

Política de Gestión del Talento Humano



LCI
Bogotá

LCI Fundación Tecnológica - Colombia.
Miembro de **LCI EDUCATION NETWORK**



Contenido

1. MARCO DE REFERENCIA.....	2
2. OBJETIVO.....	4
Los objetivos de la política de gestión del talento humano docente son los siguientes:	4
3. ALCANCE.....	4
4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA.....	5
5. ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DESPLIEGUE, ANÁLISIS O EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA	5
6. RESPONSABILIDAD	6
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	7

1. MARCO DE REFERENCIA

Los parámetros fijados a través de la cátedra de la UNESCO - 2012 promover la investigación y el conocimiento en torno a la pedagogía más eficaz mediante de intercambio de redes de profesionales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - (OCDE 2012), en el Capítulo “de atraer, capacitar y conservar profesores eficientes” desarrollar los parámetros para la formulación de unas políticas de carrera atractiva, capacitación, selección, contratación y permanencia de profesores.

La Constitución Política de Colombia en su artículo 67 consagra el derecho a la educación concebido como un servicio público que tiene una función social con el fin de permitir el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y demás bienes de los valores y la cultura. Por su parte el artículo 68 consagra que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

En la Ley 30 de 1992 en su artículo 5 objetivos de la educación superior se establece el deber de promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel internacional. De igual modo esta Ley en su capítulo III “del personal docente administrativo” establece niveles y categorías de docentes, sus formas de vinculación, promoción, deberes, distinciones y estímulos así como un sistema de evaluación de desempeño y régimen disciplinario

Esta misma Ley 30 en su artículo 28 dispone que a las instituciones de Educación superior les corresponden en el marco de la autonomía, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores.

Así mismo la ley 1188 de 2008, respecto a la condición institucional El artículo 2, numeral 1:

“Condiciones de carácter institucional 1. El establecimiento de adecuados mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, en donde se garantice la escogencia por méritos y se impida cualquier discriminación por raza, sexo, credo, discapacidad o condición social.

En desarrollo de esta ley se expidió el decreto 1330 de 2019, en su artículo 2.5.3.2.3.1.2. respecto a la condición docente dispone:

“... b) Mecanismos de selección y evaluación de profesores. La institución deberá contar con un grupo de profesores que, en términos de dedicación, vinculación y disponibilidad, respondan a las condiciones de calidad en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional, para el desarrollo de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión acorde con la normatividad vigente. A su vez, los profesores deberán facilitar la implementación de los planes institucionales y el desarrollo de los procesos formativos de acuerdo con la cifra proyectada de estudiantes.

El reglamento profesoral, o su equivalente, deberá proveer los criterios y mecanismos para el ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación de los profesores, orientados bajo principios de transparencia, mérito y objetividad.

En este aspecto, LCI en el marco de sus estatutos vigentes, en el artículo 5, establece dentro de sus objetivos:

Fortalecer el desarrollo personal y profesional del equipo humano docente, generando oportunidades de crecimiento individual y colectivo que contribuya al desarrollo de la Institución”.

También, en su artículo 6 establece dentro de las funciones la de “atender las funciones básicas de docencia, investigación, servicios de extensión y proyección social, que serán ejercidas y desarrolladas mediante estructura organizacional y funcional que deberá acordar el Consejo Directivo

LCI Fundación Tecnológica está comprometida se compromete con el ejercicio de la docencia a través del diseño, ejecución y evaluación de un conjunto de acciones pedagógicas y didácticas intencionadas y significativas, en los procesos formativos de sus estudiantes.

El reglamento docente, contiene los procesos de selección, vinculación y evaluación de docentes, derechos y deberes, dedicación a las funciones sustantivas, sistema de evaluación, sistemas de categorización, así como distinciones, incentivos y régimen disciplinario.

El CNA a través de los lineamientos de acreditación de programas de pregrado de 2013, factor 5 “de los profesores”, evalúa las siguientes características: la selección, vinculación y permanencia de los profesores, la cantidad, dedicación y el nivel de formación, políticas de desarrollo profesoral, criterios de estímulos a la docencia, investigación y la proyección social, la producción, utilización e impacto del material docente, los criterios de remuneración por méritos académicos y la existencia y aplicación de políticas de

evaluación a los profesores. En este sentido el CNA reconoce que la cantidad y calidad de sus docentes son un factor preponderante en la calidad del programa académico.

2. OBJETIVO

Los objetivos de la política de gestión del talento humana de LCI son los siguientes:

- a. Promover el Desarrollo del profesional del personal vinculado a la institución, a través de los beneficios educativos que serán establecidos por LCI.
- b. Establecer las normas y condiciones sobre los procesos de selección, vinculación, dedicación, clasificación, promoción, derechos y deberes del personal que labora con LCI.
- c. Estímulos a la actividad y producción. Incentivar al personal de LCI en el cumplimiento de sus funciones tales como el ascenso y la remuneración por méritos.
- d. Establecer un sistema de evaluación por medio de objetivos establecidos y seguimiento a los mismos como mecanismo de mejoramiento en el desarrollo profesional del personal vinculado con la institución.
- e. Remuneración por méritos. Estimular el crecimiento profesional del personal vinculado con LCI a través de un programa de estímulos económicos que reconozcan su formación, experiencia, producción académica.
- f. Establecer las políticas para la selección y contratación del personal de LCI que pueden ser vinculados de acuerdo con la necesidad del área que lo requiera, con el fin garantizar un proceso de transparencia, igualdad, eficacia, celeridad, e imparcialidad.
- g. Fomentar el sentido de pertinencia por la marca, el compromiso, la integración y el trabajo en equipo.
- h. Promover el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales de forma armónica.

3. ALCANCE

Esta política tiene como alcance definir los lineamientos para:

- a. Desarrollo y evaluación del personal que se vinculan para ejercer su cargo acorde a los diferentes niveles de formación académica.
- b. La definición de beneficios institucionales dirigidos a la comunidad administrativa y docente.

4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

La política, y de sus lineamientos generales son los siguientes.

- a. LCI busca el equilibrio entre el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo profesional junto con el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Para ello, realiza capacitaciones, establece beneficios educativos y la evalúa el desempeño como herramientas de apoyo fundamentales.
- b. El desarrollo de competencias blandas en sus funcionarios permite la búsqueda del talento profesional y personal requeridos para el cumplimiento de los valores organizacionales establecidos por la red.
- c. La definición de estímulos que incentiven la excelencia en el ejercicio del personal.
- d. Mediante la definición de procesos, permite la mejora continua en la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promueven ambientes de trabajo armónicos y condiciones seguras de trabajo.
- e. Propender porque el personal docente y administrativo son parte fundamental para el buen funcionamiento de la institución.
- f. Propender por la cualificación del mismo como pilar fundamental para la mejora continua de su desempeño, y en la consecución del logro de sus objetivos, estableciendo así un plan de distinciones e incentivos que reconozca su labor y promueva condiciones favorables para el óptimo desarrollo de su labor en la Institución.
- g. Establecer un proceso de evaluación para el personal administrativo y docente que busque identificar los requerimientos de actualización y perfeccionamiento en pedagogías universitarias e innovaciones educativas y tecnológicas que puedan incidir en la cualificación de los mismos, el mejoramiento de la calidad de la docencia y servicios administrativos, disponer de referentes objetivos para el otorgamiento de estímulos e incentivos y la permanencia y promoción de los colaboradores en la LCI.

5. ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DESPLIEGUE, ANÁLISIS O EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

El desarrollo profesional del personal administrativo y docentes se concretará a través de un plan de desarrollo docente que incluya estímulos para la cualificación y el perfeccionamiento en la siguientes perspectivas: la institucional referida aspectos

pedagógicos y didácticos mediante el desarrollo de cursos, seminarios, diplomados, talleres entre otros en diferentes modalidades; y, una perspectiva disciplinar, a través de la cualificación o profesionalización (pregrados y posgrados), cumpliendo requisitos de antigüedad, tipos de contrato y necesidad del servicio.

El Consejo Académico reglamentará todos los aspectos relacionados con el desarrollo y profesional del personal administrativo y docente.

El establecimiento de un régimen de estímulo a la acción que reconozca la excelencia del ejercicio para cada cargo establecido en la institución.

Para garantizar la calidad de nuestros servicios administrativos y académicos se mantendrá un sistema de evaluación que contemple los siguientes parámetros básicos:

- Técnico-pedagógicos. Comprende las técnicas, las actividades y habilidades necesarias para ejercer la docencia. Debe incluir aspectos de: metodología, evaluación, uso de TIC, aplicación práctica de sus cursos y asesoría con estudiantes.
- Desempeño. Capacidad de dirección y coordinación, capacidad de organización y planeación, responsabilidad, rendimiento en el trabajo, capacidad para diseñar y aplicar estrategias que permitan el desarrollo en el estudiante de las competencias propias que el medio productivo requiere, colaboración, iniciativa, relaciones interpersonales y puntualidad en el cumplimiento de sus funciones y horarios.
- Actualización y preparación académica. Participación activa en: conferencias, seminarios, congresos relacionados con la especialidad de su labor administrativa y/o académica; participación en cursos de actualización, profesionalización y cualificación, con posterioridad al título de pregrado o que no conduzca a título académico; título obtenido durante el período de estabilidad de la categoría.
- La evaluación administrativa será realizada a todos los integrantes de las áreas que tiene la institución mediante el seguimiento a los objetivos propuestos, autoevaluaciones y diálogos de talento.
- La evaluación docente será realizada por los siguientes actores: Estudiantes, Director Académico-Vicerrector Académico o quien haga sus veces, director de programa académico, docente (autoevaluación).

6. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de la implementación, cumplimiento y seguimiento de las

directrices de la política es de la Rectoría, Dirección Académica-Vicerrectoría Académica, Dirección Administrativa y Financiera y el Consejo Académico.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Reglamento Docente.
- Congreso de Colombia - Ley 30 de diciembre 28 de 1992 por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- Constitución Política de Colombia de 1991
- Congreso de Colombia - Ley General de Educación de 1994. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1330 de 2019
- Ministerio de Educación Nacional. Resoluciones 3701 de 2011 y 16953 de 2013 Por la cual se ratifica la reforma estatutaria de LCI.
- Ministerio de Educación Nacional. Resolución 015224 del 2020 se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad institucionales para obtener y renovar el Registro Calificado.