

**RESOLUCIÓN RECTORAL No. 09 DE 2020**  
**(octubre 02 de 2020)**

**POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CEIPA.**



**EL RECTOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CEIPA**, en uso de las atribuciones otorgadas en el Artículo 28 del Estatuto General, y

**CONSIDERANDO:**

1. Que el artículo 1 de la Ley 30 de 1992, dispone que la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral.
2. Que el artículo 5 de la Ley 30 de 1992, dispone que la Educación Superior será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas en cada caso.
3. Que el Acuerdo 01 de 2008 de CESU, dispone que la Educación Superior se basa en los principios de diversidad e integridad, dándole un enfoque de educación inclusiva que busca el bienestar, desarrollo integral, inclusión, y permanencia de toda la población estudiantil, incluyendo aquella considerada como vulnerable según el contexto nacional.
4. Que el Acuerdo por lo Superior 2034 de CESU, dispone que es deber ser de las instituciones de Educación Superior eliminar las barreras de aprendizaje por medio de estructura, programas de nivelación, currículos integrales y flexibles; y que es menester de las mismas considerar las necesidades de la población que tiene más carencias, garantizando su representatividad.
5. Que la Ley Estatutaria 1618 de 2013, dispone que es deber garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo especialmente el derecho a la educación, y que las instituciones de Educación Superior deben crear y promover cultura de diversidad, acompañada de estrategias de acceso y permanencia.
6. Que la Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la *"Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"* (CEDAW), que a su vez dispone que *"los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación"*.
7. La Educación Inclusiva, en el contexto de lo regulado por el Consejo Nacional de Educación Superior- CESU en el Acuerdo 01 de 2008, deberá atender las áreas de bienestar, desarrollo integral, inclusión, y permanencia de toda la población estudiantil, incluyendo aquella considerada como vulnerable según el contexto nacional.
8. La Educación Inclusiva, en el contexto de lo regulado por el Consejo Nacional de Educación Superior- CESU en el Acuerdo 03 de 1995, deberá atender las áreas de: salud, cultura, desarrollo humano, promoción socioeconómica, recreación y deporte.

9. La Educación Inclusiva, en el contexto de lo regulado por el Consejo Nacional de Educación Superior- CESU en el Acuerdo 01 de 2008, deberá promover el desarrollo integral basado en clima institucional, iniciativas que fomenten el crecimiento personal y de grupo, y permanencia estudiantil, satisfaciendo necesidades de desarrollo del personal, formación de docentes en temas de diversidad, desarrollo de competencias culturales en los estudiantes, acompañamiento académico que demuestre impacto en deserción, y de una política institucional de responsabilidad y proyección social.



10. La Educación Inclusiva, en el contexto de los Lineamientos de Bienestar del Ministerio de Educación y lo regulado por el Consejo Nacional de Educación Superior- CESU en el Acuerdo por lo Superior 2034, debe garantizar la representatividad de la comunidad, y la inclusión e integración de los estudiantes, cubriendo las necesidades de toda la comunidad educativa, con acciones de enfoque diferencial para la población que requiera una atención especial por revestir de ciertas características protegidas por la constitución y la ley.

11. La Educación Inclusiva, en el contexto de lo regulado por el Consejo Nacional de Educación Superior- CESU en el Acuerdo por lo Superior 2034, debe garantizar el acceso, permanencia y graduación, eliminando barreras por medio de la estructura institucional, programas de nivelación, currículos integrales y flexibles, y programas de bienestar.

12. Que la Fundación Universitaria CEIPA propicia y favorece la generación de valores que deben estar orientados al crecimiento de la persona y de la comunidad, así como al fomento y práctica cotidiana de la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, la participación y la autonomía, valores necesarios para lograr una mejor sociedad.

13. Que el Bien Ser se concibe en la Fundación Universitaria CEIPA, como un proceso complementario a la academia que permite, en cumplimiento de la filosofía institucional, el desarrollo integral de todas las personas que hacen parte de la Comunidad CEIPA, teniendo en cuenta la diversidad de sus necesidades, y prestando una especial atención en la construcción y desarrollo de un proyecto de vida, y de las diferentes dimensiones (cultural, social, moral, intelectual, psicoafectivo y físico) del ser humano.

En mérito a lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.** Adoptar y definir la Política de Inclusión de la Fundación Universitaria CEIPA.

#### CAPÍTULO I

##### FILOSOFIA Y PRINCIPIOS

**ARTÍCULO 2. PRINCIPIO RECTOR.** La Fundación Universitaria CEIPA es una empresa líder que gestiona el conocimiento gerencial, en entornos presenciales, virtuales y globales; comprometida con el desarrollo de las personas y las organizaciones, el fomento del espíritu empresarial y la formación integral. Caminamos con nuestros clientes generando I-Futuro.

**ARTÍCULO 3°. PROPÓSITO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.** CEIPA, define su propósito de desarrollo desde el triángulo del futuro, el cual está compuesto por las siguientes dimensiones:

- Ser empresa del conocimiento con capacidad para aprender, y con ello crear, adquirir, transformar, modificar, adaptar y transmitir conocimiento a la sociedad y a las organizaciones, con el objetivo de adaptarse a los cambios y con ellos lograr la Innovación de productos y servicios.
- Ser universidad de la empresa mediante el fortalecimiento del vínculo empresarial y la relación universidad-empresa.
- Ser empresa virtual con una estructura organizativa que responde a las necesidades del mercado actual con mayor facilidad que otras estructuras tradicionales, debido a su facilidad de adaptación y utilización de las TIC's de forma intensiva.



**ARTÍCULO 4° PRINCIPIOS Y VALORES.** En la Fundación Universitaria CEIPA se concibe la educación como un proceso de desarrollo integral de la persona, a través del cual las potencialidades del ser humano se orientan hacia su plena realización. Se concreta este proceso en cinco principios básicos, de cada uno de los cuales se desprende un valor fuente:

#### PRINCIPIOS

Aprender a Ser  
Aprender a Convivir  
Aprender a Aprender  
Aprender a Hacer  
Aprender a Meta competir

#### VALOR FUENTE

Integralidad  
Respeto  
Flexibilidad  
Responsabilidad  
Fractalidad

a. **Aprender a Ser - Integralidad.** Este principio hace referencia concretamente a la persona, la cual está en un permanente hacerse desde que nace y a lo largo de toda su vida; nunca el ser humano está acabado, terminado, es decir, plenamente realizado; la educación debe privilegiar el aprender a ser y privilegiar significa ayudar, orientar, potenciar, no imponer, ni manipular, ni obligar; el punto de partida de toda educación es el reconocimiento del otro como persona, con todo lo que ello implica, como el reconocimiento de su libertad y el respeto a todos sus derechos.

El valor fuente de la integralidad, significa que la educación que se imparta, tiene que ser integral, esto es una educación que apunte a la totalidad del ser humano, en sus principales dimensiones ontológicas, tales como son lo biológico, lo psicológico, lo intelectual, lo estético, lo social, lo cultural, lo político, lo religioso, lo trascendente.



**b. Aprender a Convivir - Respeto.** El hombre es por naturaleza un ser social, y el vivir en sociedad implica deberes que tenemos que cumplir y derechos que tenemos que respetar; igualmente significa que cada uno de nosotros tiene derechos que los demás tienen que reconocernos y respetarnos.

El valor fuente es el respeto, entendido como la aceptación de nuestros semejantes como personas, sujetos de derechos y deberes; del reconocimiento de ello se desprenden otros valores como la tolerancia, la comprensión, el perdón, y todo aquello que privilegie la convivencia civilizada, como fundamento para la construcción de la paz.

**c. Aprender a Aprender – Flexibilidad.** La inteligencia y la libertad son las dos notas esenciales de la persona y su ser, su realización, dependen de la conquista de la verdad, razón por la cual, así como la realización de la persona es un proceso de toda la vida, el aprender, es también una tarea que tiene la misma duración de la existencia del hombre; es eso lo que significa la educación permanente.

De lo anterior se desprende que la Institución no tiene como objetivo el enseñar cosas, sino el “enseñar a aprender”; los contenidos que se enseñan a través de nuevas tecnologías educativas, el material, las estrategias, los medios; si así se quiere entender, son el pretexto a partir del cual desarrollamos nuestras competencias para gestionar el conocimiento.

El valor fuente es la flexibilidad, con el cual se significa tener la mente abierta a nuevas posibilidades de aprendizaje; es saberse un aprendiz permanente de un universo en constante cambio que demanda de las personas, la humildad necesaria para aceptar que cada afirmación que se hace, abre las puertas a mil interrogantes; la tolerancia para encontrar en el otro su verdad, y la convicción de que el hombre camina hacia la conquista de la verdad a partir del aprendizaje permanente.

**d. Aprender a Hacer – Responsabilidad.** El hombre está en el tiempo como un ser que puede potenciarse, es decir, como un ser que siempre está haciéndose, realizándose, adquiriendo su perfección; los existencialistas afirmaron que la persona es una tarea. Ese hacerse del ser humano se logra a través de su interacción con el universo, con su entorno; y en ese actuar aparece la vocación, es decir, la llamada, la preferencia por realizarse a través de un hacer específico.

El hombre profesa su existencia a través de ese hacer por el cual siente predilección, esto es, a través de la profesión que elija. Este aprender en cuanto se refiere a uno de los quehaceres principales de nuestra institución, hace referencia a la profesionalización en los pregrados, a la especialización para programas de postgrado, a la educación continuada, a la gestión del conocimiento, a la consultoría y demás responsabilidades que nos confían las empresas.

El imperativo para nosotros en la ejecución de este aprender, es la calidad en todo lo que hagamos. El valor fuente es la responsabilidad como conocimiento y comprensión de los deberes, la cual entendemos como el asumir las consecuencias de nuestras acciones u omisiones y de su proyección a nuestros clientes y a la sociedad.

**e. Aprender a Meta competir – Fractalidad.** Este aprender que surgió en el Comité de Dirección de la Institución, está profundamente ligado a los nuevos rumbos de la civilización contemporánea; etimológicamente significa “competir–más allá de”, y sus principales

connotaciones son el saber competir en un espacio virtual, carente de límites espacio-temporales, en el mundo del conocimiento, donde las ideas, las imágenes y los conceptos, son el hábitat propio del espíritu. El competir se evidencia en las tres dimensiones: el ser competente, el ser competitivo y en el saber direccionarse.

Al profesional no le basta con ser competente en su profesión, tiene además que ser competitivo y líder; estas son las principales dimensiones del aprender a meta competir.

El valor fuente de la fractalidad viene del verbo latino “frango-ere-fregi-fractum”, que significa, romper, fragmentar, hacer pedazos, desmenuzar. En el mundo de hoy, el profesional tiene que ser capaz de asumir las permanentes rupturas que se originan en el desarrollo del conocimiento, de la evolución y aparición de las tecnologías y de la necesidad de buscar nuevas formas de aplicación de ellas al ejercicio profesional; este valor hace alusión a la capacidad de innovación, a la apertura al cambio y a la capacidad de adaptación a nuevos entornos.

Fractalidad se refiere también a la habilidad y capacidad de ampliar el espectro perceptivo que permite ver el mismo fenómeno desde diferentes ángulos, niveles de profundidad y en varios espacios simultáneamente, para recrearlo y conocer las normas y principios que lo regulan.

**ARTÍCULO 5° POLÍTICA DE CALIDAD.** La Institución Universitaria CEIPA, fiel a su vocación, a su filosofía y a su identidad como empresa de servicio fundamentada en el mejoramiento continuo, se compromete a influenciar los diferentes entornos en forma proactiva, sostenida y compartida para lograr objetivos comunes; y a satisfacer y superar las expectativas de sus clientes caminando con ellos, generando I-Futuro.

**ARTÍCULO 6° PRINCIPIOS.** La Institución, además de en sus valores fuente, basa la política de Educación Inclusiva en los siguientes principios:

- a. **Igualdad:** La Institución actúa rigurosamente bajo acciones que resalten la igualdad, la no discriminación, el respeto por la diferencia, la justicia y la gestión responsable del mundo compartido. Con deberes de abstención y en obligaciones de acción como la consagración de tratos favorables para los grupos que se encuentran en debilidad manifiesta.
- b. **Diversidad:** La Institución reconoce y fomenta la diversidad, en capacidades, cultural, sexual y de género, étnica, ideológica, religiosa, y etaria.
- c. **Integridad:** Los miembros de la comunidad institucional actúan desde la ética y la moral en su relacionamiento con sí mismos y con los otros.
- d. **Enfoque diferencial:** La Institución reconoce las diferentes condiciones y posiciones de distintos actores de la comunidad como sujetos de derecho, desde una mirada diferencial desde lo étnico, la discapacidad, el género y la diversidad sexual.
- e. **Corresponsabilidad:** Toda la comunidad académica es corresponsable de crear un ambiente y cultura institucional basado en el respeto a la diferencia.
- f. **Interculturalidad:** Según el Ministerio de Educación, se “define como un conjunto de relaciones entre diferentes grupos culturales que conduce a un proceso dialéctico de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de diversos saberes en el marco del respeto.



Haciendo referencia, a un diálogo educativo abierto, recíproco, crítico y autocrítico entre culturas".



## CAPÍTULO II

### CONCEPTO, POBLACIÓN OBJETIVA Y POLÍTICAS

**ARTÍCULO 7° EDUCACIÓN INCLUSIVA.** CEIPA reconoce y valora la diferencia de capacidades, aptitudes, intereses, contextos y proyectos de vida, con la convicción de que es esa diferencia, el verdadero generador de valor en la Institución y la sociedad. Por medio del modelo pedagógico, infraestructura, virtualidad, programas de Bien Ser, y cultura organizacional, CEIPA vela por potenciar la diversidad, proponiendo una educación inclusiva, caracterizada por ser pertinente, humana, adaptativa según necesidades, intercultural, integrativa y flexible, en una constante búsqueda de remover barreras de aprendizaje, acceso al aprendizaje, y de desarrollo integral del ser.

**ARTICULO 8° POBLACIÓN OBJETIVO.** En el CEIPA la educación inclusiva, busca dar atención a toda la población universitaria, avanzando más allá de los estudiantes con necesidades especiales, pues entendemos la particularidad del ser y que cada persona cuenta con una necesidad que debe ser atendida, por más sutil que esta sea, dando así valor a todas las personas que hacen parte de la comunidad CEIPA, partiendo de la premisa que todos los seres humanos somos diversos y por tanto es el Sistema Educativo es el que debe adecuarse, buscando reducir al máximo las barreras de aprendizaje y las falencias que tiene el sistema de educación superior para facilitar el acceso, permanencia y graduación de los siguientes grupos que, por razones históricas y políticas se ha visto obstaculizado, logrando una Educación para todos.

- **Personas en situación de discapacidad y con capacidades y/o talentos excepcionales:** Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a corto o largo plazo que, al interactuar en entornos específicos con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. También encontramos talentos excepcionales, para los cuales es fundamental identificarlos y realizarles un acompañamiento cercano, buscando potenciar estas habilidades y destrezas, pretendiendo así, que sean aprovechadas en su beneficio y su aporte a la comunidad en general.
- **Grupos étnicos:** Son poblaciones cuyas condiciones y prácticas sociales, culturales y económicas, los distinguen del resto de la sociedad y que han mantenido su identidad a lo largo de la historia, como sujetos colectivos que aducen un origen, una historia y unas características culturales propias, que están dadas en sus cosmovisiones, costumbres, lógicas y tradiciones. Entre ellos se encuentran los siguientes:
  - ❖ **Comunidades negras o afrocolombianas:** Las comunidades negras que son un conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, y tienen sus propias tradiciones y costumbre dentro de la relación campo-poblado.
  - ❖ **Comunidad Raizal:** Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, con raíces culturales afro-anglo-antillanas, cuyos integrantes tienen

rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados del resto de la población afrocolombiana.

- ❖ **Pueblos indígenas:** Son un conjunto de familias de ascendencia amerindia que comparten sentimientos de identificación con su pasado aborigen, manteniendo rasgos y valores propios de su cultura tradicional, así como formas de organización y control social propios que los distinguen de otros grupos étnicos.
- ❖ **Pueblo ROM:** Son comunidades que tienen una identidad étnica y cultural propia; se caracterizan por una tradición nómada, y tienen su propio idioma que es el romanés. Además, cuentan con leyes y formas de organización social. **Pueblo palenquero:** Población ubicada en el municipio de San Basilio de Palenque, departamento de Bolívar, donde se habla el palenquero, lenguaje criollo.
- **Población víctima del conflicto armado Ley 1448 de 2011:** Son aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno.
- **Población desmovilizada en proceso de reintegración:** esta población está conformada por personas que fueron parte de las guerrillas Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), Ejército de Liberación Nacional (ELN), Ejército Popular de Liberación (EPL) y las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC).
- **Población habitante de frontera:** son habitantes que viven una realidad diferente a la de los demás sectores nacionales, en virtud de la vecindad con los países limítrofes, lo cual influye notablemente en sus actividades culturales, el intercambio de bienes y servicios, la circulación de personas y vehículos.
- **Población LGBTI:** Estas siglas se utilizan para referirse a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, sin embargo, no desconocen otras realidades que integran la diversidad sexual y de género.
- **Mujeres y adolescentes:** Uno de los objetivos principales de las políticas de inclusión es la equidad e igualdad de género como derecho fundamental. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres, adolescentes y niñas, es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres, adolescentes y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

**ARTÍCULO 9º POLÍTICAS.** Con fundamento al Principio Rector y los valores fuentes institucionales, la Filosofía Institucional y el Acuerdo 01 de 2018 del Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, la Educación Inclusiva se asume en CEIPA como eje transversal inherente al Principio Rector institucional, bajo las siguientes directrices:

**A. Modelo pedagógico:** por medio de un modelo pedagógico constructivista, cada integrante de nuestra comunidad académica, vive una experiencia diferente de aprendizaje,



transformándose emocionalmente e intelectualmente a través de la formación, con base en diferentes formas de aprendizaje.

**B. Infraestructura:** La infraestructura física y tecnológica de la Institución cumple con las normas vigentes de accesibilidad, y se tendrá en cuenta los ajustes razonables necesarios.

**C. Virtualidad:** la virtualidad asincrónica permite al estudiante CEIPA escoger su ritmo de estudio y docentes en cualquier lugar del mundo y según sus necesidades de tiempo y espacio. Esta característica inherente a la Institución elimina barreras de aprendizaje, acceso al aprendizaje, y desarrollo, de naturaleza física, geográfica, social, cultural, de tiempo y de estilos de vida.

**D. Bienestar:** considerado un proceso que complementa la formación integral como un aporte al proyecto educativo institucional, genera condiciones y opciones con intencionalidad formativa.

**E. Cultura organizacional:** CEIPA pone como eje principal, el desarrollo de entornos globales, lo cual inherentemente conlleva a entender la interculturalidad como parte fundamental de la formación integral. En este contexto, la Institución vela por crear una cultura de interculturalidad, inclusión, y diversidad.



#### ARTÍCULO 10°. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DESDE EL PROCESO DE BIENESTAR.

1. Identificación de necesidades y oportunidades de desarrollo por medio de herramientas y mecanismos de caracterización, en los siguientes momentos:
  - A. Entrevistas: si el aspirante comparte nuestro propósito superior, se identifican elementos potenciales para desarrollar en el transcurso de su proceso de formación desde el ser y el saber.
  - B. Inducción: se desarrollan dos objetos de aprendizaje, en donde el estudiante conoce la experiencia CEIPA y la Institución, a través de instrumentos de valoración inicial que abordan dimensiones académicas, socioeconómicas, psicosociales, pedagógicas y de hábitos, comprendemos sus necesidades y oportunidades de desarrollo personal y formación integral.
2. Plan de desarrollo personal: el pilar de nuestro modelo de formación es generado, desde las particularidades sociales, familiares, académicas y los potenciales de cada miembro de la comunidad, propone explorar, desarrollar y maximizar al ser humano en las distintas dimensiones de formación integral, a través de herramientas para el desarrollo de habilidades, competencias, valores y hábitos, promoviendo el desarrollo exitoso de su proyecto personal y profesional, ofreciendo acompañamiento dentro y fuera del aula de clase, basado en las necesidades y oportunidades personales identificadas.
3. Acompañamiento personalizado: la Institución reconoce los diferentes contextos y necesidades de la comunidad, por lo cual le apuesta a complementar el plan de desarrollo personal por medio de acompañamiento personalizado enfocado a:

##### 3.1. Componente Psicopedagógico



3.2. Consejería: Acompañamiento psicológico en temas como comunicación asertiva, habilidades socio-afectivas, relacionamiento positivo, trabajo en equipo, entre otras habilidades sociales necesarias para el óptimo desempeño académico.

3.3. Acompañamiento en la creación de proyectos de vidas de los estudiantes y la orientación vocacional, la población objetivo de esta política ha estado sometida a situaciones de vulnerabilidad, por lo que es necesario promover con ellos estrategias que les permita proyectarse en un futuro. Para capacitarlos en diferentes áreas del ser, saber y hacer para que cuenten con herramientas para su desempeño exitoso.

3.4. Componente Académico:

3.4.1 Padrinos administrativos: cada estudiante tendrá un asesor que lo acompañe en todo su proceso formativo, quien lo orientará en asuntos administrativos y partiendo del Enfoque de Educación Inclusiva.

3.4.2. Tutor: Acompañamiento académico mediante la nivelación y asesorías individuales en áreas transversales para su proceso formativo como lo son entre otras, habilidades de razonamiento lógico-matemático, habilidades de lecto-escritura, habilidades comunicativas, manejo de herramientas informáticas. Adicional teniendo en cuenta las particularidades del estudiante se realizará interconsulta en temas de aprendizaje específicos del núcleo que se encuentren cursando cuando esto sea necesario para el adecuado desempeño académico.

3.4.3. Seguimiento Ser Maestro: desde que se generan alertas tempranas, con seguimiento a las calificaciones y a asistencia, para identificar de manera rápida dificultades en el proceso formativo, creando planes de acción oportunos para evitar la deserción.

4. Componente de Salud: Promover programas de desarrollo del bienestar integral enfocados en la vida saludable y consciente, basados en los principios de diversidad, integración, y respeto.

#### **ARTÍCULO 11°. ACCIONES DE CULTURA ORGANIZACIONAL:**

1. Generar espacios de sensibilización en asuntos relacionados con interculturalidad, diversidad, inclusión, integración social, respeto a la diferencia, identidad de género, discapacidad, población vulnerable, y demás relevantes.
2. Generar espacios e iniciativas de intercambio cultural con enfoque local, regional, nacional, e internacional, en miras de promover una educación con visión global, promoviendo un ambiente de interacción, reconocimiento y respeto a la diferencia.
3. Generar espacios de capacitación para docentes y colaboradores en asuntos pertinentes a educación inclusiva tales como: enfoque de género, de discapacidad, identificación de riesgos psicosociales, y demás.
4. Velar por el cumplimiento del reglamento estudiantil, en especial la prohibición de actos de proselitismo o discriminación política, étnica, filosófica, ideológica, religiosa, cultural, socioeconómica, por género y por orientación sexual dentro de la Institución, además de

cualquier tipo de violencia. La Institución se servirá de un protocolo de atención y ruta de acompañamiento en casos de violencia, dándole prioridad a denuncias de violencia de género.



### CAPÍTULO III COORDINACIÓN, RESPONSABILIDADES E INDICADORES

**ARTÍCULO 12°. COORDINACIÓN.** Ser Maestro será la encargada de velar por la implementación y el cumplimiento de la presente política, acogiéndose al marco legal y a la normativa institucional y deberá trabajar activa y articuladamente con otras instancias institucionales para asegurar el debido cumplimiento de las acciones enmarcadas en la política de educación inclusiva.

**ARTÍCULO 13°. RESPONSABILIDADES DEL ÁREA.** Serán responsabilidades de Ser Maestro:

1. Definir los programas, estrategias y actividades de bienestar según los lineamientos de la presente política.
2. Darles continuidad a programas, estrategias, y actividades durante todos los períodos académicos.
3. Identificar acciones correctivas, preventivas y de mejora en miras a la creación de una cultura institucional de interculturalidad, inclusión, y diversidad.
4. Darle cumplimiento al Protocolo de Atención a Casos de Discriminación y Violencia.
5. Velar por el cumplimiento de indicadores.

**ARTÍCULO 14°. INDICADORES.** La institución determinará indicadores cuantitativos y cualitativos pertinentes para las diferentes acciones derivadas de la presente política, con el objetivo de medir su impacto en toda la comunidad.

**ARTÍCULO 15°. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

#### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Sabaneta a los dos (02) días del mes de octubre de 2020

**DIEGO MAURICIO MAZO CUERVO**  
Rector

Revisado: Valentina Lleras Patiño – Secretaria General