

DOCUMENTOS
INSTITUCIONALES
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA

POLÍTICA DE INCLUSIÓN

PERSONAL DIRECTIVO 2018**CONSEJO DIRECTIVO**

Jaime Enrique Muñoz	Presidente
Alba Lucía Corredor Gómez	Rectora Nacional
Albert Corredor Gómez	Rector Sede Medellín
Cindy Muñoz Sánchez	Asambleísta
Láster Alfonso Gutiérrez Cuadro	Secretario General
Albert Yordano Corredor Bustamante	Asambleísta
Edgar Corredor Gómez	Asambleísta
Elisa Gómez de Corredor	Asambleísta
Martha Olasiriegüi Leemow	Representante Profesor Barranquilla
Astrid Elena Lince Echavarría	Representante Profesor Medellín
Sary Carmela Chinchilla Pastrana	Representante Estudiantes Barranquilla
Diego Aslberto Loaiza Ospina	Representante Estudiantes Medellín
Dalma Granados García	Representante Egresados Barranquilla
Julio Cesar Bustamante Villada	Representante Egresados Medellín

CONSEJO ACADÉMICO BARRANQUILLA

Alba Lucía Corredor Gómez	Rectora Nacional
Maribel Yolanda Molina Correa	Vicerrectora Académica
Cindy Muñoz Sánchez	Vicerrectora Administrativa y Financiera
Astelio Silvera Sarmiento	Vicerrector de Investigaciones
Monica Abuchaive Abuchaive	Vicerrectora Extensión, Proyección e Internacionalización
Láster Alfonso Gutiérrez Cuadro	Secretario General
Rocío Vásquez Fruto	Decana Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Harold Pérez Olivera	Decano Facultad de Ingeniería
José Manuel Venecvia Fontalvo	Representante de los Profesores
Jaime Luis Mercado Munive	Representante de Estudiantes

CONSEJO ACADÉMICO SEDE MEDELLÍN

Albert Corredor Gómez	Rector Sede Medellín
Camilo Andrés Echeverry Gutiérrez	Vicerrector General
Albert Yordano Corredor Bustamante	Vicerrector Nal. de Extensión, Proyección e Internacionalización.
Danny Esteban Gallego Quinceno	Vicerrector Académico
Luis Fernando Garcés Giraldo	Vicerrector Investigaciones
Juan David Agudelo Restrepo	Vicerrector Administrativo y Financiero
Omar Flores Vélez	Decano Ciencias Económicas, Administrativo y Contable
Marco Aurelio Mejía Cardona	Decano Facultad de Ingeniería
Francisco Galvis Ramos	Decano Facultad de Humanas y Ciencias Sociales

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 006 – 062 de Diciembre 4 de 2018

“Por el cual se establecen los propósitos, comités, protocolos de relacionamiento y estructura orgánica de la **Política de Inclusión** de la Corporación Universitaria Americana”.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias

CONSIDERANDO:

Que la Corporación Universitaria Americana CORUNIAMERICANA, es una Institución Universitaria, sin ánimo de lucro, de carácter privado, con personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional, según Resolución No 6341 de 17 de Octubre de 2006.

Que la Constitución Política Nacional de 1991 en el artículo 69, consagra la autonomía universitaria, siendo ratificada posteriormente por la Ley 30 de 1992, en el artículo 28 y 29, Ley de la Educación Superior.

Que la ley 30 de Diciembre de 1992, en su capítulo III, artículos 117 al 119 *establece que las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, la obtención de los recursos y garantizar campos y escenarios deportivos, con el propósito de facilitar el desarrollo de estas actividades en forma permanente.*

Que el Decreto 1421 de 2017, en su Sección 3 , establece “ *Artículo 2.5.3.3.3.1. Programas de Fomento de la educación superior. El Ministerio de educación promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía: 1. Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres. 2. Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia. 3. Adelanten a través de sus*

centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres. 4. Fomenten la incorporación de los lineamientos de política de educación superior inclusiva y motiven la fijación progresiva de su presupuesto para adelantar investigación e implementar estrategias de admisión, evaluación y desarrollo de currículos accesibles, la vinculación y formación de talento humano, el fortalecimiento de los recursos didácticos, pedagógicos y tecnológicos apropiados, garantizando la accesibilidad y permanencia en los programas de educación superior para las personas con discapacidad. 5. Prioricen en los procesos de selección, admisión, matrícula y permanencia a la población con discapacidad.

Que en el Acuerdo por lo Superior CESU 2034 de 2014 se establece que *La diversidad de la población colombiana, la pluralidad de culturas y territorios, el conflicto armado y las múltiples expresiones de inequidad en las regiones obligan a tomar en cuenta una serie de grupos que difícilmente acceden al sistema educativo por circunstancias sociales, económicas, políticas, culturales, lingüísticas, físicas y geográficas y que garantizar el acceso, la permanencia y la graduación en la educación superior es fundamental para las IES, En consecuencia, la universalidad implica una tarea precisa: la educación inclusiva, entendida como la capacidad de potenciar y valorar la diversidad, promover el respeto a ser diferente y garantizar la participación de la comunidad en una estructura intercultural de los procesos educativos.*

Que en el Decreto 1280 del 25 de Julio de 2018 establece en la **Subsección 3 Evaluación de condiciones institucionales con fines de registro calificado Artículo 2.5.3.2.2.3.2. Condiciones institucionales, Parágrafo 2.** *Las instituciones deberán presentar la información necesaria y suficiente que permita valorar la manera en que se implementan las políticas de educación inclusiva para las condiciones de calidad previstas en este artículo, de acuerdo con los lineamientos que el Ministerio de Educación Nacional establezca para ello y con las disposiciones legales que así lo exigen.*

Que según las Naciones Unidas y la agenda 2030 que contempla los Objetivos de Desarrollo Sostenible para América Latina y el Caribe, ubica como un ODS fundamental para las IES el *Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.*

Que la misión de la institución señala que “La Corporación Universitaria Americana, está comprometida con la formación de seres humanos integrales, competentes y emprendedores, mediante procesos de docencia, investigación y proyección social, manifiestos a nivel nacional e internacional, a través de

propuestas académicas de alta calidad, sostenibles en diferentes niveles y modalidades de la educación superior, para contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e incluyente”.

Que la visión de la Institución señala que “En el 2025, la Corporación Universitaria Americana, será una institución con reconocimiento nacional e internacional, distinguida por la acreditación de alta calidad de sus programas e institucional y el aporte de egresados con excelente formación académica e investigativa que contribuyen al desarrollo sostenible del país”.

Que el PEI describe como uno de los principios de la Corporación Universitaria Americana, hace referencia a facilitar el acceso a la educación, favoreciendo el ingreso a este derecho fundamental a todo tipo de poblaciones, sin discriminación por sexo, edad, religión, orientación política, procedencia étnica o geográfica, situación económica o social.

El PEI indica que la Institución se propone la consolidación de un modelo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) con enfoque de inclusión, que propenda por la asociatividad y el cuidado de los otros. En el marco de ese modelo, la educación como enlace con el sector externo se convierte en el eje para la innovación tanto empresarial como social.

Que según Acuerdo No. 001 del 23 de noviembre del 2015, se adopta el marco general del Plan de Desarrollo de la Corporación Universitaria Americana 2016-2025.

Que para la Corporación Universitaria Americana la política de inclusión se compromete a facilitar el acceso, la permanencia y la graduación a la educación, a poblaciones vulnerables y diversas, facilitando el logro de los objetivos de formación y el desarrollo de competencias, garantizando la participación de la comunidad educativa en las decisiones que los afecten, propendiendo por el respeto a la diferencia en el marco de los principios y valores institucionales.

Que el mapa de procesos de la Corporación Universitaria Americana, se encuentra definido el *Proceso de Inclusión y Retención: A través de este proceso la Corporación Universitaria Americana tiene como política facilitar el acceso a educación y formación integral de sus estudiantes en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna; prestando un servicio con calidad y brindando las condiciones adecuadas que permitan la retención de nuestros estudiantes durante todo el proceso formativo, su graduación oportuna e inserción laboral o productiva a la sociedad. Este proceso se encuentra alineado a la Política de Inclusión, la Política de Desarrollo Humano y Bienestar Institucional y en forma armónica con otras políticas definidas en el Marco General del Plan de Desarrollo 2016-2025.*

Por otra parte, de acuerdo a lo contenido en el Proyecto Educativo Institucional, acuerdo 001 de septiembre de 2015, La Corporación Universitaria Americana, está convencida de cuán importante es el enfoque de educación inclusiva como eje central en la articulación de los diferentes niveles del sistema en su búsqueda constante de calidad.

El reglamento estudiantil en su artículo 42 establece que en cumplimiento de su mandato misional de inclusión social, contempla y condiciona la admisión de estudiantes por la vía de excepcionalidad para poblaciones de aspirantes de zonas de difícil acceso, de zonas azotadas por la violencia, aspirantes provenientes de minorías raciales y aspirantes con limitaciones de desplazamiento.

Que es menester definir para la política de inclusión de la Corporación Universitaria Americana, las responsabilidades de las unidades administrativas que permitan el logro de sus propósitos misionales.

Definir una Coordinación de Inclusión adscrita a la Jefatura de Desarrollo Humano y a la Dirección de Bienestar Institución y sus funciones las cuales son de carácter prioritario en actualización y modificación según las necesidades identificadas por la política de inclusión, así como el comité de inclusión por sede.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. La Política de Inclusión de la Corporación Universitaria Americana, tendrá como propósitos generales:

- Precisar, en el marco de los lineamientos curriculares, acciones de integralidad, flexibilidad e interdisciplinariedad del currículo que tengan en cuenta las particularidades de los estudiantes en los procesos de aprendizaje y desarrollo de sus capacidades.
- Promover e incentivar el desarrollo de investigaciones orientadas a los temas de inclusión social.
- Establecer estrategias y acciones de apoyo a estudiantes de poblaciones diversas, vulnerables y/o en situación de discapacidad, para su participación en los procesos de extensión, proyección social e internacionalización.
- Desarrollar acciones de formación a docentes y personal administrativo con el fin de llevar una práctica pedagógica y procesos administrativos articulados con la diversidad.
- Promover una cultura de inclusión en los diferentes actores de la Corporación Universitaria Americana, a través de la generación de espacios

de discusión, reflexión y construcción colectiva que permitan el enriquecimiento progresivo y permanente en torno a la diversidad y el respeto a los derechos humanos desde de los principios y valores institucionales.

- Asegurar los análisis y ajustes presupuestales razonables para la implementación del Plan de acción para la inclusión y criterios de financiamiento para el acceso a la educación.
- Velar por la implementación de normas y requisitos legales en materia accesibilidad en las construcciones, modificaciones y/o adecuaciones que se hagan en la Institución.
- Integrar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo para favorecer las condiciones y programas de apoyo para el personal administrativo y docente con discapacidad que garantice su permanencia en igualdad de condiciones y adaptación de puestos de trabajo acorde con sus particularidades funcionales.
- Diseñar programas de acompañamiento de estudiantes que informen, orienten y gestionen condiciones de equidad en el proceso de ingreso, permanencia en la institución, así como en su proceso de graduación.
- Pertenecer y participar activamente en las Redes nacionales para el fortalecimiento de la política de inclusión nacional formada por el sector público y privado.

ARTÍCULO 2. La Política de Inclusión de la Corporación Universitaria Americana, tendrá un carácter transversal e integral en todos los procesos. Ésta política será liderada por el Consejo Directivo, orientada por el Comité Institucional de inclusión y operacionalizada por la dirección de Bienestar Institucional e implementada por cada proceso institucional de conformidad a lo siguiente:

- Direccionamiento estratégico y calidad: Hacer acompañamiento en la formulación de la política estratégica, objetivos estratégicos, proyectos, programas, estrategias, despliegue de acciones, seguimiento y mediciones en torno a la inclusión; así como en el análisis y determinación del contexto del proceso, la gestión de riesgos y oportunidades y la creación de información documentada pertinente.
- Internacionalización: Fomentar lazos de cooperación e integración con instituciones colombianas y con pares en diferentes países del mundo que dentro de sus propósitos permitan la participación de estudiantes, docentes y administrativos desde la diversidad.
- Inclusión y Retención: Liderar el diseño de programas, estrategias y actividades relacionados con la inclusión de personas, así como la armonización con los diferentes procesos de la institución.

- Proceso de Educación y Formación: implementar acciones de integralidad, flexibilidad e interdisciplinariedad del currículo que tengan en cuenta las particularidades de los estudiantes en los procesos de aprendizaje y desarrollo de sus capacidades.
- Proceso de Investigación: Promover e incentivar el desarrollo de investigaciones orientadas a los temas de inclusión social.
- Proceso de Extensión y Proyección Social: Desarrollar estrategias para inserción de estudiantes en las prácticas empresariales cuando los programas académicos lo ameriten, así como gestionar la intermediación laboral y el desarrollo de proyectos sociales con enfoque a la diversidad.
- Proceso de Gestión de Admisiones y Registro: aplicar los lineamientos institucionales de admisión de estudiantes por la vía de excepcionalidad y programas de inclusión social formalizados, que permitan la participación en condiciones de equidad de los aspirantes.
- Proceso de Gestión del Bienestar Institucional: contribuir a la formación integral y clima institucional adecuado, la permanencia y graduación estudiantil, así como el fortalecimiento de las dimensiones del desarrollo humano desde las diferentes áreas (Salud integral, Desarrollo Social y humano, Deporte y cultura).
- Proceso de Gestión del Talento Humano: velar por la equidad e igualdad de oportunidades de los docentes y administrativos, en la realización, promoción y participación de las actividades laborales y de la vida institucional.
- Proceso de Gestión de las tecnologías de información y las comunicaciones: apoyar y promover iniciativas convenientes para la adquisición y/o desarrollo de herramientas tecnológicas y de comunicaciones que faciliten el servicio educativo.
- Proceso de Gestión Administrativa y Financiera: apropiar el presupuesto, en articulación con las diferentes instancias, en la realización de las acciones conducentes para la implementación de políticas, programas, estrategias, actividades, accesibilidad física y apoyos financieros en torno a la inclusión.
- Proceso de mercadeo y comunicaciones: ejecutar estrategias de comunicación interna y externa de la institución teniendo en cuenta principios de accesibilidad, información y comunicación, que favorezcan la apropiación de la política de inclusión en los diferentes estamentos.

ARTÍCULO 3 Se crea el Comité Institucional de Inclusión con la finalidad de tener organización plena para el cumplimiento de los objetivos en materia de Inclusión bajo las siguientes funciones:

- a) Promover, proponer, orientar y fortalecer el desarrollo de estrategias, programas y procedimientos que le permitan a la Corporación Universitaria Americana y sus miembros hacer efectivo su compromiso con los derechos de las personas y con la diversidad.
- b) Consolidar una estructura, un sistema de comunicación y una cultura de la Inclusión.
- c) Garantizar la coordinación, la fluidez y la calidad de la información.
- d) Conseguir una gestión ágil y eficiente utilizando el sistema de planificación estratégica.
- e) Proyectar la imagen de la Política de Inclusión Institucional de la Corporación Universitaria Americana como un referente de calidad y excelencia.
- f) Creación, revisión y aprobación del cronograma anual específico de Inclusión.
- g) Presentación semestral de informes de gestión de los avances y ejecución de acciones de la política de inclusión.
- h) Proyección del presupuesto anual para ser presentado y aprobado por el Consejo Directivo.
- i) Velar por la eficiente ejecución del presupuesto aprobado para la política de inclusión de la Corporación Universitaria Americana.
- j) Supervisar la participación en redes y consecución de las alianzas estratégicas, en el sector público y privado, ONGs y organismos internacionales para el mejoramiento de los planes, programas y proyectos de la política de inclusión.
- k) Ser órgano consultivo y asesor para la resolución de situaciones particulares que se presenten con miembros de la comunidad institucional en procesos de inclusión, en búsqueda de una respuesta institucional siempre y cuando se hayan agotado los recursos establecidos por los reglamentos y estatutos de la Corporación Universitaria Americana.

Parágrafo 1: El Comité de Inclusión, para cada sede, estará conformado:

- Director(a) de Bienestar Institucional quien lo preside
- Vicerrector(a) Académico.
- Vicerrector(a) de extensión, proyección social e internacionalización.

- Jefe de Desarrollo Humano
- Coordinador(a) de inclusión
- Aquellos invitados que se consideren necesarios de acuerdo a la temática a desarrollar.

Parágrafo 2: El comité realizará una reunión semestral o de manera extraordinaria según se requiera. En el primer encuentro del año se definirá la programación y cronograma de trabajo anual. Las actas deberán ser presentadas con un plazo de 5 días hábiles después de la reunión a la Rectoría de sede. Estas reuniones podrán ser realizadas virtual o presencialmente.

Parágrafo 3: La secretaría técnica del comité la realizará la Coordinación de Inclusión así como la elevación de las actas y diseño y elaboración de informes que deberán ser presentados al Comité de Inclusión.

ARTÍCULO 4. La Coordinación de Inclusión de la Corporación Universitaria Americana tiene como propósito liderar el diseño de programas, estrategias y actividades relacionados con la inclusión de personas, así como la armonización con los diferentes procesos de la institución en términos de Inclusión.

ARTÍCULO 5. La Coordinación de Inclusión se configura en los mismos términos para las sedes de Barranquilla, Medellín y Montería.

ARTÍCULO 6 El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición en cumplimiento de todas las disposiciones legales e institucionales y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Barranquilla, el 4 de Diciembre de 2018.

JAIME ENRIQUE MUÑOZ
Presidente

LÁSTER ALFONSO GUTIÉRREZ CUADRO
Secretario General