proyecto se encuentra determinado por la meta resultado del plan de desarrollo denominada, **“Capacitar y certificar a 1102 nuevos estudiantes en formación técnica laboral por competencias. Línea Base: 2324 Estudiantes”**, la cual será medida mediante los siguientes indicadores de producto del catálogo de productos del DNP; **Personas beneficiadas y Documentos de lineamiento técnicos realizados**, para lo cual se tienen hasta el momento programadas las siguientes actividades generales o principales para la vigencia 2025, 2026 y 2027:

- Contratación de personal de apoyo a la gestión institucional para estudiantes
- Contratación de apoyo para el fortalecimiento a la educación, apoyos académicos,
- Gestionar las certificaciones académicas, servicios administrativos de fortalecimiento a los estudiantes como: Adquisición de Pólizas de seguros, Gestionar los riesgos laborales en la entidad, Gestión y actualización de plataformas académicas Q10, soporte técnico, etc.
- Realizar los estudios de factibilidad para la transformación a Institución de Educación Superior.
- Servicios de dotación, servicios publicitarios, servicios de vigilancia.
- Servicios públicos y servicios logísticos open house.



PROGRAMA			
COMPROMISO POR LA FORMACION PARA LA COMPETITIVIDAD			
COMPONENTE ESTRATEGICO	PDM 2024-2027		
META RESULTADO	Capacitar y certificar a 1102 nuevos estudiantes en formación técnica laboral por competencias.		
LINEA BASE	2324 estudiantes		
PROYECTO	Fortalecimiento de los procesos de formación técnica laboral como estrategia de aumento de la capacidad productiva de la comunidad del municipio de Yumbo		
META INDICADOR CUATRIENIO			
metas producto	2025	2026	2027
Documentos de lineamiento técnicos realizados	0.60	0.40	0
Personas beneficiadas	275	276	276

### 10.1.2. Línea 2: Aportando con Hechos a la Productividad del Territorio

Esta línea estratégica tiene como objetivo fundamental fortalecer en la comunidad impactada por el alcance del proyecto las competencias laborales específicas denominadas acciones de formación que permitan promover, fortalecer y aumentar el emprendimiento en el municipio de Yumbo.

Esta línea estratégica, se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 4. - Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos- la cual se encuentra articulada estratégicamente con el



plan nacional de desarrollo en el programa 3603 - Formación para el trabajo; en la Transformación 2. Seguridad Humana y Justicia social, Pilar 03. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida, Catalizador 05. Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo y c. Oportunidades de educación, formación, y de inserción y reconversión laboral.

Para garantizar la operativización de esta línea estratégica, se plantea el registro del proyecto denominado “**Formación para el emprendimiento e innovación que permita una mejor calidad de vida de los habitantes del municipio de Yumbo**” ante el banco de proyectos del Departamento Administrativo de Planeación del Municipio.

**Objetivo:** el objetivo principal de este proyecto se encuentra determinado por la meta resultado del plan de desarrollo denominada, “*Capacitar y certificar a 1102 nuevos estudiantes en formación técnica laboral por competencias. Línea Base: 2324 Estudiantes*”, la cual será medida mediante los siguientes indicadores de producto del catálogo de productos del DNP; **Estrategias realizadas y Personas formadas**, para lo cual se tienen hasta el momento programadas las siguientes actividades generales o principales para la vigencia 2025:

- Ofertar e implementar programas de emprendimiento y formación continua en artes y oficios y todo lo que se requiera para su desarrollo.
- Desarrollar 8 ferias empresariales con los estudiantes de las acciones de formación o cursos cortos con la participación de la comunidad
- Desarrollar 8 ferias de emprendimiento con los estudiantes de las acciones de formación o cursos cortos con la participación de la comunidad.



PROGRAMA			
Aportando con Hechos a la Productividad del Territorio			
COMPONENTE ESTRATEGICO	PDM 2024-2027		
META RESULTADO	Capacitar y certificar a 1102 nuevos estudiantes en formación técnica laboral por competencias.		
LINEA BASE	2324 Estudiantes		
PROYECTO	“Formación para el emprendimiento e innovación que permita una mejor calidad de vida de los habitantes del municipio de Yumbo”		
META INDICADOR CUATRIENIO			
metas producto	2025	2026	2027
Estrategias realizadas	16	16	16
Personas formadas,	655	655	655

Dentro de la operativización de esta línea estratégica, también se registra el proyecto denominado “FORTALECIMIENTO DE LA AGENCIA PUBLICA DE GESTION Y COLOCACIÓN DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE YUMBO.” ante el banco de proyectos del Departamento Administrativo de Planeación del Municipio. Este proyecto se articula estratégicamente con los ODS No. 16, *Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas*; No. 8 *promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente*



para todos y No. 4 garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

**Objetivo:** el objetivo principal de este proyecto se encuentra determinado por la meta resultado del plan de desarrollo denominada, “*Una Agencia Pública de Empleo Fortalecida. Línea Base: 1 Agencia*”, la cual será medida mediante los siguientes indicadores de producto del catálogo de productos del DNP; **Colocaciones registradas y Estrategias realizadas**, para lo cual se tienen hasta el momento programadas las siguientes actividades generales o principales para la vigencia 2025:

- Contratar apoyo de gestión institucional necesario para la atención de la comunidad en la prestación del servicio de la Agencia Pública de Gestión y colocación de Empleo.
- Realizar mantenimiento de mobiliario y equipos la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo, realizar ferias de Empleabilidad,
- Fortalecer el componente publicitario de la Agencia, realizar visitas al sector empresarial y comercial para determinar las vacancias y los criterios de selección.
- Adelantar Gestión con el Sector privado para el establecimiento de rutas claras para el acceso al empleo digno.
- Desarrollar convenios con el sector industrial para el manejo eficiente de las vacantes en el sector
- Evaluar periódicamente la gestión de la agencia pública de gestión y colocación de empleo de Yumbo.
- Establecer alianzas estratégicas con empresas y sectores clave para facilitar la inserción laboral de los egresados del área académica.
- Implementar un sistema de seguimiento y apoyo post-formación para mejorar la



tasa de empleabilidad.

PROGRAMA			
APORTANDO CON HECHOS A LA PRODUCTIVIDAD DEL TERRITORIO			
COMPONENTE ESTRATEGICO	PDM 2024-2027		
META RESULTADO	Una Agencia Pública de Empleo Fortalecida		
LINEA BASE	Agencia		
PROYECTO	Fortalecimiento de la Agencia Publica de Gestión y Colocación de Empleo del municipio de Yumbo		
META INDICADOR CUATRIENIO			
metas producto	2025	2026	2027
Estrategias realizadas	1	1	1
Colocaciones registradas	863	863	863

### 10.1.3. Línea 3: Fortalecimiento de la Infraestructura Física para la Adecuada Gestión de la Misionalidad Institucional.

Esta línea estratégica tiene como objetivo fundamental Proveer a la institución y sus distintos procesos de los espacios necesarios para el cumplimiento de las distintas gestiones misionales y en cumplimiento de las especificaciones y normas técnicas necesarios para cada uno de los casos específicos de la infraestructura institucional del Instituto Municipal de Formación para Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo.

Esta línea estratégica, se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos/as. - el cual se encuentra articulada



estratégicamente con el plan nacional de desarrollo en el programa 3603 - Formación para el trabajo; en la Transformación 2. Seguridad Humana y Justicia social, Pilar 03. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida, Catalizador 05. Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo y c. Oportunidades de educación, formación, y de inserción y reconversión laboral.

Para garantizar la operativización de esta línea estratégica, se plantea el registro del proyecto denominado “OPTIMIZACIÓN, ACONDICIONAMIENTO, PROVISIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA QUE GARANTICEN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO DE YUMBO” ante el banco de proyectos del Departamento Administrativo de Planeación del Municipio.

**Objetivo:** el objetivo principal de este proyecto se encuentra determinado por la meta resultado del plan de desarrollo denominada, “*Capacitar y certificar a 1102 nuevos estudiantes en formación técnica laboral por competencias. Línea Base: 2324 Estudiantes*”, la cual será medida mediante el siguiente indicador de producto del catálogo de productos del DNP; ***Servicio de apoyo financiero para el mejoramiento de los espacios de formación integral para el trabajo***, para lo cual se tienen hasta el momento programadas las siguientes actividades generales o principales para la vigencia 2025:

- Mantenimiento estructural de Techos
- Mantenimiento preventivo y correctivo de maquinaria, equipos y elementos tecnológicos
- Dotación de mobiliario del IMETY
- Modernizar las instalaciones y equipos para garantizar un entorno de aprendizaje óptimo.
- Asegurar el acceso a recursos educativos actualizados y pertinentes.



- Incorporar tecnologías de aprendizaje en línea y herramientas digitales en los programas formativos.
- Promover el uso de simuladores y laboratorios virtuales para una formación práctica más accesible.

PROGRAMA			
<b>Fortalecimiento de la Infraestructura Física para la Adecuada Gestión de la Misionalidad Institucional</b>			
<b>COMPONENTE ESTRATEGICO</b>	PDM 2024-2027		
<b>META RESULTADO</b>	Capacitar y certificar a 1102 nuevos estudiantes en formación técnica laboral por competencias.		
<b>LINEA BASE</b>	2324 estudiantes		
<b>PROYECTO</b>	<b>OPTIMIZACIÓN, ACONDICIONAMIENTO, PROVISIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA QUE GARANTICEN LA PRESTACION DE SERVICIOS DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO DE YUMBO</b>		
META INDICADOR CUATRIENIO			
metas producto	2025	2026	2027
Espacios de formación financiados	27	27	27

#### 10.1.4. Línea 4: Gestionando la Creación de Valor en lo público desde el ser

En esta línea estratégica tiene como objetivo fundamental determinar de forma técnica,



eficiente y sostenible las herramientas de planificación necesarias que permitan el fortalecimiento de la gestión institucional en todos los procesos ejecutados por el Instituto de formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY.

Esta línea estratégica, se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No 11. Ciudades y comunidades sostenibles, esta línea estratégica, tiene como derrotero fundamental los procesos de eficiencia en la gestión pública establecidos por la Función Pública como lo es el MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión Pública, mediante el cual se pretende basar la gestión pública en resultados.

Así las cosas, estas líneas de acción se pretende operativizar mediante el desarrollo, adopción, implementación, evaluación y ajuste continuo a las Políticas Institucionales de Gestión y Desempeño establecidas por el modelo y las cuales sean aplicables al Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY. Por tanto, se tienen hasta el momento programadas las siguientes actividades generales o principales para el periodo de gobierno 2024 al 2027:

- Revisar la evaluación de la gestión Institucional realizada mediante el formulario FURAG de la función pública.
- Determinar un diagnóstico de la situación actual de la gestión Institucional
- Desarrollar y socializar el Plan de acción para el mejoramiento de la entidad en la evaluación FURAG
- Gestionar la Implementación de las políticas pendientes del MIPG
- **Crear el Banco de Información Estadística de Planeación, como herramienta de gestión del conocimiento para la toma de decisiones informada.**
- Fortalecer la Gestión de Proyectos



- Fortalecer la Gestión de Planeación Estratégica de la Entidad
- Fortalecer la Gestión de Calidad de la Entidad.
- Implementar programas de formación y actualización continua para el personal docente y administrativo.
- Fomentar la participación en eventos, conferencias y redes de colaboración nacionales e internacionales.
- Desarrollar los mecanismos necesarios para la recolección y gestión de la información necesaria para el cumplimiento con las rendiciones de órganos superiores.
- Fortalecer los procesos de contratación con relación a la gestión del conocimiento para evitar la fuga de conocimiento y de la información.
- Promover el fortalecimiento de las competencias para la buena gestión en el personal de la entidad, mediante la autogestión y el reconocimiento de expertos.
- Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación efectiva para aumentar la visibilidad de la entidad y la agencia de empleabilidad.
- Utilizar redes sociales y plataformas digitales para difundir logros y oportunidades.
- Desarrollar políticas y programas que garanticen el acceso a la formación para todos los grupos sociales, incluyendo poblaciones vulnerables.
- Ofrecer becas y ayudas financieras para estudiantes de bajos recursos.



}

PROGRAMA			
Gestionando la Creación de Valor en lo público desde el ser			
COMPONENTE ESTRATEGICO	PDM 2024-2027		
META RESULTADO	Alcanzar en el cuatrefeño un puntaje de 73 en FURAG		
LINEA BASE	69,1		
OBJETIVO	determinar de forma técnica, eficiente y sostenible las herramientas de planificación necesarias que permitan el fortalecimiento de la gestión institucional en todos los procesos ejecutados por el Instituto de formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY.		
META INDICADOR CUATRIENIO			
metas producto	2025	2026	2027
adopción, implementación, evaluación y ajuste continuo a las Políticas Institucionales de Gestión y Desempeño establecidas por el modelo	1	1	1



Para garantizar la operativización de esta línea estratégica, se plantea el registro del proyecto denominado “DISEÑO, IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y RENOVACION DE ESTRATEGICAS PARA FORTALECER LAS CONDICIONES DE FORMACION PARA EL TRABAJO” ante el banco de proyectos del Departamento Administrativo de Planeación del Municipio.

**Objetivo:** el objetivo principal de este proyecto se encuentra determinado por ampliar la oferta de formación Técnica laboral y preservar la certificación de la calidad de sus procesos, mediante la meta resultado del plan de desarrollo denominada, “Lograr 4 nuevos programas con aseguramiento de la calidad de la formación para el trabajo. Línea Base: 13 Programas”, la cual será medida mediante el siguiente indicador de producto del catálogo de productos del DNP; *Programas de formación para el trabajo implementados Centros que adoptan las herramientas para el aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo.*, para lo cual se tienen hasta el momento programadas las siguientes actividades generales o principales para la vigencia 2025:

- Diseñar los programas académicos en formación técnica laboral
- Programar cronograma para el seguimiento de las certificaciones vigentes.
- Realizar contrato con el ICONTEC para el seguimiento y renovación de la certificación en las normas ISO-9001:2015. NTC-5555 y NTC 5581:2011 y
- Realizar contrato de apoyo para el aseguramiento de la calidad.



PROGRAMA			
Gestionando la Creación de Valor en lo público desde el ser			
COMPONENTE ESTRATEGICO	PDM 2024-2027		
META RESULTADO	Lograr 4 nuevos programas con aseguramiento de la calidad de la formación para el trabajo		
LINEA BASE	13 programas		
PROYECTO	"DISEÑO, IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y RENOVACION DE ESTRATEGICAS PARA FORTALECER LAS CONDICIONES DE FORMACION PARA EL TRABAJO"		
META INDICADOR CUATRIENIO			
metas producto	2025	2026	2027
Programas de formación para el trabajo implementados	2	2	0



Centros que adoptan las herramientas para el aseguramiento de calidad de la formación para el trabajo.	0.25	0.25	0.25
--	------	------	------

### 10.1.5. Línea 5: Sostenibilidad económica de la entidad

Esta línea estratégica, se desarrolla teniendo en cuenta como objetivo implementar las políticas de gestión institucional propuestas por la función pública en el proceso de gestión financiera y económica, con el fin de medir el desempeño en términos de eficiencia y efectividad en la ejecución presupuestal: por tanto, dentro de esta se desarrollan las siguientes actividades:

- Articular con planeación la estructuración del POAI para la ejecución de las actividades programadas en los proyectos de inversión
- Elaboración del Presupuesto, orientado a la priorización de actividades a ejecutar en virtud del cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados.
- Construir con el acompañamiento de la coordinación con la gestión de Planeación el Plan Anual de Adquisiciones.
- Controlar la ejecución presupuestal mediante el PAC, Plan Anualizado de Caja
- Desarrollar estrategias para fortalecer la eficiencia en el Gasto público
- Determinar los controles necesarios para garantizar los pagos planteados en virtud de los resultados esperados por las actividades contratadas en virtud de los proyectos de inversión.



## 10.2. Principios horizontales

Dentro de este Plan Estratégico Institucional 2024 – 2027, se ha decidido la incorporación de un concepto distintivo en la gestión, “Principios Horizontales”, como respuesta a los distintos llamados de la comunidad y sus exigencias actuales en el proceso de restitución de derechos e igualdad de los mismos, por tanto, se encuentra en el concepto principios horizontales, a aquellas características o criterios Institucionales particulares que de forma transversal buscan impactar la gestión Institucional como una marca propia de cara a la comunidad, por tanto se establecen los siguientes principios horizontales al interior de la gestión institucional del Instituto Municipal de Formación para El Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY.

### 10.2.1. Enfoque de género

El enfoque de género se mantiene como principio transversal en el Plan Estratégico Institucional del Instituto Municipal de Formación para El Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY. Se debe seguir profundizando los avances significativos que se han hecho en esta línea. Con relación a las distintas gestiones de la entidad, es importante seguir desarrollando programas de formación y/o sensibilización en enfoque de género a las distintas áreas de la entidad, para lograr que incorporen el enfoque de género.

El respeto característico de la gestión institucional frente al enfoque de género y la proyección de fortalecer este enfoque tan importante en la actualidad constitucional de la nación, permiten proponer para su desarrollo al interior de la entidad:

- Formular una política institucional de igualdad de género que incluya objetivos claros, estrategias y mecanismos de seguimiento.
- Asegurar el compromiso y apoyo de la alta dirección y líderes institucionales para la implementación de la política.
- Gestionar el desarrollo de capacitación y sensibilización en igualdad de género para todo el personal, incluyendo instructores, administrativos y directivos.



- Promover una cultura institucional inclusiva y respetuosa de la diversidad, mediante talleres, seminarios y campañas de concienciación.
- Gestionar el desarrollo de programas de formación específicos para mujeres en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, y viceversa, para romper con los roles de género preestablecidos.
- Establecer becas y apoyos financieros específicos para mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad.
- Promover que los programas de empleo y las ofertas laborales gestionadas por la agencia sean inclusivos y promuevan la igualdad de oportunidades para todos los géneros.
- Colaborar con empleadores y organizaciones para promover prácticas de contratación y retención equitativas.
- Desarrollar e implementar indicadores de género para monitorear y evaluar el impacto de las políticas y programas.
- Publicar informes periódicos sobre el progreso y los resultados de las iniciativas de igualdad de género.
- Involucrar a la comunidad educativa y laboral en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y programas de igualdad de género.
- Establecer comités de género o grupos de trabajo que incluyan representantes de estudiantes, personal y empleadores para asegurar una perspectiva diversa y participativa.



### 10.2.2. Participación ciudadana

El enfoque de Participación ciudadana es un criterio que da respuesta al derecho fundamental de los ciudadanos a la participación libre en los procesos de gestión para la gobernanza o la coadministración de lo público, la cual se encuentra definida en la ley 1757 de 2015 “*Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática*”, A si las cosas, el Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Yumbo IMETY, propone para el fortalecimiento de este enfoque:

- Realizar un diagnóstico de los niveles actuales de participación ciudadana en la entidad, identificando fortalezas y áreas de mejora.
- Implementar encuestas y consultas con la comunidad para recoger opiniones, necesidades y expectativas sobre la participación ciudadana.
- Formular una política institucional que promueva la participación ciudadana, estableciendo principios, objetivos y mecanismos claros de participación.
- Asegurar el compromiso y apoyo de la alta dirección y líderes institucionales para la implementación de la política.
- Establecer consejos y comités consultivos de participación ciudadana que incluyan representantes de estudiantes, personal, empleadores y otras partes interesadas.
- Organizar foros y audiencias públicas periódicas para discutir temas relevantes y recoger aportes de la comunidad.
- Asegurar la transparencia en la gestión institucional mediante la publicación regular de informes de actividades, decisiones y resultados.
- Facilitar el acceso a la información relevante a través de plataformas digitales,



boletines informativos y otros medios.

- Promover el Desarrollo de capacitaciones en participación ciudadana para estudiantes, personal y miembros de la comunidad.
- Promover el empoderamiento de la comunidad mediante el fomento de habilidades de liderazgo y participación activa.
- Utilizar redes sociales y otros medios digitales para informar, consultar y fomentar la participación de la comunidad.
- Promover que las iniciativas de participación ciudadana sean inclusivas y accesibles para todos los grupos, incluyendo mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y comunidades vulnerables.
- Fomentar la diversidad de voces en los procesos de participación, asegurando la representación de diferentes sectores y grupos de la comunidad.
- Desarrollar e implementar indicadores para monitorear y evaluar la efectividad de las iniciativas de participación ciudadana.
- Publicar informes periódicos sobre el impacto y los resultados de las estrategias de participación ciudadana.
- Implementar campañas de sensibilización para promover la importancia de la participación ciudadana y motivar a la comunidad a involucrarse.
- Reconocer y celebrar los logros y aportes de la comunidad en los procesos de participación.
- Establecer alianzas con organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas, y otros actores relevantes para fortalecer las iniciativas de participación.



- Desarrollar proyectos colaborativos que involucren a la comunidad en la concreción y co-gestión de programas y servicios.

### 10.2.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son un conjunto de acuerdos a nivel mundial para la adopción de medidas tendientes a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida de manera sostenible, para las generaciones futuras. Los ODS formularon 17 objetivos que proporcionan orientaciones y metas claras para su adopción por todos los países en conformidad con sus propias prioridades y los desafíos del mundo en general. El objetivo ODS 4, pretende lograr una educación inclusiva y de calidad para todos, entendiendo que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible. De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se “busca asegurar que todas las niñas y niños completen su educación primaria y secundaria gratuita para 2030. También aspira a proporcionar acceso igualitario a formación técnica asequible y eliminar las disparidades de género e ingresos, además de lograr el acceso universal a educación superior de calidad”. Para lograrlo, se establecieron las siguientes 10 metas a nivel internacional:

**Meta 4.1** De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinente y efectivo.

**Meta 4.2** De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.

**Meta 4.3** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las



mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

**Meta 4.4** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

**Meta 4.5** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situación de vulnerabilidad.

**Meta 4.6** De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.

**Meta 4.7** De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

**Meta 4.8** De aquí a 2030, construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.



**Meta 4.9** De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas Plan Estratégico Entidades Adscritas y Vinculadas al Ministerio de Educación de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.

**Meta 4.10** De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

## 11. SOPORTE PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

Los soportes para el desarrollo, ejecución y evaluación del presente Plan Estratégico Institucional, se entenderán establecidos, mediante la presentación y suscripción ante la gestión de planeación de los planes de acciones por procesos de todas las áreas de gestión de la entidad, la cual realizará una evaluación trimestral de los avances de la gestión y el comportamiento de esta, frente a los objetivos estratégicos planteados.

Los Planes de acción por procesos serán la herramienta esencial para la evaluación de la gestión institucional, por tanto, esta evaluación se desarrollará por autocontrol de los líderes de procesos de forma mensual y se presentará ante la gestión de planeación de forma trimestral, en virtud de las fechas establecidas previa información formal emitida por la alta dirección durante los primeros días de la gestión en cada vigencia, sin sobrepasar nunca el 31 de enero. Así las cosas, los informes técnicos de la gestión de cada vigencia, se entregarán por cada uno de los responsables 2 veces al año, una por cada gestión semestral rendida.

Lo que se traduce a una primera entrega hasta el último día hábil del mes de enero,



en el cual se presentaran los resultados obtenidos por el desarrollo de las actividades programadas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior. De igual manera, la segunda entrega se realizará a más tardar el último día hábil del mes de Julio, donde se presentarán los resultados obtenidos durante el desarrollo de las actividades programadas entre el 1 de enero y el 30 de junio de la vigencia en curso.

Vigencia 2025 - 2026 - 2027											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Primer informe de gestion			Segundo informe de gestion			Tercer informe de gestion			Cuarto informe de gestion		
Documento tecnico de gestion primer semestre						Documento Tecnico de gestion segundo semestre					

### 11.1. Cadena de Mando de los Objetivos Institucionales

La cadena de mando de los objetivos se encuentra definida por la secuencia lógica y concatenada de metas necesarias para el cumplimiento de la misionalidad institucional, la cual se basa en la jerarquía estratégica, así:



### 11.2. Consolidación del Plan de Acción Institucional

Se conocerá como plan de Acción Institucional a la herramienta de seguimiento definida y desarrollada por la gestión estratégica de la entidad en aras de hacer el respectivo seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el presente Plan, por tanto, será responsabilidad de la gestión de planeación, la consolidación de la información y





meta esperada o programada en la vigencia del plan.

En el tercer criterio, se detallan de forma desglosada las actividades necesarias para la consecución de los objetivos estratégicos planteados y la ponderación porcentual que cada una tiene dentro del objetivo, sin sobrepasar nunca en su sumatoria el 100% del objetivo, o sea que la sumatoria de las ponderaciones de cada una de las actividades desglosadas en un objetivo estratégico, no podrá ser inferior ni mayor al 100%.

En el cuarto criterio, se identifica el área de gestión responsable de la ejecución o implementación de la actividad en cuestión; como quinto criterio, se plantea el presupuesto o asignación monetaria realizada para cada una de las actividades anteriormente desglosadas, valores que deberán en sumatoria ser iguales a los asignados en el presupuesto general de la Entidad para la vigencia.

El séptimo criterio hace referencia a la fecha establecida o programada para el desarrollo de la actividad, o sea cuando se piensa ejecutar y por último y no menos importante el octavo criterio, en el cual se establece de forma directa el seguimiento al Plan Estratégico Institucional, mediante la medición de avances en las actividades y el cumplimiento porcentual de estas con relación a los objetivos estratégicos definidos.

Los registros en el último criterio se individualizan en porcentaje y valor nominal del recurso invertido para su desarrollo en cada uno de los periodos de evaluación, determinados de forma trimestral, o sea, para cada periodo se estima de forma aritmética el avance porcentual de las actividades sobre su peso en el objetivo estratégico y la cantidad de dinero invertido para lograrlo.



## 12. LEGALIDAD Y VIGENCIA

El presente Plan Estratégico Institucional es un instrumento oficial de Planeación en concordancia con la ley 152 de 1994, cuenta con todo el respaldo de legalidad amplio y suficiente para entrar en vigor en todas las áreas de la entidad y registrará la relación de esta con los distintos grupos de interés. Tendrá una vigencia igual al periodo de gobierno 2024-2027, con los ajustes necesarios en cada vigencia. Se firma como prueba de su aprobación por parte de su director, Jaime Sánchez Lenis.

---

**JAIME SANCHEZ LENIS**  
Director IMETY

Yumbo, septiembre 25 de 2024

Elaborado por:  
Carlos Edwin Piedrahita García  
Profesional de apoyo a la Gestión

