

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

**BIENESTAR INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO**



**PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD Y RESPETO
POR EL OTRO
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021-2027**

PEDI

BUCARAMANGA, NOVIEMBRE 2021

CAPITULO 1
PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
ÁREA PSICOLOGÍA - BIENESTAR INSTITUCIONAL

INTRODUCCIÓN

En Colombia Según el Ministerio de Educación Nacional MEN, la inclusión social comprende las acciones que se realizan para lograr que los grupos que han sido socialmente excluidos, por sus condiciones de desigualdad o vulnerabilidad (física, cognitiva, psicológica, sociales y económica) puedan ejercer su derecho a la participación y sean tenidos en cuenta en las decisiones y acciones que los involucran.

De igual manera, la educación inclusiva abarca todas aquellas acciones que permiten valorar y reconocer la diversidad de características, intereses e identidades, así como la variedad de culturas y raíces presentes en una comunidad estudiantil, especialmente en aquellos Sujetos de Especial Protección Constitucional, Grupos Marginados y Con Enfoque de Género, como lo son, personas en condición de discapacidad, mujeres, migrantes, minorías y pueblos autóctonos; con el fin de propiciar un desarrollo integral a través la participación activa en un ambiente equitativo e igualitario de formación, sin discriminación o exclusión alguna y que garantice los apoyos y los ajustes razonables requeridos para que dentro de dicho proceso educativo se elimine cualquier barrera que les impida su oportuna graduación.

De acuerdo a esto se plantea la importancia de crear un programa orientado a responder a las diversas necesidades que pueden llegar a presentar las personas en condición de vulnerabilidad, basado en la política de inclusión institucional y que, a su vez, permita crear espacios de sensibilización y crecimiento colectivo a partir del respeto por las diferencias propias de cada ser humano.

De igual manera se observa que la diversidad se encuentra acompañada de dinámicas ciudadanas propias, las cuales hacen parte del quehacer diario y de la interacción social influyendo en el proceso formativo y la adaptación al sistema.

Por esta razón las Unidades Tecnológicas de Santander a través de sus lineamientos y cultura institucional plantea acciones concretas como lo son la psicorientación e implementación de espacios de formación basados en la diversidad, la interculturalidad y teniendo presente el enfoque de género dentro del claustro educativo, abordando la resiliencia y las competencias ciudadanas como herramientas principales en el desarrollo individual y de la interacción social.

JUSTIFICACIÓN

La educación superior se encuentra ante la inminente necesidad de establecer estrategias que permitan que cualquier persona pueda aprender y formarse sin ningún tipo de barrera, para esto es necesario implementar acciones que encaminen a obtener una educación de calidad basada en la equidad e igualdad de oportunidades para cada uno de sus miembros, sin que las características propias de cada ser humano le impidan llegar a cumplir su propósito de formarse como un profesional integral capaz de responder a las demandas tanto laborales como sociales que le exige un entorno social.

Es por eso, que se hace necesario implementar programas de formación transversales al proceso educativo correspondiente a los diferentes programas ofertados en las Unidades Tecnológicas de Santander, que sensibilicen a su comunidad, frente a la importancia de reconocer y valorar el aporte que brindan las diferencias tanto personales, sociales y culturales. De igual forma, dichos espacios buscan fortalecer habilidades sociales como lo son la empatía, el respeto, la resiliencia y el autorreconocimiento del ser y del quehacer, los cuales son necesarios para conseguir una educación integral de calidad.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer en los estudiantes de primer semestre, la importancia de la inclusión social, la interculturalidad y diversidad, generando así transformación en procesos incluyentes desde el aula, reduciendo así el riesgo de Exclusión y Estigma Social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la política de inclusión institucional, resaltando la importancia por las diferencias y el respeto por de las relaciones interpersonales.
- Propiciar espacios de reconocimiento, reflexión y respeto por la diversidad, identidad, genero, sexo, raza y/o etnia
- Identificar los derechos humanos en el marco de una sana convivencia donde se valore y respete al otro como un igual.
- Crear decálogo de inclusión basado en la política institucional
- Promocionar herramientas de acompañamientos que la UTS brinda a todos sus estudiantes, reduciendo factores de vulnerabilidad y comportamientos de riesgo.

ALCANCE

Mediante un taller psicoeducativo se pretende sensibilizar, apoyar e intervenir a estudiantes de primer semestre que cursan la catedra de -lecto escritura- del departamento de humanidades en las Unidades Tecnológicas de Santander, como parte del proceso de acompañamiento que el área de psicología Bienestar UTS, brinda a la comunidad estudiantil. Este espacio de formación busca que el estudiante reconozca y comprenda términos y conceptos base de la igualdad y la equidad frente a la diversidad cultural, social y personal, aportando de esta manera a la convivencia pacífica desde la base del respeto.

Como producto del proceso se plantea la creación mancomunada de un decálogo de inclusión donde se puedan plasmar los pilares para ser una institución más incluyente, en el cual se valore y resalte el aporte de la diferencia y la interculturalidad desde el respeto por las interacciones sociales. Este decálogo se desarrollará con los aportes obtenidos en los encuentros con los estudiantes de primer semestre durante los talleres virtuales.

PROCEDIMIENTO

La ejecución de los talleres psicopedagógicos se realizará de manera virtual por las plataformas institucionales (Teams – Atena- páginas web, correo institucional) debido a la contingencia por Covid 19 que aún se encuentra en vigencia, no obstante, en caso de retorno a la presencialidad se realizará intervención presencial o virtual según disponibilidad. Este abordaje a estudiante se desarrollará en los espacios de la cátedra de lectoescritura del departamento de humanidades contando con una única intervención la cual constará de cuatro momentos específicos en su ejecución.

1. Presentación (profesional – área psicología)
2. Conceptualización de los temas a abordar.
3. Creación del decálogo de inclusión UTS
4. Reconocimiento del aprendizaje incorporado, mediante ejercicio experiencial, interactivo - practico.

A partir de recursos visuales e imágenes, se reflexionará sobre posibles situaciones de rechazo o violencia que se presentan al interior y fuera de la Institución, esto con el fin de incidir en el cambio de percepciones, comportamientos y actitudes frente a personas con orientaciones sexuales y de género diversas, por sexo, raza y/o etnia; esto con el fin de fortalecer los procesos de inclusión y disminución del estigma social en estudiantes, docentes y administrativos.

METODOLOGÍA

A través de espacios de formación en las aulas de clase de primer semestre se abordará el tema “UTS HUMANA Y DIVERSA” buscando que los estudiantes reconozcan y comprendan términos y conceptos bases de la igualdad y la equidad frente a la diversidad cultural, social y personal.

Inicialmente se hará una actividad de construcción de la información colectiva a través de los conocimientos previos que tengan los estudiantes. A continuación, se proyectarán diversas imágenes y/o videos que representas personas en diferentes contextos (Problemáticas sociales, exclusión, violencias, rechazo etc) estas imágenes representan personas que forman parte de poblaciones vulnerables- grupos clave.

-Dejar unos minutos para que los participantes identifiquen cada situación.

Preguntar Orientadoras

¿Qué sensaciones les generas las imágenes?

¿Hemos evidenciado estos actos en persona?

¿Es común “normal” ver este tipo de actos?

¿Intervendría para que una persona no viva este tipo de discriminación? ¿Como?

- Se motiva para que los participantes identifiquen posibles rutas de atención-

Adicionalmente se revisan de manera general los enfoques que son necesarios para el desarrollo de esta actividad.

-Este espacio debe ser participativo, llevando a que los participantes a través de ejemplo descubran los enfoques a trabajar. Reconocimiento de cada uno de ellos.

APRENDIZAJE

▪ Enfoque basado en Derechos Humanos

Este enfoque contenido en los pactos internacionales consagra la obligación de los Estados de hacer efectiva la dignidad de las personas, garantizando los derechos humanos, de manera universal e integral, interdependiente e indivisible. Lo anterior, teniendo en cuenta que la realización efectiva de las libertades y derechos se vincula con la ampliación de las capacidades y potencialidades que toda sociedad debe asegurar a sus miembros. Por ello hace parte de las consideraciones de la situación particular de vulnerabilidad de las personas LGBTI. El enfoque de derechos humanos se sustenta en el reconocimiento de la dignidad humana como la base del desarrollo de las sociedades, y se refiere al valor inherente que tiene cada persona por su condición de ser humano; es un valor permanente y no depende de la posesión de determinados rasgos, del reconocimiento social, ni del lugar que ocupe la persona en la sociedad. Reconoce que todos y todas deben recibir un trato que garantice el igual ejercicio de los derechos humanos.

▪ Enfoque diferencial

Si bien los derechos humanos tienen como referente básico el principio de universalidad, lo que significa que nadie puede ser discriminado, por ninguna razón o condición, con lo cual se sustenta la igualdad, también considera el principio de equidad como el reconocimiento de necesidades diferenciales de las personas y grupos. Es decir, la equidad es complementaria al principio de universalidad. La universalidad de los derechos no implica

entonces una práctica totalizadora; por el contrario, requiere de interpretaciones locales, producto de las experiencias de los grupos humanos. Contextualizar los derechos impide que se vuelvan un instrumento de dominación ideológica. En tal sentido, la igualdad jurídica significa que la titularidad y garantía de los derechos fundamentales es igual para todas las personas; es decir, se interesa por más por lo que las hace diferentes que por lo que pueda igualarlas desde la concepción esencialista, esa que define en abstracto a los seres humanos sin tener en cuenta sus contextos históricos concretos. Esta interpretación de los derechos humanos como construcciones sociales históricas es la que ha permitido la aparición de los enfoques diferenciales, porque ha discutido el alcance mismo, la igualdad real y efectiva. Acoger el enfoque diferencial implica, entonces, el reconocimiento de la equidad, con lo cual se reconoce que las personas y grupos tienen necesidades específicas que deben ser consideradas para lograr su igualdad; es decir, se trata de buscar la igualdad real y efectiva, por lo tanto, de disminuir situaciones de inequidad que dificultan el goce efectivo de los derechos, buscando, así, la equidad (a cada cual según su necesidad y de cada cual según su capacidad) en el derecho a la diferencia.

- **Enfoque o perspectiva de género**

El género es una construcción social que se ha posicionado como categoría de análisis en la comprensión y explicación de las disparidades o desigualdades que hay en la sociedad entre hombres y mujeres. Como perspectiva devela las relaciones de poder que subyacen al conjunto de procesos sociales. “El género es la forma social que adopta cada sexo, toda vez que se le adjudican connotaciones específicas de valores, funciones y normas, o lo que se llama también, no muy felizmente, roles sociales”. La perspectiva de género permite hacer visibles las desigualdades e inequidades en las relaciones de poder, de dominación y exclusión establecidas entre hombres y mujeres. Del mismo modo, esta perspectiva abrió la puerta para el reconocimiento de orientaciones sexuales e identidades de género diversas, lo que incluye a personas gais, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales, en otras palabras, a quienes subvierten la norma social y cultural asignada por el sistema sexo-género.

- **Enfoque de vulnerabilidades**

Según lo señalado por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la vulnerabilidad es el resultado de la exposición a riesgos, aunado a la incapacidad para

enfrentarlos y la inhabilidad para adaptarse activamente. La vulnerabilidad es multidimensional, es decir, se manifiesta en los sujetos, grupos poblacionales y comunidades y adopta diferentes formas y modalidades. Puede ser integral, al afectar todos los planos de la vida de quien la experimenta y progresiva, porque puede acumularse e incrementarse con el tiempo. La vulnerabilidad se constituye en causa y consecuencia, expone a los sujetos a situaciones que ponen en evidencia sus dificultades, agudizándolas y convirtiéndolas en detonadoras de nuevos problemas. El enfoque de vulnerabilidad implica reconocer que existen diferentes grados y naturalezas de la susceptibilidad de los individuos y de las colectividades que los lleva a enfermar o morir; lo cual está determinado por su situación frente a situaciones de origen cultural, social, político y económico (26). Este enfoque plantea la necesidad de intervenir desde múltiples dimensiones.

Los anteriores momentos se trabajarán de la siguiente manera:

| N° | PROCESO | APRENDIZAJE | MATERIALES |
|----|--|--|------------------------------------|
| 1 | Presentación del profesional y del área de psicología Bienestar UTS | Acercamiento y reconocimiento del profesional y del área de psicología. | Capital humano - bimodal |
| 2 | Conceptualización de los temas a abordar. <ul style="list-style-type: none"> • Diversidad • Interculturalidad • Resiliencia • Equidad de genero • Competencias ciudadanas | El espacio se abrirá Inicialmente con una actividad que permitirá identificar en los estudiantes la información colectiva previa frente a los temas a abordar. <p>Se continuará con la proyección de diversas imágenes y/o videos que representas personas en diferentes contextos (Problemáticas sociales, exclusión, violencias, rechazo etc) estas imágenes representan personas que forman parte de poblaciones vulnerables- grupos clave.</p> <p>Se permiten unos minutos para que los participantes identifiquen cada situación.</p> | Capital humano - Presaber- Bimodal |

| | | | |
|----------|---|--|---------------------------------|
| <p>3</p> | <p>Ejercicio experiencial</p> | <p>Preguntar Orientadoras</p> <p>¿Qué sensaciones les generas las imágenes?</p> <p>¿Hemos evidenciado estos actos en persona?</p> <p>¿Es común “normal” ver este tipo de actos?</p> <p>¿Intervendría para que una persona no viva este tipo de discriminación? ¿Como?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se motiva para que los participantes identifiquen posibles rutas de atención- se revisan de manera general los enfoques que son necesarios para el desarrollo de esta actividad. <p>Este espacio debe ser participativo, llevando a que los participantes a través de ejemplo descubran los enfoques a trabajar. Reconocimiento de cada uno de ellos.</p> | <p>Capital humano - Bimodal</p> |
| <p>4</p> | <p>Retroalimentación y conclusiones</p> | <p>Se espera que dentro de la actividad educativas a realizar con la población se logren incorporar algunos de estas capacidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la autorresponsabilidad, potenciar la responsabilidad, identificando aquellas áreas dónde necesite más conocimientos. (Derechos, Convivencia, Diversidad, Capacidades de afrontamiento) • Potenciación de la autoestima, evaluar su propia conducta, dotarlos de confianza en su capacidad para controlar la situación, potenciará actitudes que le permitirán afrontar las situaciones estresantes. • Enseñanza y reconocimiento a cerca de la diversidad, Derechos humanos y competencias ciudadanas | <p>Formato evaluativo</p> |

- Fomento de redes de apoyo institucionales que potencien comportamientos saludables.



CAPITULO 2
PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

JUSTIFICACIÓN

Una de las formas de responder a las estrategias que el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP considera para el desarrollo de la innovación, la creatividad y la competitividad en las entidades del estado, será incentivar y promover la interculturalidad desde el acceso a los cargos o empleos, en la interacción de dependencias y la toma de decisiones o elaboración de planes, programas o proyectos en las Unidades Tecnológicas de Santander UTS; por medio de la provisión de empleos de forma democrática, lo cual abre un abanico de posibilidades para que la diferencia en la gestión del talento humano público sea un valor agregado y una fortaleza.

La diversidad cultural es la oportunidad para crecer desde el encuentro de creencias, culturas, pensamientos y habilidades que facilitan la cosmovisión de los eventos y por tanto enriquece los discursos y análisis orientados al cumplimiento de los indicadores de desarrollo de la organización y el alcance del horizonte que se haya propuesto la alta dirección; al superar el reduccionismo del reconocimiento del trabajador solo por sus resultados sino también reconociéndolo por su motivación. Lo cual le permite a la institución establecer acciones que la acercan con la sociedad, proyectando su sostenibilidad y responsabilidad social al tener a la persona no como un actor periférico sino como el centro para el desarrollo de la misma.

Carecer de espacios y oportunidades para la vivencia de la interculturalidad como parte de una cultura organizacional sería negarse a la diferencia y propender por la homogenización del saber, y de las prácticas laborales reduciendo las posibilidades de aprendizaje y evolución de la misma.

Por tanto, la diversidad y la diferencia son consideradas como estimulantes de la creatividad y de la innovación como parte de la misión de las UTS, definida en ella como pensamiento crítico y actitud emprendedora.

OBJETIVOS GENERALES

- Consolidar la cultura organizacional de la diversidad y el respeto por el otro, para la sana convivencia; mediante el desarrollo de actividades de integración, capacitación e inclusión en las Unidades Tecnológicas de Santander.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la política de inclusión institucional, resaltando la importancia por las diferencias y el respeto por las relaciones interpersonales
- Crear un diálogo institucional incluyente basado en la política institucional.
- Definir los proyectos y/o actividades a considerar como parte de los planes de acción anuales derivados del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI, para el estímulo de la interculturalidad y el respeto por el otro desde la Dirección Administrativa de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Realizar la gestión ante los actores institucionales para la ejecución y sostenibilidad de las actividades que consolidan una sociedad más diversa.

ALCANCE

Este programa comprende las actividades que se desarrollan cotidianamente desde los procedimientos estructurales de la Dirección Administrativa de Talento Humano como Bienestar social, Contratación de Docentes y CPS y funcionarios de Planta relacionados con aspectos culturales, familiares, sociales, políticos, económicos y administrativos.

Se busca con el hacer visible la gestión de la interculturalidad del recurso humano, que se dinamiza de forma permanente para que se convierta en un valor agregado en el adecuado desarrollo tecnológico y de innovación de la institución.

MARCO CONTEXTUAL

La Gestión de la Diversidad puede ser considerada como un esfuerzo de adaptación de las empresas a su medio social, al reflejarse en el interior de ellas la sociedad y sus procesos

de desarrollo y evolución, con las diferencias culturales que esto implica, según el carácter político, social y económico de cada país.

Richard Florida e Irene Tinagli en el 2004 en el Informe Europe in the Creative Age plantean como el desarrollo económico y el crecimiento de un país se soportan en la innovación y la creatividad, como factores preponderantes en el Siglo XXI. (Florida, 2004)

Soportan su afirmación en la relevancia de las tres Ts de la Innovación: Tecnología, Talento y Tolerancia. El informe pone de manifiesto que cuanto más tolerante es una nación, más capaz será de movilizar y atraer talento, y que además el individuo se siente más cómodo para expresar su auténtica personalidad y liberar su potencial en la organización con la que se compromete. Ronald Inglehart citado por Richard Florida e Irene Tinagli, afirma que un tercio de las empresas fundadas en Silicon Valley en los años noventa fueron fundadas por inmigrantes. Inglehart también descubrió que la apertura a gays, inmigrantes y mujeres correlacionaba altamente con el crecimiento económico. Por lo que se espera sean componentes de sociedades más abiertas y tolerantes como parte de un modelo productivo sustentado en la investigación, el desarrollo y la innovación I+D+i. (Coto Millán, 2009)

Diferentes autores dejan ver su posición frente a la importancia que tiene la gestión de la diversidad cultural al interior de las organizaciones, como una forma de consolidar la cultura del alto rendimiento sobre criterios de diferenciación que favorecen el establecimiento de relaciones ganar-ganar, afianzando el compromiso de las organizaciones con los servidores y de estos con ella. Una relación de doble vía que favorece la interacción entre sujetos con posiciones críticas facilitando: la expresión de ideas de forma más honesta y directa, aumentando el interés por el trabajo colaborativo al ser parte de la construcción en consensos desde las diferencias, proyectando actitudes proactivas con las cuales no se teme asumir riesgos. Condiciones que derivan en sentimientos de bienestar y satisfacción del servidor al sentir mayor pertenencia y compromiso con la organización.

Por lo tanto, la inclusión de elementos interculturales dentro de una organización implica una cultura organizacional que parte de la comunicación desde la diferencia, constituyendo un entorno donde las personas pueden ser ellas mismas, crear una conexión social empresa-persona que incremente el capital social y, por tanto, enriqueciendo a las personas, las instituciones y la sociedad. En otras palabras, significa construir comunidades internas que además de crear un sentimiento de pertenencia y una conexión, permitan a las personas ser ellas mismas en un entorno que abraza la diferencia, donde hay espacios para conversaciones difíciles y discrepancias de opinión sin catalogarlas como conflictos o

resistencias pues su evaluación para la mejora, se reconocen como características de las culturas de alto rendimiento.

La interculturalidad es una función transversal, un hilo conductor que toca todos los procesos de la organización y sus proveedores como cadena de suministro (actores activos) donde las personas aportan su bagaje cultural influyendo en la cultura organizacional, al tiempo que también son modificados por la cultura que ya existe en la organización.

Surgiendo un elemento axiológico importante de cimentar en el trabajo con la interculturalidad al interior de las instituciones, la tolerancia, hace referencia cuando se habla de diferencias, la cual no significa renunciar a las propias ideas en pro de las de los demás, sino la capacidad de tener tolerancia hacia lo que molesta del otro e incluso se siente que desafía nuestro bagaje cultural.

Ahora bien, tolerar no es solo reconocer el derecho de los otros a mantener una creencia o una conducta contraria a las comunes, sino mostrar su desacuerdo e incluso si fuera necesario, invitarle a discutir las diferencias. El desacuerdo entre personas exige mucho más que si entre ellas existiera unanimidad y acuerdo, ya que no resulta un camino fácil. El derecho del otro a ser tolerado requiere tolerar, pero teniendo claro lo que se tolera y

¿Por qué? Por esta razón, la gestión de la diversidad cultural conlleva la creación de un entorno de confianza, donde las personas pueden tener conversaciones difíciles y expresar diferencias en sus puntos de vista (Porter, 2011), buscando con ello que las diferencias no solamente sean toleradas sino acogidas.

PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se partió del diseño de un instrumento para la recolección de información, socializado a los líderes de cada procedimiento al interior de la Dirección Administrativa de Talento Humano, que permitió identificar actividades que se desarrollan y las cuales hacen parte de la interculturalidad, como una de las formas de vivir la sostenibilidad y la responsabilidad social al interior de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Dichas actividades se visualizaron a partir de la revisión de información primaria y secundaria que abarca las actividades relacionadas en el instrumento, dándole un piso

teórico y normativo a dichas estrategias; las cuales se presentan en forma de un plan con el fin de ser consideradas como insumo permanente hacia la inclusión, la diversidad, la tolerancia y el desarrollo competitivo de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Cada una se lleva de forma diferente que van: desde el momento del reclutamiento (nombramiento [ingreso, permanencia y retiro en caso de funcionarios de carrera] y la contratación), el registro ante entes de vigilancia y control del estado, caracterización de la población; hasta el desarrollo de momentos de formación, capacitación y encuentros que fortalecen la relación servidor – institución- compañeros, para el alcance de metas e indicadores institucionales de manera colaborativa y propositiva.

Tabla 1

Actividades que fomenta la interculturalidad desde la dimensión de Talento Humano

A continuación, se enlistarán las actividades que permite fomentar la interculturalidad y el respeto por el otro, las cuales están a cargo de la Dirección Administrativa de Talento Humano.



ACTIVIDADES QUE FOMENTAN LA INTERCULTURALIDAD Y EL RESPETO POR EL OTRO, DESDE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

| DOCUMENTO DE ENTRADA | PROPÓSITO | PROYECTO / PROGRAMA Y/O PLAN | ACTIVIDAD |
|--|---|--|--|
| POLÍTICA DE DIVERSIDAD CULTURAL | <p>Gestión cultural de los grupos vulnerables planteados.</p> <p>Fortalecimiento de la memoria histórica y sus lenguas.</p> <p>Prevención de la discriminación y exclusión social.</p> <p>Protección de su integridad.</p> | <p>Fortalecimiento de la memoria histórica y sus lenguas.</p> <p>Actividad artística o cultural e integración familiar.</p> | <p>Incluir en la encuesta de diagnóstico de necesidades de los funcionarios, actividades artísticas y/o culturales; con el fin, de ser aprobadas en Comisión de Personal e incluidas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia.</p> <p>Incluir dentro de las actividades o celebraciones institucionales, muestras folklóricas por parte de los servidores de acuerdo a sus regiones (danzas, cantos, gastronomía).</p> |
| XXI Congreso Internacional del CLAD Panel: BUENAS PRÁCTICAS EN POLÍTICAS INTERCULTURALES PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL | <p>Plantear el tema de la <i>diversidad en términos de valor agregado para el servicio público</i>: por ejemplo, el fortalecimiento de la cohesión social, la creación de un servicio público más representativo, y la ampliación del universo de habilidades y perspectivas que influye en la efectividad de las políticas públicas OECD (2015:27).</p> <p>Las recomendaciones emitidas por diversos Organismos Internacionales como la ONU, la OCDE y la OIT obligan a pensar la <i>gestión de la diversidad como un factor fundamental en la gestión estratégica de los recursos humanos</i>, que merece ser tomada en cuenta en las políticas públicas de empleo público.</p> | <p>Capacitación contemplada dentro del Plan Institucional de Capacitación PIC de la vigencia.</p> | <p>Incluir en la encuesta de diagnóstico de necesidades de los funcionarios, capacitaciones de Inclusión, Igualdad y Respeto; con el fin, de ser aprobadas en Comisión de Personal e incluidas en el Plan Institucional de Capacitación PIC de la vigencia.</p> <p>Capacitar de forma bimodal (presencial o virtual) en Lengua de Señas.</p> |
| DOCUMENTO DE POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO | <p>Crear un empleo público más diverso. Las estrategias de cambio cultural deben significar modelos de articulación estratégica que, entre otras cosas, se constituyan a partir de y por la diversidad. Entidades públicas más diversas, se robustecen pues cuentan con conjuntos de prácticas, habilidades y competencias en su cuerpo de servidores que involucrarían a representantes de distintos contextos y grupos sociales.</p> | <p>Oferta abierta de concurso de méritos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil que favorece el ingreso de personas con diversidad cultural regional, nacional e internacional.</p> | <p>Reportar las vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil para la planeación y el desarrollo de concurso abierto de méritos.</p> |

ACTIVIDADES QUE FOMENTAN LA INTERCULTURALIDAD Y EL RESPETO POR EL OTRO, DESDE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

| DOCUMENTO DE ENTRADA | PROPÓSITO | PROYECTO / PROGRAMA Y/O PLAN | ACTIVIDAD |
|---|---|--|---|
| <p>DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO. DECRETO 1072 DE 2015</p> | <p>Equidad de Género en el Empleo.</p> | <p>Reporte de información ley de cuotas DAFP.</p> <p>Resolución 02-500 de mayo de 2019, "Protocolo de prevención y atención a casos de violencia de género acoso/violencia sexual en las UTS."</p> | <p>Reportar anualmente la información de participación de mujeres en el aplicativo que brinda el DAFP, en el nivel directivo, Ley 581 de 2000, Plan Nacional de Desarrollo vigente.</p> <p>Realizar campañas semestrales de sensibilización frente a la Resolución 02-500 de mayo de 2019, "Protocolo de prevención y atención a casos de violencia de género acoso/violencia sexual en las UTS." en espacios como la inducción docente, inducción a estudiantes, reinducción a funcionarios.</p> |
| <p>DECRETO 117 DE 2020</p> | <p>El empleador o contratante, según corresponda en cada caso, deberá por medio del aplicativo dispuesto para tal fin por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio Trabajo o quien haga sus veces, los siguientes documentos o información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Según corresponda en cada oferta de: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Contratación laboral, o 1.2. Contratación prestación servicios. 2. Copia simple de la cédula de identidad venezolana o pasaporte del ciudadano venezolano. 3. El empleador o contratante es persona natural, deberá presentar copia del Registro Único Tributario vigente. 4. Si el empleador o contratante es persona jurídica, Ministerio del Trabajo verificar la existencia o representación legal del mismo por medio una consulta al Registro Único Empresarial y Social. RUES. caso no estar obligado a estar inscrito en sistema, el empleador o contratante, deberá aportar documento respectivo que dé cuenta su existencia y representación. <p>El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) se otorgará al ciudadano venezolano, a solicitud del empleador o contratante, por el mismo periodo de duración del respectivo contrato ofertado, ya sea laboral o de prestación de servicios, según corresponda en cada caso; periodo que debe constar en el formulario web</p> | <p>Contratación</p> | <p>Realizar los reportes del personal extranjero contratado por prestación de servicios o docentes de vinculación especial, en las plataformas de Migración Colombia SIRE y Ministerio de Trabajo RUTEC, según los términos de ley establecidos para tal fin.</p> <p>Acompañar a los servidores públicos con Permiso Especial de Permanencia (PEP) en su proceso contractual.</p> |

ACTIVIDADES QUE FOMENTAN LA INTERCULTURALIDAD Y EL RESPETO POR EL OTRO, DESDE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

| DOCUMENTO DE ENTRADA | PROPÓSITO | PROYECTO / PROGRAMA Y/O PLAN | ACTIVIDAD |
|---|--|---|---|
| | <p>sobre la oferta de contratación; dicho permiso en ningún caso podrá tener una duración inferior a (2) meses ni superior a dos (2) años, siendo posible renovarlo hasta por un plazo máximo cuatro (4) años continuos o discontinuos, acumulado de cuatro (4) años continuos o discontinuos, dando plena aplicación a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.8.3.3. del presente Decreto.</p> <p>Los contratantes o empleadores que contraten o vinculen, a un titular de un Permiso de Permanencia para el Fomento de la Formalización deben hacer el registro de los ciudadanos venezolanos ante la autoridad migratoria ingresando la información por medio de las plataformas que la Unidad Administrativa Migración Colombia y que el Ministerio del Trabajo dispongan para el efecto.</p> | | <p>Registrar los servidores públicos extranjeros de conformidad y a través de los aplicativos dispuestos por Migración Colombia SIRE y el Ministerio de Trabajo RUTEC, según los términos de ley establecidos para tal fin.</p> |
| <p>DECRETO 1067 DE 2015</p> | <p>Compilar la normatividad vigente expedida por el Gobierno Nacional mediante las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política al Presidente de la República para la cumplida ejecución de las leyes.</p> <p>Aplica a las entidades del sector de relaciones exteriores y rige en todo el territorio nacional.</p> | | <p>Solicitar documentos a candidatos seleccionados para suplir alguna vacante o necesidad laboral en las UTS y que proceden de otros países la documentación legal; con la finalidad de apoyar el ingreso de personal proveniente de otras nacionalidades.</p> <p>Verificar que la documentación de los extranjeros sea válida, en momentos de contratación o vinculación laboral; con la finalidad de apoyar el ingreso de personal proveniente de otras nacionalidades.</p> |
| <p>ACUERDO 01-056 DE 2018. Política Institucional para la Atención a los Sujetos de Especial Protección Constitucional,</p> | <p>Las UTS promoverán las acciones necesarias en favor de recuperar, difundir y preservar la memoria histórica, los elementos culturales, afectivos, folklóricos y humanos propios de los diferentes grupos poblacionales que están en la categoría de Sujetos de Especial Protección Constitucional, Grupos Marginados y Enfoque de Género, con el fin de promover y estimular el respeto por las diferentes expresiones culturales.</p> | <p>Actividad artística o cultural e integración familiar.</p> | <p>Incluir en la encuesta de diagnóstico de necesidades de los funcionarios actividades artísticas y/o culturales con el fin de ser aprobadas en Comisión de Personal y ser incluidas en el Programa de Bienestar Social de la vigencia.</p> |

ACTIVIDADES QUE FOMENTAN LA INTERCULTURALIDAD Y EL RESPETO POR EL OTRO, DESDE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

| DOCUMENTO DE ENTRADA | PROPÓSITO | PROYECTO / PROGRAMA Y/O PLAN | ACTIVIDAD |
|---|---|--|---|
| Grupos Marginados y Enfoque de Género en las Unidades Tecnológicas de Santander | Las UTS realizarán campañas y actividades de capacitación a docentes y administrativos sobre la diversidad como acción afirmativa para la adecuada atención pedagógica y administrativa de esta población. | | Realizar actividades de Diversidad e Inclusión bimodal (presencial o virtual) que promuevan una cultura organizacional inclusiva y diversa, que valore la interculturalidad aprobados por la Comisión de Personal. |
| | Las UTS de forma permanente revisarán y ajustarán los sistemas, planes, programas y proyectos para la atención académica, administrativa e institucional de los Sujetos de Especial Protección Constitucional, Grupos Marginados y Enfoque de Género o la denominación que reciban al momento de la actualización de esta política, siempre en aras de mantenerla dentro de las leyes estatutarias colombianas. | Plan Anual Institucional de la vigencia | Diseñar e implementar las actividades propuestas en los Ejes Estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional PEDI 2021-2027, y sus líneas a través de los Planes Anuales Institucionales, relacionado con el tema de Interculturalidad y el Respeto por el otro desde la dimensión de Talento Humano. |
| Ley 397 del 1997 | Propender por el respeto de los derechos humanos, la convivencia, la solidaridad, la interculturalidad, el pluralismo y la tolerancia como valores culturales fundamentales y base esencial de una cultura de paz. | Programa de Bienestar Social e Incentivos. | Exaltar el Día de la interculturalidad y Respeto por el otro. |
| ACUERDO No. 03-078 (Bucaramanga. Octubre 29 de 2019) por medio del cual se aprueba el Modelo de Gestión para la Visibilidad Nacional e Internacional de las Unidades Tecnológicas de Santander. | Movilidad Académica Docente | UTS Internacional | Articular con las instancias institucionales pertinentes, para el reporte a la ARL de los docentes y funcionarios que se desplacen por acciones administrativas fuera del país. Archivar en la Historia Laboral del funcionario los permisos de salida institucional. |
| OBSERVACIONES: | Esta matriz de actividades en su parte legal debe ser actualizada periódicamente y sus actividades articuladas a los cambios identificados. | | |

REFERENCIAS

Coto Millán, P. (2009). Creatividad e Innovación: aprender a aprender. *Crisis y Creatividad: año europeo de la creatividad y la innovación*.

Florida, R. T. (2004). *Europe in the creative age*. Recuperado el 2021, de <https://www.demos.co.uk/files/EuropeintheCreativeAge2004.pdf>

(s.f.). La Interculturalidad en la Empresa como Organización.

Porter, M. K. (Enero-Febrero de 2011). Creating Shared Value. How to reinvent capitalism and unleash a wave of innovation and growth. *Harvard Business Review*.

<https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/LINEAMIENTOS%20EN%20ATENCION%20LGBTI-VERSION%20DIGITAL.pdf>