

Política de inclusión e interculturalidad

MISIÓN PAZ
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Fundadores

John Milton Rodríguez

Norma Stella Ruiz

Consejo Directivo

César Emilio Palacios Delgado

Presidente

Sandra de las Lajas Torres Paz

Rectora

Alejandro Espinosa

Secretario General

Diego León Rodríguez Agudelo

Representante Docentes

Merlin Carabalí Perlaza

Representante Estudiantes

Edgar Asmed García Sánchez

Representante Egresados

Carlos Alberto Arango

Representante Fundadores

Francisco Mejia

Representante Fundadores

Consejo Académico

Sandra de las Lajas Torres Paz

Rectora

Johana Castillo Muñoz

Directora de los Programas Académicos

Tatiana Guilombo

Representante Estudiantil

Jaime Andrés Girón

Representante Profesores Tiempo Completo

Eliceo Garcia

Representante Profesores Hora Cátedra

Alejandro Espinosa

Secretario del Consejo Académico

Equipo Directivo

Sandra de las Lajas Torres Paz

Rectora

Jaime Andrés Girón

Director de Investigaciones

Alejandro Espinosa

Director de Registro Académico

Gina Alexandra Mena

Directora de Aseguramiento de la Calidad

Johana Castillo Muñoz

Directora de los Programas Académicos

2026

CONTENIDO

CONTENIDO 4
ACTA 002 del 16 de julio de 2026 5
ACUERDO No. 2026-022 POR EL CUAL EL CONSEJO DIRECTIVO ADOPTA LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD 5
CONSIDERANDO: 7
RESUELVE: 13
ARTÍCULO 4. SON OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA: 23
ARTÍCULO 5. EJES ESTRATÉGICOS O LINEAMIENTOS. 25
ARTÍCULO 6. PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS O ACCIONES A REALIZAR. 28
ARTÍCULO 7. INDICADORES Y METAS: 30
ARTÍCULO 8. RESPONSABLES 32
ARTÍCULO 9. COMITÉ DE INCLUSIÓN. 32
ARTÍCULO 10. PLAN DE ACCIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA. 34
ARTÍCULO 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. 34
ARTÍCULO 12. COMUNICACIÓN 34
ARTÍCULO 13. FINANCIACIÓN. 34
ARTÍCULO 14. 35

POLÍTICA DE INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y EMPRESARIAL MISIÓN PAZ

ACTA 002 del 16 de julio de 2026

ACUERDO No. 2026-022 POR EL CUAL EL CONSEJO DIRECTIVO ADOPTA LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD

El Consejo Directivo de Unimisiónpaz en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 16, literal f, del Estatutos, que reza lo siguiente: Son funciones del Consejo Directivos: f. Reformar los estatutos y reglamentos de la Institución, basado en que Unimisiónpaz ha establecido como:

MISIÓN

Misión Paz Corporación Universitaria, tiene como misión ser una Institución de Educación Superior participativa, comprometida con el desarrollo de la región, que forme personas integrales, emprendedoras, innovadoras, con liderazgo democrático y con excelencia, a través del poder transformador de la información, la investigación, la creación, la innovación y el emprendimiento, con principios éticos y valores cristianos.

VISIÓN

Misión Paz Corporación Universitaria, tiene como visión ser reconocida como una institución con principios éticos, valores cristianos y altos estándares educativos influyente en la cultura empresarial, social, científica, técnica, tecnológica y público regional, nacional e internacional.

PRINCIPIOS

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social tiene los siguientes principios:

a. Enfoque Cristro céntrico
b. Compromiso Social
c. Excelencia
d. Innovación Emprendedora
e. Cultura de Calidad

VALORES

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social tiene los siguientes Valores:

a. Amor a Dios
b. Respeto
c. Integridad
d. Humildad
e. Libertad
f. Servicio

CONSIDERANDO:

Para el diseño, formulación, aprobación e implementación de la presente Política de Inclusión de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social Misión Paz, se han tenido en cuenta el siguiente marco legal:

- Resolución 30/3447 proclamada por la asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975. Declaración de los Derechos de los discapacitados.
- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad documento aprobado por los países miembros de la OEA y ratificada por Colombia el 31 de julio de 2002.
- Ley 115 de 1994 (ley general de educación) Específica los criterios para la integración de las personas con discapacidad y/o capacidades o talentos excepcionales al servicio educativo y contempla en su articulado acciones concretas de inclusión para apoyo y fomento, establecimiento de aulas especializadas, programas de reincorporación y rehabilitación social, adecuación de los procesos pedagógicos y apoyo a la capacitación de los docentes
- La Constitución Política de Colombia 1991, en sus artículos: 1, 4, 7, 8, 10, 13, 18, 19, 68 y 72, Transitorio 55 los cuales garantizan el reconocimiento y la protección de la diversidad étnica y cultural.
- Convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965).
- El Convenio No. 169 de 1989 de la organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, en su artículo 21
- contempla que “los miembros de los pueblos (...) deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás

ciudadanos". De igual manera, señala la importancia de la promoción de la participación de los grupos étnicos en programas de formación profesional y, de ser el caso, los estados deben procurar poner a su disposición programas y medios especiales de formación acorde con sus necesidades

- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas pertenecientes a Minorías Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992).
- Recomendación General XXVII de la ONU promulgada el 16 de agosto del 2000 sobre la "discriminación de los romaníes".
- Declaraciones y planes de acción de las conferencias de Viena (1993), la Conferencia de Durban (2001).
- Derechos Humanos sobre la no discriminación por razones culturales, la declaración Universal de la UNESCO sobre Diversidad Cultural (2001), la Convención de la UNESCO sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005).
- Sentencia C-370 de 2002 Por la cual la Corte Constitucional reconoce que las simetrías positivas frente a derechos consagrados para pueblos indígenas pueden hacerse extensivos a otros grupos étnicos que posean autoridades tradicionales reconocidas por el Estado colombiano, que tengan un ámbito cultural propio donde viven sus miembros y que porten señales identitarias que los diferencien del resto de la población.

Además del marco normativo general, a continuación, se especifican las siguientes normas garantistas a pueblos y grupos específicos:

Normatividad que protege a los Pueblos Indígenas, en lo relacionado con la educación superior:

- Ley 22 de 1982 Por la cual se ratifica la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

- Además del reconocimiento que hace la constitución Política a la diversidad étnica, en los artículos 286,330, 339 y 344 se establecen los territorios indígenas y les otorga autoridad para expedir políticas, planes y programas de desarrollo económico y social dentro de los territorios los cuales deben estar articulados con los planes de desarrollo nacional y territorial. Este aspecto es reiterado en la ley orgánica del plan de desarrollo No. 152 de 1994.
- Declaración Universal sobre los Derechos de los pueblos indígenas (ONU – 2007).
- Declaratoria de Naciones Unidas de la Segunda Década de los Pueblos Indígenas 2005 – 2015
- Decreto 2406 de 2007: crea la Comisión Nacional de Trabajo y Concertación de la educación para los pueblos indígenas CONTCEPI, que dentro de sus funciones tiene la formulación de directrices y criterios para la construcción.

Normatividad que protege al pueblo negro, afrocolombiano, raizal y palenquero, en lo relacionado con la educación superior:

- Ley 1381 de 2010 Por la cual se desarrollan los artículos 7o, 8o, 10o y 70o de la Constitución Política y los artículos 4o, 5o y 28 de la Ley 21 de 1991 (que aprueba el convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales), y se dictan normas sobre reconocimiento, fomento, protección, uso, preservación y fortalecimiento de las lenguas de los grupos étnicos de Colombia y sobre sus derechos lingüísticos y los de sus hablantes.
- Ley 70 de 1993, de Comunidades Negras de Colombia.
- Decreto 0804 de 1995: reglamenta la atención educativa para grupos étnicos.
- Decreto 2249 de 1995: crea la Comisión Pedagógica nacional de Comunidades

negras que entre sus funciones cuenta con la elaboración de recomendaciones de políticas, planes y proyectos para la educación en todos los niveles, que respondan al

fortalecimiento de la identidad y a la satisfacción de las necesidades, intereses y expectativas de las comunidades negras

- Decreto 1627 de septiembre 10 de 1996: por el cual se reglamenta el artículo 40

de la Ley 70 de 1993 y en su artículo primero crea “el Fondo Especial de Créditos Educativos administrados por ICETEX para estudiantes de las comunidades negras de escasos recursos económicos”.

- Documento CONPES 2909 de 1997: programa de apoyo para el desarrollo y reconocimiento de las comunidades negras.
- Decreto 1122 de 1998: por el cual se expiden normas para el desarrollo de la cátedra de estudios afrocolombianos, en todos los establecimientos de educación formal del país y se dictan otras disposiciones.
- Ley 725 de 2001: por medio de la cual se estableció el 21 de mayo como día nacional de la afrocolombianidad.
- Documento CONPES 3310 de 2004: política de acción afirmativa para la población negra o afrocolombiana. Se formula en reconocimiento a la necesidad de superar las difíciles condiciones de la dicha población y con el propósito de identificar, incrementar y focalizar su acceso a programas sociales del Estado.
- Decreto 3323 de 2005: por el cual se reglamenta el proceso de selección mediante

concurso para el ingreso de Etnoeducadores afrocolombianos y raizales a la carrera docente, se determinan criterios para su aplicación y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 4181 de 2007: crea la comisión intersectorial para el avance de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal, para hacer recomendaciones tendientes a superar las barreras que impiden su inclusión social.

- Documento CONPES 3660 de 2010: política para promover la igualdad de oportunidades para la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera. Presenta un balance de las principales políticas, planes y programas que el gobierno ha implementado.
- Plan de Decenal para el Avance de las Comunidades Negras del Valle del Cauca 2018-2028.

Normatividad que protege a las víctimas del conflicto armado:

- Ley 418 de 1997: por la cual se consagran unos instrumentos para la búsqueda de la convivencia, la eficacia de la justicia y se dictan otras disposiciones; artículo 15: se entiende por víctimas, aquellas personas de la población civil que sufren perjuicios en su vida, grave deterioro en su integridad personal y/o bienes, por razón de actos que susciten en el marco del conflicto armado interno, tales como atentados terroristas, combates, ataques y masacres entre otros.
- Ley 387 de 1997: creó el sistema nacional de atención integral a la población desplazada por la violencia – SNAIPD, a través de la cual en su artículo 19, numeral 10 , decreta que el Ministerio de Educación Nacional y las Secretarías de Educación departamentales, municipales y distritales, adoptarán programas educativos especiales para las víctimas del desplazamiento por violencia.
- Sentencia T-025 de 2004: por la cual la Corte declaró el estado de cosas inconstitucional frente al restablecimiento de derechos de la población en situación de desplazamiento, evidenció la necesidad de trabajar en la formulación e implementación de políticas que faciliten el acceso a la oferta institucional a la población en situación de mayor vulnerabilidad (mujeres cabeza de familia, niños, niñas, adolescentes, grupos étnicos y personas con discapacidad), destaca de igual manera que dentro de los derechos comúnmente conculcados como con secuencia del desarraigo, está el derecho a la educación y que para establecer los desequilibrios generados por éste, le

corresponde al estado brindar un trato preferente a la población, aplicable en materia educativa.

- Directiva Ministerial No. 20: el Ministerio de Educación Nacional dando cumplimiento al fallo de tutela AT No. 08 – 342, expidió esta directiva el 29 de octubre de 2008 a través de la cual recomienda a las IES, dentro del marco legal, promover aspectos relacionados con el amparo de los derechos fundamentales de la población en situación de desplazamiento, como mecanismos de acceso, permanencia graduación y la posibilidad de brindar cursos nivelatorios o de orientación general que permita a esta población desarrollar un proyecto de vida.
- Normatividad que protege la libertad religiosa, de culto y conciencia
- Ley 133 de 1994, Ley de Libertad Religiosa en Colombia.
- Ordenanza 429 de 2017 “Política pública de Libertad religiosa, de Culto y conciencia del Departamento del Valle del Cauca”.

RESUELVE:

La presente política de inclusión es importante para la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social Misión Paz, por cuanto propende por establecer lineamientos, estrategias y acciones que generen y mantengan un ambiente institucional sano, marcado por principios y valores conducentes al bien común, al respeto, la armonía y la paz, favoreciendo la participación y la inclusión de todas las personas sin ningún distingo de raza, etnia, cultura, sexo, género, religión, origen o situación socioeconómica.

Por ello, el CONSEJO DIRECTIVO de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social Misión Paz, en uso de sus atribuciones legales, aprueba la siguiente Política de Inclusión:

Propósito de la política

ARTÍCULO 1. PROPÓSITO: La dimensión de la inclusión es una oportunidad para aprender a vivir juntos en medio de las diferencias. Por ello, La Corporación con esta política busca generar un marco de actuación y de sana para que todos los miembros de la comunidad universitaria se respeten y amen entre sí.

Principios de la política

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS: Son principios de la Política de Inclusión de la Corporación, las siguientes:

No discriminación negativa: Es un compromiso de la Corporación, propender por el derecho a la educación para todas las personas, facilitando el acceso, la permanencia, la participación y el aprendizaje, con especial énfasis en aquellos que están excluidos, marginados o en riesgo de estarlo. Abogando por el trato respetuoso y digno de todas las personas. Y no permitiendo la discriminación negativa por razones de raza, etnia, sexo, género, discapacidad, condición social, origen, migrantes, entre otros.

Interculturalidad: La Corporación, reconoce y aprecia de la diversidad étnica y cultural de Colombia, haciendo énfasis en el valor del respeto a la interculturalidad en función de la pertenencia a una nación pluricultural y plurilingüe donde las personas pueden desarrollarse en una convivencia armónica.

Acciones Afirmativas o Discriminación positiva: para La Corporación, es importante establecer acciones afirmativas, estrategias y programas especiales de apoyo a aquellos estudiantes pertenecientes a extractos 1,2 y 3, comunidades rurales, pueblos étnicos, población con discapacidad, que presenten bajo rendimiento académico y necesidad de apoyo a la convivencia. Proporcionando una educación de acuerdo con las necesidades específicas de las personas y del entorno. Dando respuesta oportuna de forma individual y colectiva a las necesidades especiales de personas, estableciendo para ello los ajustes razonables que se requieran, particularmente referidos a las personas con discapacidad.

Libertad Religiosa, de Culto y Conciencia: La Corporación, garantiza el derecho constitucional de la libertad religiosa, de Culto y Conciencia, por ello, nadie recibirá un trato discriminatorio en razón a sus creencias.

Definiciones en el marco de la política

ARTÍCULO 3. DEFINICIONES: EN EL MARCO DE ESTA POLÍTICA DE INCLUSIÓN SE ENTIENDE POR:

Educación inclusiva: el proceso que garantiza el acceso, permanencia, participación y aprendizaje de la comunidad universitaria, con especial énfasis de aquellas que están excluidas, marginadas, discriminadas o en riesgo de estarlo, mediante la eliminación o minimización de las barreras institucionales, culturales y prácticas, que limitan el aprendizaje y la participación, como es el caso, de las personas en situación de discapacidad.

La educación inclusiva propicia un cambio de cultura en el cual se eliminan los prejuicios, actitudes negativas y estereotipos que contribuyen a conductas discriminatorias, asistencialistas o paternalistas hacia personas pertenecientes con una determina situación diferencial.

En ese sentido, tiene el compromiso de generar condiciones habilitantes para conocer, reconocer, apreciar la diversidad étnica, lingüística, cultural, social, y de personas con discapacidad, mediante la disposición de espacios de dialogo, reflexión y aprendizaje como la Cátedra de Estudios Afrocolombianos, la Cátedra de Estudios Indígenas, Cátedra de lenguaje de señas, así como contar con una infraestructura física y tecnológica accesible a personas con discapacidad.

Personas con discapacidad: son aquellas que tienen una capacidad diferente, deficiencia o limitación que en interacción con las barreras que le impone el entorno social o universitario, puede impedir su inclusión plena y efectiva en igualdad de condiciones que los demás.

Pueblos Étnicos: La Constitución Política de Colombia 1991, en sus artículos: 1, 4, 7, 8, 10, 13, 68 y 72, contempla el reconocimiento y la protección de la diversidad étnica, así como la promoción de condiciones de igualdad real y efectiva, a través de la adopción de medidas a favor de los diferentes grupos poblacionales discriminados o marginados. En ese sentido para esta Política se entiende como estudiantes pertenecientes a pueblos étnicos, a las personas negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, indígenas, ROM, RUMANI o gitanas.

Indígena: Persona descendiente de los pueblos originarios de América (amerindia) que tiene conciencia de su identidad y comparte, valores, rasgos, usos y costumbres de su cultura, que la diferencian de otros grupos.

Pueblo indígena: Conjunto de familias de ascendencia amerindia que se diferencian de otras del mismo grupo étnico, por características culturales específicas como la lengua, la cosmovisión, las relaciones de parentesco, la organización política y social, entre otras. En Colombia hay 87 pueblos indígenas habitantes tradicionales del país. Por ejemplo, los Wayuu, los Embera, los Sikuani, etc.

Afrocolombianos, afrodescendientes: Persona que presenta una ascendencia africana reconocida y que pueden poseer rasgos culturales que les dan singularidad como grupo humano. Se incluyen en este grupo los Palenqueros de San Basilio, y personas Negras

Negro: Persona de ascendencia africana que se reconoce por sus rasgos físicos, y personas mulatas nacida del mestizaje entre personas negras y personas blancas o mestizas.

Palenquero de San Basilio: Persona perteneciente a la población afrocolombiana de San Basilio de Palenque, del municipio de Mahates, departamento de Bolívar, que tiene características culturales propias entre las que se destaca su lengua "creol" de sustrato español y mezcla con dialectos africanos. Declarados patrimonios inmateriales de la humanidad por la UNESCO.

Raizal del archipiélago de San Andrés y Providencia: Persona de rasgos culturales afroangloantillanos, de fuerte identidad caribeña, que tiene características culturales propias entre las que se destaca su lengua "bandé" de base inglesa y mezcla con el idioma español.

Rom o Gitano: Persona descendiente de pueblos gitanos originarios de Asia, de tradición nómada, con normas organizativas y rasgos culturales propios como el idioma romanes.

Población Víctima del Conflicto Armado en Colombia

Para el caso específico de Colombia y para el contexto de Educación Superior, se entiende por población víctima, aquellas personas afectadas por el conflicto armado interno.

Los principales instrumentos internacionales sobre derechos de las víctimas son:

• La Declaración de las Naciones Unidas sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y abusos de poder.

• Principios y directrices básicos de las Naciones Unidas sobre el derecho de las Víctimas de violaciones de las normas internacionales de derechos Humanos y del derecho Internacional Humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones.

• El conjunto de principios para la protección y la promoción de los Derechos Humanos mediante la lucha contra la impunidad de las Naciones Unidas.

Personas pertenecientes a la población LGTBI+Q: Son las personas que se autoidentifican en su condición de la categoría sociocultural de género como lesbianas, gay, transexual, bisexual, intersexual y cualquier otra. la Corporación, garantizará la inclusión, el respeto y el trato con dignidad y amor a las personas pertenecientes a esta población.

ARTÍCULO 4. SON OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA:

Objetivo General

Promover la inclusión a través de la Identificación de la diversidad estudiantil caracterizando sus particularidades -sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, lingüísticas, sexuales, físicas, geográficas y relacionadas con el conflicto armado- para fortalecerlos con acciones afirmativas que eviten que sean excluidos de esta institución de Educación Superior.

Objetivos específicos:

1. Eliminar barreras para el aprendizaje y la participación.
2. Facilitar la participación de todos los estudiantes en los procesos académicos y administrativos.
3. Desarrollar estrategias y procesos que permitan y faciliten el acceso y la permanencia de los estudiantes.
4. Contar con sistemas de becas, préstamos y estímulos que proporcionan el ingreso y la permanencia de estudiantes académicamente valiosos y en condición de vulnerabilidad, para garantizar graduación con calidad.
5. Tener un sistema de información disponible confiable y accesible que orienta la formulación de políticas institucionales que fomentan la educación inclusiva en educación superior.

Ejes estratégicos o lineamientos

ARTÍCULO 5. EJES ESTRATÉGICOS O LINEAMIENTOS.

La política de Inclusión de la Corporación, cuenta con los siguientes lineamientos:

- Asegurar el derecho a la educación de todos/as los estudiantes, resguardando su ingreso y permanencia durante su trayectoria educativa.
- Eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y participación de los estudiantes. Entre ellas, en un marco de reconocimiento y respeto de los derechos humanos de discapacitados, pueblos negros, afrocolombianos, raizales, palenqueros, indígenas y migrantes; diversidad sexual, entre otros.
- Establecer programas especiales de apoyo a aquellos estudiantes que presenten bajo rendimiento académico y necesidad de apoyo a la convivencia.
- Reconocer el derecho de asociación de los estudiantes, profesores, padres, madres y apoderados, personal docente y asistentes de la educación.

EL ACCESO: Se garantiza un proceso de admisión accesible a todos los aspirantes, en el caso de personas con discapacidad, a través de la realización de ajustes razonables correspondientes a cada tipo de discapacidad manteniendo un registro permanente del ingreso de los alumnos con discapacidad.

FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN: Se desarrollarán procesos de capacitación y/o formación de académicos, para actualización, profundización o especialización en los distintos temas relacionados con la presente política de inclusión, dirigidos a estudiantes, personal académico y administrativo, y otros actores sociales como

gobierno, empresa y sociedad civil, para estar a fomentar, fortalecer las relaciones humanas basadas en el respeto, la dignidad y el amor.

INVESTIGACIÓN. Se desarrollarán líneas, semilleros, grupos y proyectos de investigación para generar conocimiento relacionado con la temática.

BIENESTAR INSTITUCIONAL: la Corporación, tendrá en cuenta a los pueblos étnicos, de las comunidades de fe, de los estudiantes con discapacidad, para descuentos, becas, así como el desarrollo de actividades deportivas, sociales, culturales, empresariales, y para celebrar o conmemorar fechas especiales de los mismos.

Planes, programas, proyectos o acciones

ARTÍCULO 6. PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS O ACCIONES A REALIZAR.

La Dirección de Bienestar, diseñará, gestionará e implementará los siguientes planes, programas o proyectos:

- Brindará la accesibilidad de movilidad, acceso, tránsito en las instalaciones de la institución a integrantes de la comunidad con discapacidad
- Facilitando la consulta de materiales bibliográficos.
- Contar con intérpretes de Lengua de Señas para la inclusión de personas con discapacidad, cuando se requiera.
- Contar con un programa permanente de becas educativas/descuentos especiales para personas con discapacidad.
- Fomentar espacios para la reflexión y el intercambio entre instituciones gubernamentales, privadas y civiles que apoyan a las personas con discapacidad, promoviendo la innovación, la acción sistemática y la reflexión sobre la participación plena de las personas con discapacidad en la vida académica, laboral y social.
- Fortalece los servicios de infraestructura de cómputo y ofrece soluciones tecnológicas para apoyar los procesos académicos y administrativos y los lineamientos para el desarrollo, implementación y uso de tecnología accesible de conformidad con las pautas de accesibilidad beneficiando a toda la comunidad universitaria incluyendo a las personas con discapacidad en todos los sectores laborales, educativos, académicos, administrativos, deportivos y de salud.

Indicadores y metas

ARTÍCULO 7. INDICADORES Y METAS:

Indicador	Meta
Número de diagnósticos	Periódicamente se efectuarán acciones de caracterización que permitan identificar las poblaciones vulnerables de la Institución, sus características y condiciones, identificando así las prioridades que se deben tener en cuenta en relación con los planes de acción por ejecutar.
Número de acciones de sensibilización de la política de inclusión.	la Corporación, como institución Cristocéntrica, permanentemente buscará la manera de sensibilizar, formar y apropiar el compromiso de sus miembros con su política de inclusión.
Número de procesos de formación y capacitación para la inclusión	2 capacitaciones o gestión del conocimiento anuales sobre inclusión.
Número de gestiones de investigaciones sobre inclusión.	Una gestión investigativa anual sobre la inclusión.
Número de beneficios a estudiantes desde BIENESTAR INSTITUCIONAL (becas, descuentos)	20% de la población estudiantil recibirá apoyo institucional para su acceso, permanencia y egreso de educación con calidad, mediante subsidios educativos, becas y descuentos.

Responsables

ARTÍCULO 8. RESPONSABLES

Los responsables de la aplicación de la Política de Inclusión. Es responsable de la aplicación de la Política de Inclusión en la Dirección de Bienestar Universitario y Desarrollo Institucional.

ARTÍCULO 9. COMITÉ DE INCLUSIÓN.

Crease el Comité de Inclusión, el cual estará conformado por:

- El Rector (a), o su delegado quien lo presidirá.
- El Director(a) de Bienestar Universitario y Desarrollo Institucional.
- El Vicerrector Académico.
- Los Directores de programa.
- Director de investigaciones e internacionalización.
- Directora del Sistema Integral de Gestión y Aseguramiento de la Calidad.

Plan de acción, seguimiento y evaluación

ARTÍCULO 10. PLAN DE ACCIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA.

El Comité de Inclusión, anualmente diseñará y gestionará un plan integral para la implementación de la política.

ARTÍCULO 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Dirección de SIGA-Calidad, junto con la oficina de planeación y control interno son los responsables del seguimiento y evaluación de la presente política, semestral y anualmente, para ello contará con instrumentos que se aplicarán en la comunidad educativa.

ARTÍCULO 12. COMUNICACIÓN

Una vez entre en vigencia esta política, es responsabilidad de la Dirección de Bienestar Universitario y Desarrollo Institucional proceder a su implementación, socialización y divulgación a toda la comunidad universitaria, a través de las dependencias correspondientes, acogiendo y respetando lo estipulado en la política de comunicaciones de la Institución, y dando línea a lo definido colectivamente en el Comité de Inclusión.

ARTÍCULO 13. FINANCIACIÓN.

La presente Política de Inclusión se financiará con recursos propios, de acuerdo con la situación financiera de la Institución Universitaria, así como por medio de gestión y las alianzas estratégicas interinstitucionales.

ARTÍCULO 14.

Este acuerdo deroga todos aquellos acuerdos que le sean contrarios.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Santiago de Cali, a los (16) días del mes julio del año 2026.

Original firmado

PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

CESAR EMILIO PALACIOS DELGADO

Original firmado

SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO

ALEJANDRO ESPINOSA