

YOUR CREATIVITY, YOUR RULES

Política de Gestión del Talento Humano Docente

Aprobada por el Consejo Superior
Acta No. 18 del 25 de noviembre 2020



LCI
Bogotá

LCI Fundación Tecnológica - Colombia.
Miembro de LCI EDUCATION NETWORK



Contenido

1. MARCO DE REFERENCIA	4
2. OBJETIVO	6
Los objetivos de la política de gestión del talento humano docente son los siguientes:	6
3. ALCANCE	6
4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	7
5. ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DESPLIEGUE, ANÁLISIS O EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA	8
6. RESPONSABILIDAD	9
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	9

CONSEJO SUPERIOR

Presidente CLAUDE MARCHAND, como representante del Miembro Fundador ESCUELA INTERNACIONAL DE DISEÑO Y COMERCIO LASALLE COLLEGE SAS.

MERY DEL CARMEN PAZ MONRROY, como representante Suplente del Miembro Fundador.

FELIPE ANDRES SERRATO, como representante Suplente del Miembro Fundador.

Miembro Honorario SILVIA VIUDAS BERNABEU, Directora LCI Barcelona

Miembro Honorario YANNICK LANIEL, Chief Financial Officer - CFO LCI Network.

Rector y Director Financiero FELIPE ANDRES SERRATO AMORTEGUI

CONSEJO DIRECTIVO

Presidente CLAUDE MARCHAND

Rector y Director Financiero FELIPE ANDRES SERRATO AMORTEGUI

Representante de los Docentes MARTHA CECILIA CAMACHO

Representante de los Estudiantes DAVID OCHOA BERNAL

Secretario GERMAN VILLEGAS G.

CONSEJO ACADÉMICO

Presidente FELIPE ANDRES SERRATO AMORTEGUI, Rector y Director Administrativo y Financiero

Dirección Académica-Vicerrectora Académica SANDRA MERCHAN SIERRA

Representante de los Directores de Programa: JORGE EDUARDO MEJIA

Coordinadora de Investigación Institucional MILENA TRUJILLO GONZALEZ

Coordinador de Bienestar DANIEL MORA PEREZ

Secretario GERMAN VILLEGAS G.

DIRECTIVOS ACADÉMICO ADMINISTRATIVOS

Rector y Director Administrativo y Financiero FELIPE ANDRES SERRATO AMORTEGUI

Dirección Académica-Vicerrectora Académica SANDRA MERCHAN SIERRA

Director de Programa GIC: JORGE EDUARDO MEJIA

Director de Programa Maquillaje: WILMAR CASTRO GONZALEZ

Directora de Programa Moda e Indumentarias JULIANA CARRERO SOTO

Director de Programa de Producción Escénica y Visual: DANIEL MORA PEREZ

Directora de los programas de Tecnología en

Gestión Gastronómica y Técnico Profesional

en Panadería y Pastelería LILIANA GARCIA RODRIGUEZ

Director de Producción Gráfica Digital CARLOS CORREA EASTMAN



LCI
Bogotá

3

Director del Programa de Interiorismo
Sostenible
Coordinadora del Programa de
Gestión de la Moda
Coordinador de Programa Fotografía
Coordinador de Investigación Institucional
Coordinador de Egresados
Jefe Oficina de Relaciones internacionales
E Interinstitucionales ORI
Coordinador de Bienestar
Secretario General

DAVID MORA PEREZ

MARCELA SARMIENTO
DEMIAN HERNANDEZ
MILENA TRUJILLO GONZALEZ
LILIANA GARCIA RODRIGUEZ

LUCY DELGADO
DANIEL MORA PEREZ
GERMAN VILLEGAS G.

JEFES DE OFICINA

Registrador- Registro y Control Académico
Coordinador del Centro de Atención
de Estudiantes HELPY
Coordinadora de Talento Humano
Coordinador Oficina de Tecnología IT
Coordinadora Contabilidad y Presupuesto
(Contador)
Coordinadora de Biblioteca

CAROLINA PEDRAZA BARRERA

JUAN SEBASTIAN APONTE
FERNANDA CALDERON MOLINA
JULIAN RAMIREZ

SANDRA MILENA BOLIVAR BARRERO
LEONOR LEON DE LUQUE

OFICINA DE CALIDAD Y PLANEACIÓN

Asesora

VICTORIA BARRERA RIOS-
EDUQUALITYCO

Asesora

ANGELA MELO CORTES



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 humano docente son los siguientes:

- a. Desarrollo del profesorado. Promover la cualificación permanente de los docentes de LCI, a través de actividades de desarrollo profesoral coherentes con la misión institucional.
- b. Escalafón docente. Establecer las normas y condiciones sobre los procesos de selección, vinculación, dedicación, clasificación, promoción, derechos y deberes de los docentes.
- c. Estímulos a la actividad y producción docente. Incentivar al docente en el cumplimiento de sus funciones tales como el ascenso en el escalafón docente y la remuneración por méritos.
- d. Promover la producción académica, investigativa, artística y cultural en los docentes, a través del otorgamiento de distinciones e incentivos que fortalezcan su desarrollo integral.
- e. Establecer un sistema de evaluación de la actividad docente para todas las facultades como mecanismo de mejoramiento en el desarrollo profesoral.
- f. Remuneración por méritos. Estimular el crecimiento profesional del docente a través de un programa de estímulos económicos que reconozcan su formación, experiencia, producción académica.
- g. Selección docente. Establecer las políticas para la selección y contratación de docentes que pueden ser vinculados de acuerdo con la necesidad del servicio docente, con el fin garantizar un proceso de transparencia, igualdad, eficacia, celeridad, e imparcialidad.

3. ALCANCE

Esta política tiene como alcance definir los lineamientos para:

- a. Desarrollo del profesorado, escalafón docente y evaluación de docentes que se vinculan para ejercer la docencia en los diferentes niveles de formación académica.
- b. La definición de un programa de estímulo a los que reconozca su labor y

compromiso con los estudiantes y la institución.

- c. Remuneración por méritos. Reconocer la remuneración docente de acuerdo con su formación académica, experiencia docente, producción intelectual, científica, artística y técnica, y, distinciones académicas de su disciplina y/o afines, lo que permitirá comprometer y retener el talento docente dentro de la institución, propiciando su crecimiento integral.

4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

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

- a. El desarrollo profesoral, a través de dos líneas: El desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas acordes con el modelo educativo de la Institución y la otra orientada a la cualificación disciplinar desde cada programa.
- b. El escalafón docente como estrategia para garantizar el ejercicio docente con criterios de idoneidad, experiencia, formación.
- c. La definición de estímulos que incentiven la excelencia en el ejercicio docente.
- d. La docencia como función sustantiva de la Institución, concibe al docente como un profesional formado en un campo específico del saber que posee competencias pedagógicas claramente desarrolladas, posibilita traducir en acciones intencionadas y significativas los procesos de formación disciplinares y profesionales de sus estudiantes.
- e. Propender porque el docente como principal actor pedagógico en la formación de sus estudiantes, incorpore a su formación académica e investigativa, los principios éticos y morales que fundamentan su praxis profesional, propendiendo en sus estudiantes la reflexión, el análisis, la generación, transformación y divulgación del conocimiento, el crecimiento personal y la consolidación de un proyecto de vida.
- f. Propender por la cualificación del mismo como pilar fundamental para la mejora continua de su desempeño, y en la consecución del logro en sus estudiantes, 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 docente que busque identificar los requerimientos de actualización y perfeccionamiento de los docentes en pedagogías universitarias e innovaciones educativas y tecnológicas que puedan incidir en la cualificación académico investigativa de los mismos, el mejoramiento de la calidad de la docencia y de la investigación, disponer de referentes objetivos para el otorgamiento de estímulos e incentivos y la permanencia y promoción del docente en la LCI.
- h. Establecer un plan de remuneración por méritos que reconozca la formación académica, la experiencia docente, la producción intelectual, científica, artística y técnica y los reconocimientos obtenidos.

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

El desarrollo del profesorado se concretará a través de un plan de desarrollo docente que incluya estímulo para la cualificación y el perfeccionamiento docente en las siguientes perspectivas: la institucional referida a 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 evaluación docente, antigüedad y necesidad del servicio.

El Consejo Académico reglamentará todos los aspectos relacionados con el desarrollo y escalafón docente.

Respecto a las orientaciones de implementación se requiere establecer la remuneración básica referidas a cada una de las categorías que integran el escalafón.

El establecimiento de un régimen de estímulo a la acción docente que reconozca la excelencia del ejercicio docente

Para garantizar la calidad de los docentes se mantendrá un sistema de evaluación docente 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 pedagógicas 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 académicos.
 - Actualización y preparación académica. Participación activa en: conferencias, seminarios, congresos relacionados con la especialidad de su labor 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.
 - Producción Académica. Producción de cursos o material pedagógico, publicaciones de acuerdo con los lineamientos del Comité de Investigación, desarrollo de proyectos de investigación; patentes, productos técnico-científicos que tenga las calidades exigidas para un trabajo de esta naturaleza, conferencias dictadas por el docente a nivel institucional, nacional o internacional sobre resultados de investigación y participación en eventos con ponencias o similares.
 - 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 y 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:



LCI
Bogotá

10

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.

