

**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ
GARCÍA” INFOTEP HVG DE CIÉNAGA**

PLAN DE MEJORAMIENTO PROFESORAL

CIÉNAGA (MAGDALENA), DICIEMBRE DE 2020

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	4
2. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN DE DESARROLLO	5
3. DESARROLLO PROFESORAL	6
3.1. ESTADO DEL ARTE DE LA FORMACIÓN PROFESORAL EN LA IES-INFOTEP DE CIÉNAGA	6
3.2. CARACTERIZACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESORAL EN LA IES-INFOTEP DE CIÉNAGA	6
3.3. POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESORAL	8
3.4. ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL PROFESORAL	9
3.5. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESORAL	11
3.6. ESTRATEGIAS COMPLEMENTARIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN PROFESORAL	13
3.7. PROCESO FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	14
3.7.1. OBJETIVO	14
3.7.2. ALCANCE	14
3.7.3. PLAN DE FORMACIÓN	14
4. PROYECCIÓN DEL RECURSO HUMANO PROFESORAL REQUERIDO	16
4.1.1. CUERPO PROFESORAL	16

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL PROFESORAL	9
TABLA 2. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS	11
TABLA 3. PROYECCIÓN DEL REQUERIMIENTO DE PERSONAL PROFESORAL	16
TABLA 4. PROYECCIÓN DE COSTO DE PERSONAL PROFESORAL	17

1. PRESENTACIÓN

La educación a nivel mundial es una de las áreas más importantes para el desarrollo de las capacidades de las personas y el futuro del planeta. Para poder tener esta educación que requiere la sociedad es necesario tener profesores que sean capaces de identificar y desarrollar estas capacidades, en los diferentes niveles de formación. Pero de igual manera para ello el profesor requiere una formación, en este marco, esta formación alcanza una importancia estratégica como actores ineludibles en los procesos de transmisión del conocimiento, el desarrollo de las potencialidades y capacidades de la juventud y en la renovación de las instituciones educativas.

A partir de esta premisa el Ministerio de Educación Nacional como ente regulador y legislador de las políticas educativas y en cumplimiento de su responsabilidad constitucional, ha establecido como una de sus actividades prioritarias la consolidación de la Política Nacional de Formación de Educadores. Alcanzar mejores niveles educativos implica avanzar en el mejoramiento de la formación de los profesores. Las acciones que se implementen en esta dirección, permitirán a los profesores desarrollar o fortalecer sus competencias profesionales para responder a las expectativas y demandas de la sociedad, orientar a sus estudiantes y guiarlos en los procesos de aprendizaje, buscando metodologías innovadoras y flexibles y modelos que se ajusten a las dinámicas aceleradas de la escuela.

El Ministerio de Educación Nacional apoya, orienta y dinamiza la tarea de los educadores colombianos, con el objetivo de que ellos tengan las herramientas que les permita responder de manera pertinente a los desafíos que el mundo contemporáneo les plantea, además de garantizar que sus establecimientos educativos, independientemente de su zona (rural o urbana) o sector (oficial o privado), se fortalezcan y brinden una educación con calidad.

Entonces, consolidar una Política Nacional de Formación de Docentes que refleje la articulación de manera coordinada de todos los actores que intervienen en el proceso de formación inicial y en servicio de educadores, se convierte en un reto que permitirá fortalecer el sistema colombiano de formación, que aúne esfuerzos, consolide sinergias y logre impactar de una manera más decidida y concreta la calidad del sistema educativo nacional.

En este documento incluye todas las políticas, criterios y acciones orientadas a que los profesores puedan alcanzar grados más altos de cualificación y titulación disciplinaria y profesional que le permita avanzar en la profesionalización de la enseñanza y aprendizaje universitario de acuerdo con las innovaciones académicas, curriculares y metodológicas que se requieren en la actualidad.

2. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN DE DESARROLLO

El Plan de Desarrollo Institucional de la IES-INFOTEP de Ciénaga, para el periodo 2020-2023 “Educación Superior de calidad al servicio de la gente”, construido de manera participativa y formulado teniendo en cuenta el modelo BIT PASE [1], que permite concretar en la práctica los postulados y propuesta, brindando además de los elementos conceptuales y normativos, una ruta lógica y un conjunto de herramientas metodológicas y técnicas para la elaboración del plan.

Con base en los resultados obtenidos, para cada una de las variables del sistema se identificó su respectiva motricidad y dependencia, lo que permitió establecer en orden de prioridad las variables a atacar, las cuales se constituyen como línea base para el planteamiento de los objetivos estratégicos y las dimensiones de desarrollo institucional que guiarán el actuar de la institución en los próximos años.

Por consiguiente, para los próximos cuatro (4) años se han priorizado los temas de especial atención para la Institución, configurados en torno a nueve Líneas de Desarrollo: Gestión Académica, Gestión de Investigación, Gestión de Extensión y Proyección Social, Gestión Administrativa y Financiera, Gestión de Bienestar Posicionamiento Estratégico, Internacionalización.

Asimismo, con el fin de asegurar la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional y de fortalecer los mecanismos de gestión organizacional y de lograr una planificación orientada a la verificación y/o evaluación de resultados, para cada una de las dimensiones que integran el PDI se definen objetivos estratégicos, los cuales a su vez contemplan la ejecución de metas o acciones estratégicas puntuales. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del ejercicio prospectivo, se consideran especialmente las variables más dinámicas del sistema las cuáles deben ser atendidas en el corto plazo, y las variables de entrada o influyentes que requieren ser atendidas a mediano plazo.

¹ Modelo BIT PASE: Modelo para la planeación del desarrollo humano integral y sustentable, desarrollado por la Universidad Externado de Colombia, cuya aplicación a la formulación de política pública en convenio con el Fondo de Población de Naciones Unidas dio lugar a la consolidación de la estrategia Pase al desarrollo.

Ver: Modelo para la construcción de balances en las tensiones que se producen en las interacciones entre la población, el ambiente, la sociedad y la economía, BIT-PASE. González Alejandro y otros. Población y ordenamiento territorial. Universidad Externado de Colombia Bogotá. 2003. y Rubiano Norma, González Alejandro y Castro Juan Andrés. Guía para la planificación de municipios de Paraguay. Asunción: STP, SEAM, UEC, UNFPA, GIZ AECID, 2011

3. DESARROLLO PROFESORAL

3.1. ESTADO DEL ARTE DE LA FORMACIÓN PROFESORAL EN LA IES-INFOTEP DE CIÉNAGA

¿Qué caracteriza el modelo educativo por competencias? Los modelos de formación según Joyce y Weil (1985), son una pauta o un plan que se puede utilizar para guiar los programas de estudios. Por otro lado, Ingvarson (1987), menciona que es un diseño para el aprendizaje, que comprende un conjunto de asunciones referidas al origen del conocimiento sobre la práctica de la enseñanza. Estas no son únicas o puras, sino más bien cohabitan influyéndose mutuamente, en donde se pueden encontrar estrategias similares o finalidades iguales. Navarro, Iliesca y Lagos (2005).

La competencia es una actuación originaria de la persona que integra su ser y sus saberes en la capacidad de enfrentarse a contextos de incertidumbre resolviendo con éxitos sus demandas, García (2007). También, podría ser un sinónimo de habilidad, aptitud, destreza, dominio, atribución, disposición o idoneidad, con la consigna de que sea demostrable en un contexto, si bien es inseparable de la acción y el conocimiento. (Del Pino, 1997; Gallart & Jacinto, 1995; Huerta et ál., 2000).

Teniendo en cuenta lo anterior, el modelo educativo por competencias busca una convergencia entre los campos social, afectivo, las habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales, motoras, del individuo, lo que significa que el aprendizaje debe potenciar una integración de las disciplinas del conocimiento, las habilidades genéricas y la comunicación de ideas. Argudin (2001).

El modelo educativo por competencias, logra estimular la creatividad, la innovación, la potencialidad que tiene el ser humano para ir más allá de la cotidianidad, ser capaz de adaptarse a las condiciones que exige la sociedad moderna e incluso poder desarrollarse de una mejor manera. Ortega (2008).

3.2. CARACTERIZACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN PROFESORAL EN LA IES-INFOTEP DE CIÉNAGA

Para dar respuesta a esas necesidades presentes y futuras que provienen de la sociedad y del entorno de trabajo, el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” acoge el modelo de formación basada en competencia y lo implementa en el currículo a través del desarrollo de proyectos integrales, pasantías, prácticas profesionales, casos de estudios y proyectos de grado. La adopción del enfoque de competencias en la educación superior en sus modelos educativos y en sus currículos,

promueve una enseñanza integral que privilegia el cómo se aprende, el aprendizaje permanente, la flexibilidad en los métodos y el trabajo en equipo.

Para implementar un diseño curricular por competencias se debe tener en cuenta:

- 1) Se debe definir el perfil del egreso (entendido como el conjunto de competencias que tendrá el egresado de la carrera);
- 2) Determinar las Unidades de Competencias que se desarrollaran en el egresado;
- 3) Indicar los Elementos de Competencias asociados a las Unidades de Competencia.
- 4) Estructurar los Resultados de Aprendizajes.
- 5) Diseñar mecanismos de evaluación asociados a cada del nivel de desarrollo de cada competencia.
- 6) Elaborar los programas analíticos de cada UC, de manera que desarrollen las competencias previstas y en el nivel diseñado.

Martínez Alonso, et al (2012).

El Modelo Educativo de “Formación Basada en Competencias” se caracteriza por:

- Promover la secuencialidad y complementariedad entre los niveles de formación.
- Propiciar la relación entre el proceso educativo, el medio social y el sector productivo.
- Contemplar el aprendizaje significativo y el desarrollo del aprendizaje autónomo.
- Enlazar el saber, el hacer y el ser en un contexto dinámico y real.
- Desarrollar metodologías de enseñanza y aprendizaje bidireccionales, donde tanto docente como discente contribuyen en el proceso de formación.
- Orientar el proceso educativo hacia la formación de un profesional integro (autónomo, creativo, emprendedor, ético, responsable y con una visión sustentable).

El modelo contempla de manera transversal el proceso evaluativo que busca retroalimentar al mismo y corregir las deficiencias que se puedan presentar. El Modelo Educativo de “Formación Basada en Competencias” adoptado por la IES – INFOTEP Ciénaga, se fundamenta en la misión y visión institucional e integra el currículo, las metodologías de formación y evaluación, y el impacto en el medio desde un enfoque sistémico-social. Sistémico ya que permite abordar el problema de la complejidad a través de una forma de pensamiento basada en la totalidad y sus propiedades; y social, ya que busca la actuación ética, idónea y responsable del individuo en su interacción con el entorno social, cultural, político, económico y ambiental.

3.3. POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESORAL

Políticas de formación y desarrollo profesoral son:

- Los profesores de la IES – INFOTEP Ciénaga, contarán con espacios de reflexión académicos que propicien una gestión fundamentada en los principios de libertad de aprendizaje, investigación y cátedra en el marco de los principios institucionales.
- En la IES – INFOTEP Ciénaga se profesionalizará la carrera docente con fundamentación en la autonomía personal, libertad de pensamiento, pluralismo ideológico, responsabilidad y producción intelectual.
- La IES – INFOTEP Ciénaga contribuirá al desarrollo y progreso de la región y el país sobre la base de actividades, acciones y servicios realizados por sus docentes.
- El Instituto fomentará la formación de los profesores a través de diplomados, seminarios, cursos, certificaciones, especializaciones, maestrías y doctorados, a tono con el estado del arte en la respectiva área del conocimiento.
- Para los procesos de capacitación institucional, el Instituto se hará acompañar de instituciones de reconocimiento nacional e internacional con las cuales se tengan convenios académicos.
- La IES – INFOTEP Ciénaga fortalecerá la formación pedagógica de los profesores, de acuerdo con el Modelo Pedagógico implementado, durante los períodos programados de inducción y reinducción docente.
- La IES – INFOTEP Ciénaga formará a los docentes en el enfoque CTS+I (Ciencia, Tecnología y Sociedad + Innovación) en la perspectiva de que la contextualización social de la ciencia y tecnología no sea una tarea exclusiva de las asignaturas de humanidades, sino un criterio transversal en todas las asignaturas.
- Los procesos de capacitación de docentes incluirán formación en ética ciudadana y profesional, y en valores de convivencia y democracia, formación en competencia comunicativa de la lengua materna y en lenguas extranjeras.
- El sistema de evaluación del desempeño permitirá la comprobación del grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de cada servidor que presta sus servicios a la entidad. Entendiendo la evaluación del desempeño profesoral como un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente, todo lo anterior se sintetiza en un informe.
- La IES – INFOTEP Ciénaga exigirá a los nuevos docentes que avalen o certifiquen la formación pedagógica.

3.4. ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL PROFESORAL

Identificar las necesidades presentes y futuras que provienen de la sociedad y del entorno de trabajo, el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, para los profesores, es necesario realizar un diagnóstico de los conocimientos en cuanto a estudios de los profesores de planta y catedráticos, a continuación se describe la misma.

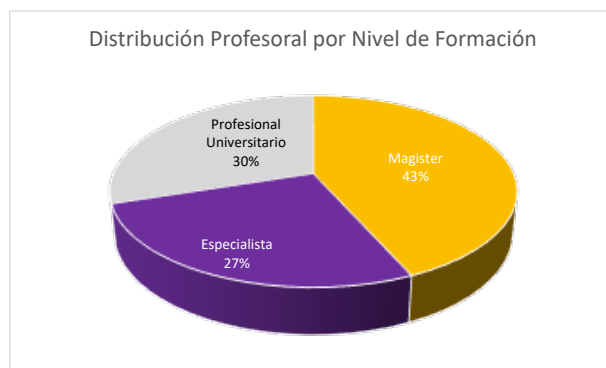
La planta de personal profesoral esta constituida por 32 profesores, actualmente están nombrados 30 profesores de los cuales seis (6) son tiempo completo y veinticuatro son medio tiempo.

Tabla 1. Análisis de la Planta Actual Profesoral

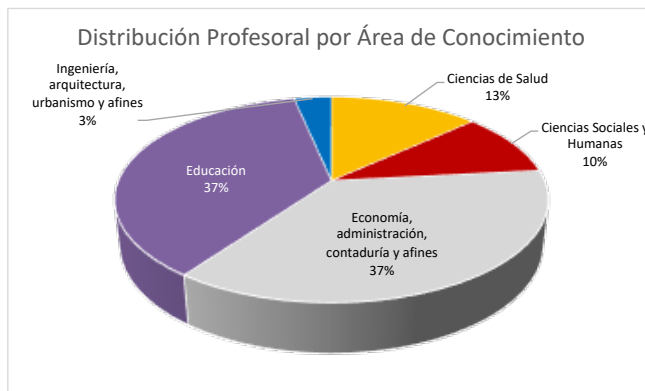
No	DENOMINACION DEL CARGO	CATEGORIA	NIVEL ACADEMICO	TITULO OBTENIDO	AREA DE CONOCIMIENTO
1	Profesor Tiempo Completo	Profesor Auxiliar	Magister	En Tecnología Educativa	Educación
2	Profesor Tiempo Completo	Profesor Auxiliar	Magister	Educación	Educación
3	Profesor Tiempo Completo	Profesor Auxiliar	Magister	Planeación Para El Desarrollo	Ciencias Sociales y Humanas
4	Profesor Tiempo Completo	Profesor Auxiliar	Especialista	En Finanzas	Economía, administración, contaduría y afines
5	Profesor Tiempo Completo	Profesor Auxiliar	Profesional	Experto En Educacion Preescolar-Licenciada En Educacion Preescolar	Educación
6	Profesor Tiempo Completo	Profesor Auxiliar	Profesional	Quimico Farmaceutico	Ciencias de Salud
7	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	En Desarrollo Empresarial	Economía, administración, contaduría y afines
8	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	En Psicología	Ciencias Sociales y Humanas
9	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	En Educación	Educación
10	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	En Educación	Educación
11	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	En Desarrollo Integral De Niños Y Adolescentes	Educación
12	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	Magister En Educación, Modalidad Investigación	Educación
13	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	En Salud Ocupacional	Ciencias de Salud
14	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	En Salud Ocupacional	Ciencias de Salud
15	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	En Educación	Educación

No	DENOMINACION DEL CARGO	CATEGORIA	NIVEL ACADEMICO	TITULO OBTENIDO	AREA DE CONOCIMIENTO
16	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Magister	En Negocios Internacionales	Economía, administración, contaduría y afines
17	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Especialista	En Estudios Pedagógicos	Educación
18	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Especialista	En Gestion Y Control Tributario	Economía, administración, contaduría y afines
19	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Especialista	En Docencia Universitaria	Educación
20	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Especialista	En Salud Ocupacional	Ciencias de Salud
21	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Especialista	En Planificacion Territorial Gestión Regional Y Local	Economía, administración, contaduría y afines
22	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Especialista	En Gerencia Y Auditoria De La Calidad De La Salud	Economía, administración, contaduría y afines
23	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Profesional	Economista Agrícola	Economía, administración, contaduría y afines
24	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Profesional	Contador Publico	Economía, administración, contaduría y afines
25	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Profesional	Licenciada En Educación Básica Con Énfasis En Lengua Castellana	Educación
26	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Profesional	Administradora Pública Y Abogada	Economía, administración, contaduría y afines
27	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Profesional	Economista Agrícola	Economía, administración, contaduría y afines
28	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Profesional	Contadora	Economía, administración, contaduría y afines
29	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Profesional	Comunicador Social Periodista	Ciencias Sociales y Humanas
30	Profesor Medio Tiempo	Profesor Auxiliar	Profesional	Ingeniero De Sistemas	Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines

A continuación se describe porcentualmente la distribución profesoral de acuerdo con el nivel de formación evidenciando que el 43% de los profesores tiene un estudio de maestría y el 100% de los profesores son profesionales universitarios.



En cuanto al área de conocimiento el 74% de los profesores su formación es en Educación y Economía, administración, contaduría y afines, cada uno con el 37%, el área de conocimiento de Ingeniería, arquitectura, urbanismos y afines cuenta con el 3% del total de la planta profesoral.



3.5. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESORAL

A partir de las necesidades de formación profesoral y la dinámica de la gestión académica de la IES – INFOTEP Ciénaga, se propone desarrollar tres estrategias de formación:

Tabla 2. Estrategia de Formación por Competencias

ESTRATEGIAS	CONTENIDO	DURACIÓN
Diplomado de Formación en Competencias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descripción de las competencias en el currículo y en las actividades de aprendizaje enseñanza. Descripción de las competencias: aspectos mínimos que deben tener una competencia: verbo de desempeño, objeto de conocimiento, finalidad, condición de calidad. 2. Estructura de toda competencia: Componentes centrales de toda competencia unidad de competencia, problemas e incertidumbres, indicadores de desempeño, saberes esenciales. (Dimensión afectivo-motivacional, dimensión cognoscitiva, dimensión del hacer), evidencias (de conocimiento, de actitud, de hacer y de producto). 3. Clases de competencias: Genéricas y específicas. 4. Tipos de dimensiones de las competencias. Planeación de la evaluación. Perfil del docente. Relación entre normas de competencia y el diseño curricular. Criterios que diferencian los modelos de diseño curricular. Desarrollo Curricular Micro currículo Definición de un 	120 horas

ESTRATEGIAS	CONTENIDO	DURACIÓN
	módulo por competencias. Etapas del proceso de diseño curricular.	
Diplomado Evaluación en Competencias	Evaluación basada en competencias: Decálogo del evaluador, la evaluación como destreza compleja de pensamiento. Los abusos de la evaluación. Característica de la evaluación sumativa y de la evaluación formativa. Tipología de la evaluación. Diseño de estrategias de evaluación. Diseño de pruebas objetivas. Diarios, anecdóticos y portafolio. Diseño de rúbricas. Evaluación de análisis de casos y por proyectos	80 Horas
Diplomado de Actualización y Acompañamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Componente Actitudinal: Autoestima, Auto concepto, Auto aceptación, Pensamiento Positivo, Convivencia social, Convivencia ciudadana, El civismo, Agresividad, Impulsividad, Emoción, Motivación, Afecto, La urbanidad, El liderazgo, La prudencia, Disciplina, Voluntad, Actitud-aptitud, Integridad, La solidaridad, La pertenencia, Deberes y derechos, Asertividad, Presentación personal, Educación ambiental, Reciclaje, Ideales firmes, La cultura. 2. Componente Cognitivo: Características del enfoque de formación basada en competencias. Elementos del enfoque de competencias. Concepto y tipologías de las competencias. Relación entre los niveles y el desarrollo de competencias Elementos centrales del enfoque de la formación basada. La transversalidad – Estructura de la norma de competencias: Componentes normativos. Paralelo entre el diseño curricular por competencias y el tradicional. Características de la formación por ciclos propedéuticos. Ventajas de la formación por ciclos. créditos académicos. Diferenciación de los perfiles del nivel técnico y tecnológico. Diferencias entre perfiles a nivel laboral. Componente procedimental: Organizar módulo de formación Resultados de aprendizaje- Tabla de saberes y su relación con los componentes normativos del elemento de competencia, Actividades de formación. Estrategias de evaluación. Modelo de actividades de formación. Diseño de estrategias de evaluación: diarios, anecdóticos y portafolios, rúbricas, lista de cotejo, estudio de casos, diseño de pruebas objetivas. 	120 horas
Espacios Pedagógicos de Reflexión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Espacios pedagógicos como foros, encuentros y seminarios taller que facilitan la interacción y la comunicación entre los participantes. Estos espacios 	40 horas

ESTRATEGIAS	CONTENIDO	DURACIÓN
	<p>posibilitan adquirir nuevos conocimientos, actualizaciones y conversar sobre la teoría, la práctica y sus problemáticas, es decir, analizar, reflexionar, criticar, planear y replantear acciones que mejoren y transformen la realidad en el aula.</p> <p>2. Algunos temas para reflexionar en estos espacios serán: el enfoque de formación basado en competencias implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la enseñanza al aprendizaje. • Del conocimiento a la sociedad del conocimiento. • Del énfasis en conocimientos conceptuales y factuales al enfoque en el desempeño integral ante actividades y problemas. • Las competencias son lo que siempre hemos hecho. Esta es una crítica frecuente por parte de los docentes. • El enfoque de competencias se centra en el hacer y descuida el ser. Esta es también una crítica frecuente al enfoque de competencias en la educación. <p>Se orienta la educación a lo laboral, descuidando la formación disciplinar. La formación laboral y profesional es una contribución muy importante del enfoque de competencias.</p>	

3.6. ESTRATEGIAS COMPLEMENTARIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN PROFESORAL

1. Cursos y diplomados virtuales: Son programas propuestos con el fin de actualizar y adquirir nuevos conocimientos. Se promocionara y dinamizara la oferta de los cursos virtuales del Ministerio de Educación.
2. Incentivos resultados de producción científica y actividad investigadora: Realizar incentivos a los investigadores por su producción científica y actividad investigadora, es una estrategia que motiva a seguir produciendo y participando en eventos y aplicando a convocatorias de Proyectos de Investigación a nivel institucional, regional, nacional e internacional.
3. Estímulos e incentivos para docentes: Realizar reconocimiento a los profesores que por su trayectoria, ejercicio profesional, experiencias exitosas de aula, investigación e innovación, por lo cual se han hecho merecedores de un incentivo profesional. La estrategia que permita la construcción de un programa de incentivos basados en la producción científica y la aportación social desde la circulación social del conocimiento,

reconociendo los nuevos aportes científicos regulados desde un programa de incentivos ajustados a las partidas presupuestales anualizadas

3.7. PROCESO FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

3.7.1. OBJETIVO

Diseñar y administrar los procesos de formación para desarrollar y fortalecer los conocimientos y habilidades de los profesores de acuerdo con sus necesidades y las de la Institución, para obtener un alto desempeño y potencializar su desarrollo integral.

3.7.2. ALCANCE

Comprende desde la detección de las necesidades de formación para profesores hasta la medición de las competencias adquiridas.

Incluye todas las políticas, criterios y acciones orientadas a que los profesores puedan alcanzar grados más altos de cualificación y titulación disciplinaria y profesional.

3.7.3. PLAN DE FORMACIÓN

El plan de formación incluye tres programas:

- a. Programa de Formación en Posgrados
- b. Programa de Formación en Lengua Extranjera
- c. Programa Desempeño Académico

3.7.3.1. PROGRAMA DE FORMACIÓN EN POSGRADOS

Dentro de este programa se incluye la formación a nivel de maestría y doctorado.

3.7.3.2. PROGRAMA DE FORMACIÓN EN LENGUA EXTRANJERA

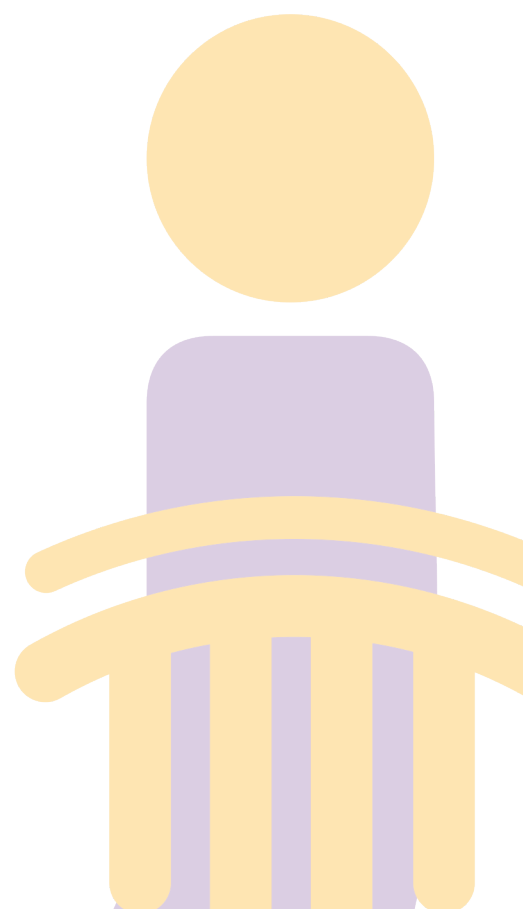
Este programa pretende apoyar a los profesores de la entidad en el logro de una alta competencia, preferiblemente en el manejo del inglés o en otros idiomas tales como francés y portugués, con el fin de abrirles horizontes que contribuyan a la cualificación y consolidación de sus competencias académicas, profesionales y personales.

3.7.3.3. PROGRAMA DESEMPEÑO ACADÉMICO

El programa de formación para el desempeño académico se refiere a los esfuerzos de capacitación relacionados con la práctica cotidiana de la actividad docente e investigativa de los profesores. Se relaciona estrechamente con la evaluación del desempeño y la producción académica de los profesores; en efecto, de esta evaluación se deriva

información sobre aspectos en los cuales los profesores deben mejorar, y esta información es tenida en cuenta en la programación de las actividades de capacitación.

Los componentes de este programa son: cualificación disciplinaria, actualización en investigación y en consultoría, desarrollo cultural, capacitación en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, identidad universitaria, formación pedagógica y educación continua.



4. PROYECCIÓN DEL RECURSO HUMANO PROFESORAL REQUERIDO

El INFOTEP de Ciénaga, es una institución de educación superior reconocida en el departamento del Magdalena, la región Caribe y el país, por la pertinencia de los programas que ofrece, los procesos académicos y administrativos que adelanta de acuerdo a los lineamientos, condiciones de calidad y demás exigencias establecidas por el Ministerio de Educación Nacional.

Es claro entonces que todo proceso de crecimiento en cobertura debe propender por mantener los niveles de desempeño y visibilidad alcanzados. Para ello se requiere contar con un recurso humano que sea suficiente e idóneo para garantizar un crecimiento institucional acorde a la nueva dinámica y su redefinición por ciclos propedéuticos y a las metas que se tienen trazadas en el Plan de Desarrollo “Educación Superior de Calidad al Servicio de la Gente 2020 - 2023”.

4.1.1. CUERPO PROFESORAL

A partir de la proyección de estudiantes se determina la cantidad de docentes que se requieren para prestar el servicio educativo. Para ello se establecieron las siguientes consideraciones:

- Tamaño promedio de grupo: 50 estudiantes
- Horas de contacto directo promedio por período académico: 23 horas semanales
- Período académico semestrales.

Con base en lo anterior, se tiene la siguiente necesidad de personal docente, en las modalidades de Docente de Planta, Docente Ocasional y Horas Cátedras.

Tabla 3. Proyección del Requerimiento de Personal Profesional

Tipo	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Profesores de Planta	16	16	16	19	24	27	28	29	30	32
Profesores Ocasionales	3	3	3	3	6	6	6	6	7	7
TOTAL DE PROFESORES	19	19	19	23	30	33	34	36	37	39

Partiendo de los salarios por nivel y valor de horas cátedra de la vigencia 2020 y considerando un incremento anual del 3%, la proyección de los costos del personal docente requerido es la siguiente:

Tabla 4. Proyección de Costo de Personal Profesoral

TIPO	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Profesor de Planta	\$ 953	\$ 886	\$ 913	\$ 1117	\$ 1453	\$ 1683	\$ 1798	\$ 1918	\$ 2044	\$ 2245
Profesores Ocasionales	\$ 0	\$ 166	\$ 171	\$ 176	\$ 363	\$ 374	\$ 385	\$ 397	\$ 477	\$ 491
Horas Cátedra	\$ 242	\$ 268	\$ 295	\$ 327	\$ 359	\$ 398	\$ 440	\$ 485	\$ 535	\$ 591
VALOR TOTAL	\$ 1195	\$ 1320	\$ 1379	\$ 1620	\$ 2175	\$ 2455	\$ 2623	\$ 2800	\$ 3056	\$ 3328

Nota: Cifras en millones de pesos

