

Plan de Formación del Personal Administrativo Planta de la UIS para Incorporar el Enfoque
de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGD)

Robinson Hosnayder Duarte López

Trabajo de aplicación para optar al título de Magíster en Gerencia de Negocios – Modalidad
Paradigma Empresarial

Directora

Ph. D. Raquel Méndez Villamizar

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ingenierías Fisicomecánicas

Escuela de Estudios Industriales y Empresariales

Maestría en Gerencia de Negocios

Bucaramanga

2024

Contenido

	Pág.
Introducción	13
1. Objetivos.....	14
1.1 Objetivo General.....	14
1.2 Objetivos Específicos.....	14
2. Estado del arte.....	15
2.1 Metodología	15
2.2 Estado del arte.....	16
2.2.1 Contextualización	16
2.2.2 Clasificación	16
2.2.3 Categorización	19
2.2.4 Análisis y Conclusiones.....	23
3. Análisis de Planes Estratégicos Institucionales de la UIS para la incorporación del enfoque de OSIGD.....	24
3.1 Contexto para el Análisis	24
3.2 Análisis de la Incorporación del Enfoque de OSIG en los Planes Estratégicos	27
3.2.1 Programa de Gestión Institucional.....	27
3.2.2 Plan de Entrenamiento y Capacitación	30
3.2.3 Plan Estratégico de Talento Humano.....	30
3.3 Instrumento de Análisis	33
3.4 Revisión de PQR´s.....	35

4. Oportunidades de Mejora en los Planes Estratégicos Institucionales de la UIS para la Incorporación del Enfoque de OSIGD.....	37
4.1 Programa de Gestión Institucional.....	37
4.2 Programa Estratégico de Talento Humano	37
4.3 Plan de Entrenamiento y Capacitación	39
5. Curso: Formación en Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGD) para Personal Administrativo de IES.....	39
5.1 Población Objetivo.....	39
5.2 Metodología para el Desarrollo del Curso	41
5.2.1 Definición de Competencias	41
5.2.2 Elaboración de la Guía de Estudios	42
5.2.3 Organización de los Temas.....	43
5.2.4 Planeación del Tiempo.....	44
5.2.5 Estrategias de Aprendizaje.....	44
5.2.6 Métodos de Enseñanza.....	44
5.2.7 Recursos Educativos y Medios Didácticos	45
5.2.8 Herramientas Tecnológicas.....	45
5.2.9 Evaluación.....	45
5.3 Curso Incorporación del Enfoque de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGD) en el Personal Administrativo de Universidades	46
5.3.1 Competencias a Desarrollar	46
5.3.2 Ficha y Guía para el Desarrollo del Curso.....	50
6. Piloto.....	53

PLAN DE FORMACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO PLANTA UIS 4

6.1 Planeación del Piloto..... 53

6.2 Ejecución y Resultados del Piloto..... 56

6.2.1 Actividades y Material..... 56

6.2.2 Resultados Obtenidos a través de los Instrumentos de Evaluación 61

6.2.3 Conclusiones del Piloto 64

7. Conclusiones 65

Referencias Bibliográficas 66

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Categorías para el análisis de la información</i>	20
Tabla 2. <i>Principales Contenidos de la Oferta Académica para la transversalización de género</i>	21
Tabla 3. <i>Despliegue del programa estratégico de Gestión del Talento Humano</i>	30
Tabla 4. <i>Análisis de la visión 2030 desde el enfoque de OSIGD</i>	32
Tabla 5. <i>Resultados de la aplicación del instrumento de análisis</i>	34
Tabla 6. <i>Análisis de PQR's</i>	36
Tabla 7. <i>Propuesta de Ajuste en el Despliegue del Programa Estratégico de la Gestión de Talento Humano</i>	38
Tabla 8. <i>Competencias</i>	47
Tabla 9. <i>Ficha del curso</i>	50
Tabla 10. <i>Plan para el desarrollo del piloto</i>	53
Tabla 11. <i>Seguimiento a la ejecución del plan para el desarrollo del piloto</i>	57
Tabla 12. <i>Cargos asistentes al Piloto y unidades</i>	61
Tabla 13. <i>Evaluación de reacción Talento humano</i>	63

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Despliegue estratégico para la inclusión del enfoque OSIGD en la UIS</i>	26
Figura 2. <i>Distribución por grupos de edad en los niveles de los cargos</i>	40
Figura 3. <i>Distribución por nivel máximo modalidad académica en los niveles de los cargos</i>	40
Figura 4. <i>Criterios para secuenciar los contenidos</i>	43
Figura 5. <i>Estrategias y métodos</i>	44

Lista de Apéndices

Los Apéndices relacionados a continuación podrán ser visualizados en archivos adjuntos.

Apéndice A. Listado normas aplicables

Apéndice B. Oferta académica

Apéndice C. Artículos científicos

Apéndice D. Instrumento de análisis

Apéndice E. Cargos administrativos

Apéndice F. Guía del curso

Apéndice G. Encuesta sobre diversidad de género e inclusión

Apéndice H. Casos

Apéndice I. Presentación Piloto

Glosario

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

IES: Instituciones de Educación Superior

OSIGD: Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa.

PDI: Plan de Desarrollo Institucional

UNAL: Universidad Nacional de Colombia

UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México

PUJ: Pontificia Universidad Javeriana

UBA: Universidad de Buenos Aires

PGI: Plan de Gestión Institucional

UAA: Unidades académico-administrativas

Resumen

Título: Plan de Formación del Personal Administrativo Planta de la UIS para Incorporar el Enfoque de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGD).

Autor: Robinson Hosnayder Duarte López

Palabras Clave: diversidad, género, orientación sexual, formación, igualdad, transversalización.

Descripción: El trabajo de grado realizado aporta una propuesta de formación para la Universidad Industrial de Santander dirigida al personal administrativo planta, para contribuir con la transversalización del enfoque de género en todas sus unidades académico-administrativas y la población universitaria en general.

El componente de formación es relevante para el cumplimiento de los planes institucionales y la transversalización del enfoque de género, por lo cual se elabora la propuesta de un curso de 16 horas, para ser incorporado en la gestión del Talento Humano de la Universidad.

El personal de planta administrativo, dentro de sus funciones primarias realiza atención al público, convirtiéndoles en población objetivo clave para capacitar y sensibilizar respecto al enfoque de género y orientaciones sexuales diversas. Con esta población capacitada, cada unidad Académico-Administrativa cuenta al interior, con personas clave que contribuyan con el desarrollo de la política de equidad de género y el plan de igualdad de la Universidad.

Como actividades principales del trabajo de grado se desarrollaron, la elaboración del estado del arte, la identificación de elementos de equidad de género dentro del plan estratégico de Talento

Humano, el diseño de un curso dirigido a personal administrativo y la realización de un piloto de capacitación.

El desarrollo piloto es una actividad que suma en el cumplimiento del plan de capacitación 2024 para 15 unidades académico – administrativas diferentes y 21 funcionarios públicos, e impacta en el cumplimiento del plan estratégico de Talento Humano, así como al plan de igualdad y a la política de equidad de género de la UIS.

Abstract

Title: Plan of Full-time Administrative Staff Training of UIS for incorporating sexual orientations and diverse gender identities approach (OSIGD)

Author: Robinson Hosnayder Duarte López

Key words: diversity, gender, sexual orientation, training, equality, gender mainstreaming

Description: This article provides a training proposal for the Universidad Industrial de Santander (Industrial University of Santander) intended for the full-time administrative staff, in order to contribute to gender mainstreaming in all its academic-administrative units and general university population.

Training is a relevant element for the achievement of the institutional plans and gender mainstreaming. Hence, it was proposed to implement a 16-hour course in the Human Resources department of the university.

The full-time administrative staff, within its primary functions, is in charge of customer service. This leads to a key target population for training and raising awareness of gender perspective and diverse sexual orientations. Once this population is trained, each academic-administrative unit counts on key people who contribute to the development of gender equality policy and the equality plan of the university.

The main activities carried out in this plan are the state of art, identification of gender equality elements in the strategic Human Resources plan, the design of a course intended for an administrative staff and the pilot study of the training.

The development of a pilot study supports the fulfillment of the training plan designed in 2024 for 15 academic-administrative units and 21 civil servants. It has an impact in the accomplishment of the strategic Human Resources plan, as well as the equality plan and the UIS gender equality policy.

Introducción

La Universidad Industrial de Santander como institución de Educación Superior está comprometida con el desarrollo de políticas de igualdad para todas las personas de la comunidad Universitaria y la transversalización del enfoque de género en todas sus unidades académico-administrativas y la población universitaria en general.

Se identifica que el componente de formación es relevante en el proceso de transversalización del enfoque de género, por lo cual toma relevancia indagar cómo se incorpora este aspecto en los planes institucionales y con qué recursos formativos se cuenta para atender esta demanda.

El presente trabajo de aplicación se enfoca en elaborar una propuesta de formación dirigida a servidores públicos del grupo de administrativos de las IES que impulse los esfuerzos de la Universidad en el desarrollo de su política de equidad de género y en la implementación de actual plan de igualdad.

1. Objetivos

Plan de formación del personal administrativo planta de la UIS para incorporar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD).

1.1 Objetivo General

Formular una propuesta de formación, dirigida al personal administrativo planta de la UIS, sobre la incorporación del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD), para fortalecer el plan de capacitación y contribuir con el desarrollo del componente de la Visión 2030 – referente a universidad inclusiva.

1.2 Objetivos Específicos

Revisar el estado del arte respecto a la formación en orientaciones sexuales e identidades de género diversas dirigida a personal administrativo de universidades.

Identificar las brechas existentes, en el plan estratégico de talento humano de la UIS, en la incorporación de políticas de equidad de género, y formación en orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD).

Realizar una propuesta para actualizar el plan estratégico de talento humano de la UIS, que cubra las principales brechas identificadas en política de equidad de género y formación en orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD).

Desarrollar una propuesta de formación, a nivel de curso, para fortalecer el plan de capacitación de la UIS en cuanto a formación en orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD).

Implementar un piloto del curso propuesto, con el alcance que se defina durante el desarrollo del trabajo de grado.

2. Estado del arte

2.1 Metodología

Existen diferentes metodologías para elaborar un estado del arte. Después de analizar diferentes autores y metodologías, Molina (2005), resume 4 fases para elaborar el estado del arte:

Contextualización: tiene en cuentas aspectos como el planteamiento del problema de estudio, los límites de este y el material documental que se utilizará en la investigación

Clasificación: en esta fase se deben determinar los parámetros para sistematizar la información, la clase de documentos a estudiar, así como aspectos cronológicos, objetivos de los estudios, disciplinas que enmarcan los trabajos, líneas de investigación, el nivel conclusivo y el alcance de estos. La información puede clasificarse de diferentes maneras de acuerdo con el tipo de información a analizar.

Categorización: para esta fase se tiene en cuenta la jerarquización y generación de clases para el tratamiento de la información, paso que implica una recuperabilidad importante de la información y facilita el estudio esencial del fenómeno a investigar, en tanto que permite el desarrollo de la práctica hermenéutica respecto a las prácticas investigativas en un área específica. La categorización puede hacerse dentro de dos categorías: internas y externas. Las primeras se derivan directamente del estudio de la documentación bajo el enfoque de las temáticas, metodologías, hallazgos, teorías, estudios prospectivos o retrospectivos. Las segundas que a través de la conexión entre temáticas investigativas permiten determinar el tipo de contribución sociocultural que ofrece el estado del arte al área de la investigación en la que se desarrolla.

La cuarta fase son el análisis y conclusiones.

2.2 Estado del arte

Para la elaboración del estado del arte, se aplican las cuatro fases propuestas por Molina (2005):

2.2.1 Contextualización

El tema sobre el cual se elabora el estado del arte son las propuestas de formación, que incorporen el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD), en las instituciones de educación superior y el aporte normativo nacional para transversalizar dicho enfoque en los ámbitos sociales.

La búsqueda de información se realiza en fuentes secundarias, a través de internet, artículos científicos y las bases de datos de la biblioteca de la UIS.

2.2.2 Clasificación

La información objeto de búsqueda, se clasifica en 4 clases: normativa vigente nacional, oferta académica en IES nacionales, oferta académica en IES internacionales para la inclusión de enfoque de OSIGD y artículos científicos relacionados con la transversalización del enfoque de OSIGD en los ámbitos sociales. La oferta académica internacional se toma de dos Universidades de América Latina, teniendo en cuenta que como bloque latino se comparten creencias, idioma, aspectos culturales e históricos semejantes.

➤ Normativa aplicable

A partir de una búsqueda en internet se identifica y recopila en el Apéndice A, la normatividad relacionada con la inclusión del enfoque de OSIGD en diferentes ámbitos nacionales y se clasifican aquellos que tienen relación con las entidades de Educación Superior o servidores públicos. La normativa expresa el compromiso de cero tolerancias con todas las formas de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género.

Las siguientes normas identificadas en Apéndice A, tiene relación directa con instituciones educativas: Sentencia T-141 de 2015, Decreto 1227 de 2015, Sentencia T-478 de 2015 y Sentencia T-363 de 2016. Para las Instituciones de Educación Superior la principal norma encontrada es la Resolución 14466 de 2022 Ministerio de Educación Nacional, la cual marca los protocolos para la atención de casos de violencia de género en IES y la Ley Estatutaria 1757 de 2015 para la promoción y protección del derecho a la participación democrática.

➤ **Oferta académica nacional para la inclusión del enfoque de OSIGD**

Se realiza una búsqueda en internet respecto a oferta académica de Instituciones de Educación Superior, tal como cursos, diplomados, entre otros tipos de formaciones; relacionadas con la inclusión del enfoque OSIGD en Universidades. En el Apéndice B se relaciona la información. Se resalta lo siguiente: La UNAL cuenta con la Unidad Académica “Escuela de Estudios de género EEG” desde 2001, con las siguientes líneas de investigación: Violencia, ciudadanía y democracia; Globalización, desigualdades sociales y políticas públicas; Historia, cultura y poder; Biopolíticas y sexualidades

La Escuela de Estudios de Género de la UNAL a través de la extensión, responde a necesidades de la sociedad civil e instituciones públicas mediante capacitación, diagnóstico y políticas de equidad de género y diversidad sexual. También hace seguimiento a la política institucional de equidad de género de la Universidad.

La oferta académica del país, respecto a la inclusión del enfoque de OSIGD permite conocer el fuerte trabajo y despliegue que tienen las Universidades al respecto. La Institución que se encontró con mayor producción académica y oferta de formación en Colombia, es la Universidad Nacional, la cual es un referente para complementar el trabajo que está realizando la Universidad Industrial de Santander en este ámbito. No se encontró una propuesta formativa

dirigida de forma directa al personal administrativo de universidades. Este público estaría incluido en las ofertas que son abiertas al público en general. La mayoría de las ofertas están dirigidas a profesores y estudiantes.

➤ Oferta académica internacional para la inclusión del enfoque de OSIGD

A nivel internacional se buscó la oferta académica de la UNAM, la cual cuenta con un centro de investigaciones y estudios de género, que lidera la oferta académica en esta temática. Es llamativo el hecho que la UNAM ofrece cursos y diplomados en género, igualdad e inclusión desde las ofertas en educación continua. También ofrece programas titulados a nivel de especialización, maestría y doctorado en estudios de género. La oferta de un doctorado es diferenciadora, respecto a la oferta encontrada en Colombia, la cual va hasta el nivel de especialización y maestría.

En la UNAM se encuentra un diplomado dirigido a servidores públicos, lo cual abarca todo el grupo de trabajadores de las IES, incluyendo el personal administrativo. Este enfoque es relevante y tiene relación directa con la propuesta del presente trabajo de grado, el cual busca establecer un curso para servidores públicos, administrativos de las IES.

También se revisa la oferta académica de la UBA, en Argentina, encontrando una "capacitación obligatoria" en los temas de género y violencia contra las mujeres para todas las autoridades, docentes, investigadores, estudiantes y no docentes que desarrollan actividades en la Universidad de Buenos Aires.

➤ Búsqueda en artículos científicos relacionados con la inclusión del enfoque de OSIGD en Universidades y ámbitos sociales.

Se realiza una búsqueda, en bases de datos, de artículos relacionados con la inclusión y transversalización del enfoque de OSIGD en las instituciones, las empresas, entre otros.

Se encuentra que desde los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) a nivel mundial, las guías internacionales, las políticas públicas nacionales y la normatividad aplicable en Instituciones de Educación Superior, coinciden en favorecer la igualdad, el buen trato; previniendo la violencia o discriminación por cualquier diferencia de género, sexo u orientación sexual. El enfoque de OSIGD es transversal a todos los ámbitos de la vida humana, tales como educación, cultura, deporte, relaciones familiares, entre otros.

En el Apéndice C, se listan literatura consultada.

2.2.3 Categorización

Se establecen las siguientes categorías para el análisis de la información:

- Con énfasis y/o alcance a Servidores públicos (incluidos administrativos).
- Obligatoria.
- Nivel académico curso.

En la Tabla 1 se realiza la revisión de la información, con base en las categorías establecidas.

Tabla 1.

Categorías para el análisis de la información

Categoría	Normativa	Oferta Académica Nacional	Oferta Académica Internacional	Artículos Científicos
Alcance a servidores públicos	Toda la normativa tiene este alcance	Ninguna	Se encontró un diplomado en derecho a la no discriminación cuyo público objetivo son servidores públicos. Curso género para la comunidad UBA	Lineamientos para la inclusión del enfoque de OSIGD en políticas orientadas a mejorar relación Estado – ciudadanía.
Obligatoria	Toda la normativa es obligatoria	Ninguna es de carácter obligatorio	En la UBA se encontró el único curso de carácter obligatorio dirigido a todo el personal de la universidad.	No se encontraron artículos científicos con relación al carácter obligatorio de la temática.
Nivel curso	La normativa no contempla el nivel de detalle de requerir formación específica para servidores públicos en el enfoque de OSIGD.	Los cursos, son la oferta académica más generalizada para la transversalización del enfoque de OSIGD. Sin embargo, no hay cursos a nivel nacional dirigidos a personal administrativo no docente.	Los cursos, son la oferta académica más generalizada para la transversalización del enfoque de OSIGD. Se encontró un diplomado dirigido a servidores públicos y un curso obligatorio para personal no docente de una universidad.	No se encontraron artículos científicos respecto a la formación en el enfoque de OSIGD, más sí la necesidad de la transversalización.

Nota: Elaboración propia.

Dentro de la categorización de la información, también se analizan los contenidos principales ofrecidos por las IES en temas de género, a nivel nacional e internacional. Las categorías lo constituyen el nivel académico de la oferta, según se muestra en la Tabla 2:

Tabla 2.

Principales Contenidos de la Oferta Académica para la transversalización de género

Nivel Académico	Contenidos principales identificados y líneas temáticas identificadas
Cursos virtuales o presenciales con duración entre 10 y 30 horas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perspectivas y retos actuales alrededor de las identidades de género diversas. ➤ Conceptos básicos de equidad de géneros, prevención de situaciones de discriminación y violencias, orientaciones sexuales diversas, nuevas masculinidades, estereotipos basados en género, sistema sexo-género, patriarcado, relaciones de poder, interseccionalidad, entre otros. ➤ Antecedentes y una revisión histórica de las violencias basadas en género. ➤ ¿Qué es el diálogo social? ¿Qué relación existe entre el enfoque de género y el diálogo social? Transformación de estereotipos. ➤ Desafíos teóricos y metodológicos ante las solicitudes de ayuda de personas trans y personas con identidades de género diversas. ➤ Instrumentos normativos, pedagógicos y artísticos para propiciar la desaparición de las relaciones asimétricas de género y la violencia en sus distintas modalidades en la universidad y en el país. ➤ Feminismo. ➤ Eliminación de prácticas de discriminación. ➤ Alcances y límites de las políticas públicas incluyentes en relación con el tema racial y género.

Nivel Académico	Contenidos principales identificados y líneas temáticas identificadas
Diplomados con duración entre 100 y 240 horas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Espacios diversos. ➤ Identidad de género y orientaciones sexuales diversas (conceptos, tensiones entre los estereotipos, marco legal, orientación positiva, formación de familias con perspectiva de género). ➤ Recorrido histórico a la diversidad. ➤ Habilidades socioemocionales. ➤ Autoconciencia. ➤ Resolución de conflictos. ➤ Igualdad, no discriminación y derechos humanos. ➤ Población en condición de vulnerabilidad frente a la discriminación. ➤ Feminismo y género: bases políticas y conceptuales. ➤ Representaciones y prácticas culturales del género y la sexualidad. ➤ Género, violencia e instituciones sociales. ➤ Género, poder y Estado.
Estudios de posgrado: Especialización,	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Metodología de Investigación con perspectiva feminista y de género. ➤ Teorías Feministas y de Género.
Maestría y Doctorado.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estudios teóricos y metodológicos en género y feminismos. ➤ Identidades, cuerpos y sexualidades. ➤ Género y políticas públicas. ➤ Género, ciencia y tecnología.

Nota: Elaboración propia.

2.2.4 Análisis y Conclusiones

La normativa aplicable en Colombia expresa la cero tolerancia en temas de discriminación, lo cual está directamente relacionado con la transversalización del enfoque de OSIGD en todos los ámbitos.

Las instituciones nacionales e internacionales que cuentan con una unidad académica o administrativas especializada en el enfoque de género son las que tienen mayor producción de oferta académica para la formación de personas en la no discriminación y la transversalización del enfoque de OSIGD.

Se observa como dato interesante el curso obligatorio de la UBA para toda la población universitaria, relacionado con temas de inclusión, género y no discriminación. En Colombia no se encontró ningún curso que sea de carácter obligatorio.

Se encontró en México, un diplomado dirigido a servidores públicos. Llama la atención el público al que va dirigido y su propuesta enlaza de forma directa con el objetivo del presente trabajo de aplicación, que también está dirigido a servidores públicos, administrativos.

Los cursos ofrecidos por IES nacionales e internacionales para la transversalización del enfoque de género tienen una duración aproximada entre 10 y 30 horas, y los principales contenidos encontrados se describen en la Tabla 2, los cuales son un insumo para el diseño del curso objeto del presente trabajo de aplicación.

3. Análisis de Planes Estratégicos Institucionales de la UIS, para la incorporación del enfoque de OSIGD

El objetivo general de este trabajo de aplicación está vinculado directamente con el Plan Estratégico de Talento Humano de la UIS y el Plan Institucional de Capacitación, creados y publicados bajo los lineamientos del decreto 612 de 2018; que fija directrices para integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades del Estado. Se realiza un análisis del Plan Estratégico de Talento Humano 2024 y el plan institucional de capacitación con el fin de identificar brechas relacionadas con la incorporación de políticas de equidad de género, y formación en orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD).

3.1 Contexto para el Análisis

El Plan Estratégico de Talento Humano de la UIS y el Plan institucional de capacitación, forman parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; el cual sitúa al talento humano como la dimensión principal desde la cual se impacta la creación de valor de las instituciones públicas.

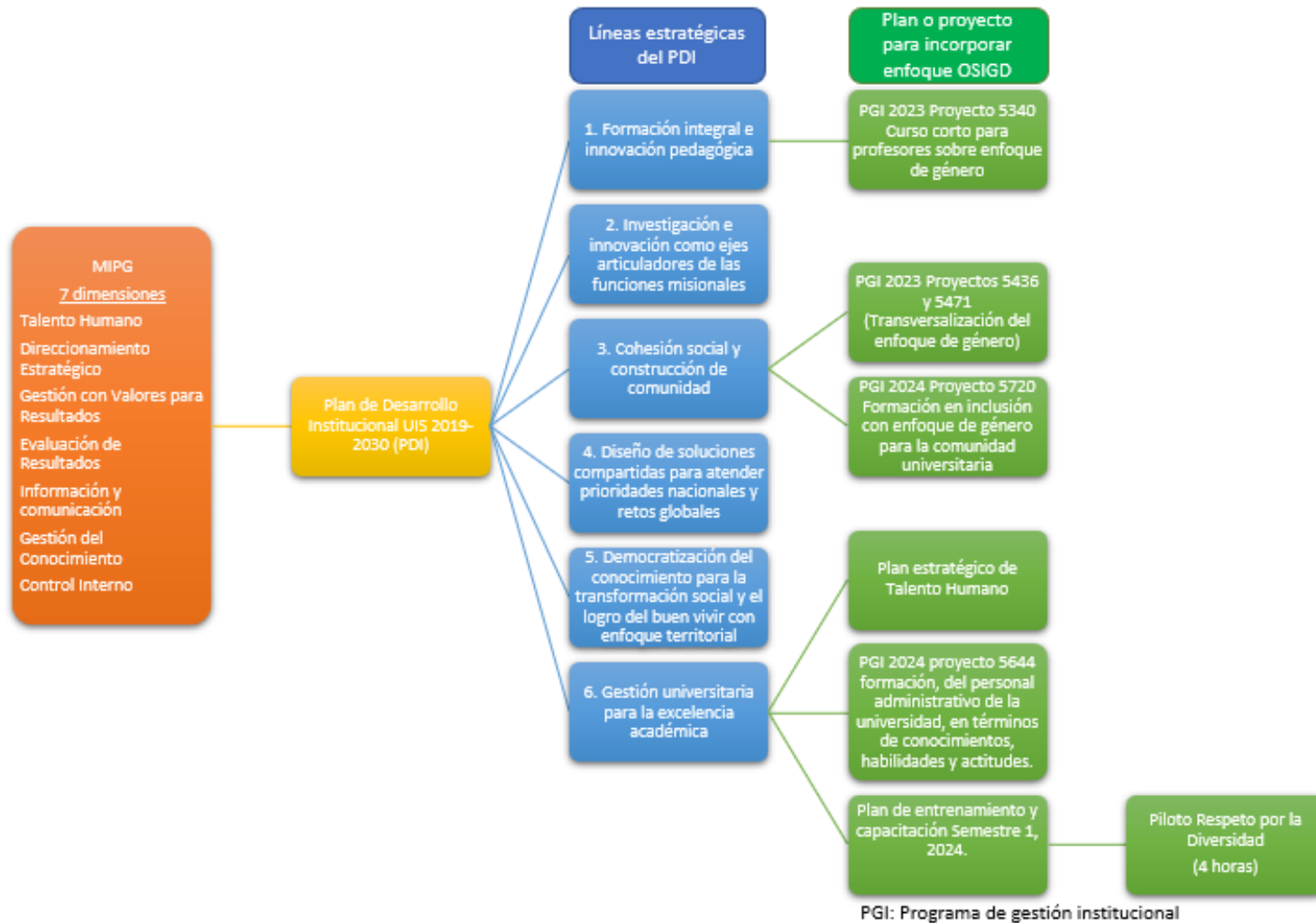
Al revisar los planes institucionales, se encontró que, el Programa de Gestión Institucional Anual (regido por el artículo 13 del Acuerdo del Consejo Superior N.º 032 de 2002), también contiene proyectos o iniciativas de formación y capacitación a cargo de diferentes unidades académicas o administrativas. Dado este hallazgo se incluye dentro del análisis del presente capítulo, el programa de gestión institucional anual, además del plan estratégico de Talento Humano y el plan institucional de capacitación. En específico se toman para el análisis los siguientes:

- Plan Estratégico de Talento Humano 2024.
- Programas de Gestión institucional 2023 y 2024.
- Planes institucionales de capacitación 2023 y 2024.

La relación de los planes y programas seleccionados para el análisis, con el modelo MIPG se observan en la Figura 1.

Figura 1.

Despliegue estratégico para la inclusión del enfoque OSIGD en la UIS



Nota: Elaboración propia

3.2 Análisis de la Incorporación del Enfoque de OSIG en los Planes Estratégicos

En la Figura 1 se realiza un despliegue a partir del modelo MIPG, llegando hasta los planes y proyectos establecidos en la UIS en 2023 y 2024 para incorporar el enfoque de OSIGD, en su gestión.

Los seis enfoques estratégicos definidos por el Plan de Desarrollo Institucional UIS 2019-2030, aprobado según Acuerdo del Consejo Superior N.º 047 de 2019 son: 1. Formación integral e innovación pedagógica. 2. Investigación e innovación como ejes articuladores de las funciones misionales. 3. Cohesión social y construcción de comunidad. 4. Diseño de soluciones compartidas para atender prioridades nacionales y retos globales. 5. Democratización del conocimiento para la transformación social y el logro del buen vivir con enfoque territorial. 6. Gestión universitaria para la excelencia académica

3.2.1 Programa de Gestión Institucional

➤ Al hacer un análisis del programa de Gestión Institucional 2023 se encontraron los siguientes proyectos orientados a la inclusión del enfoque de OSIGD:

- Subprograma 1.1.3: Educación inclusiva Proyecto 5340: Generación de Estrategias para incorporar el enfoque de Género en los procesos pedagógicos. Indicador – Meta: Curso corto para profesores sobre enfoque de género (Facultad de Ingenierías Físico – mecánicas).
- Subprograma: 3.2.1 Bienestar de la Comunidad UIS, proyecto 5436 Transversalización Institucional del Enfoque de Género Fase 1.

Resultados: a) programa de capacitación sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones institucionales, internas y externas, b) guía con lineamientos para la incorporación del lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones institucionales

internas y externas de la universidad, c) guía con herramientas prácticas dirigida a estudiantes, personal docente y administrativo para la detección temprana de las violencias de género y gestión de los riesgos asociados, d) propuesta de acuerdo del consejo académico para modificar el acuerdo 282 de 2017 donde se incorporen elementos de equidad de género.

- Subprograma: 3.2.1 Bienestar de la Comunidad UIS Proyecto 5471: transversalización del enfoque de género en la planificación institucional

Resultados: a) Reporte anual sobre estadísticas e indicadores con enfoque de género, documento con la descripción de metodologías para la inclusión del enfoque de género en el ciclo de planeación de programas, proyectos y actividades, b) documento con lineamientos para fortalecer los entornos seguros con enfoque de género en el campus universitario de la sede central y de las sedes regionales en el marco del plan maestro de infraestructura.

- Subprograma 6.1.1 Desarrollo del ciclo de vida del talento humano, proyecto 5406, Programa integral para el fortalecimiento de la gestión administrativa -PIGA

Al hacer un análisis del programa de Gestión Institucional 2024 se encontraron los siguientes proyectos orientados a la inclusión del enfoque de OSIGD:

- Subprograma: 3.2.1 Bienestar de la Comunidad UIS Proyecto 5720 Formación en inclusión con enfoque de género para la comunidad universitaria UIS-fase 1

Resultados esperados: a) porcentaje establecido de funcionarios/as y personal administrativo en cursos o talleres sobre transversalización del enfoque de género, b) porcentaje establecido de docentes de planta y ocasionales en procesos de formación orientados a favorecer la comprensión y la apropiación teórica, conceptual y metodológica

del enfoque de género, por sexo, c) porcentaje de docentes de cátedra en procesos de formación orientados a favorecer la comprensión y la apropiación teórica, conceptual y metodológica del enfoque de género, por sexo, d) porcentaje de estudiantes que participan en procesos de formación orientados a favorecer la comprensión y la apropiación teórica, conceptual y metodológica del enfoque de género, por sexo, e) programa radial que oriente sobre la prevención de las violencias y la discriminación de género en las emisoras institucionales UIS estéreo y UIS am, donde se abarquen por lo menos las siguientes temáticas: masculinidades no hegemónicas, relaciones sanas y respetuosas y, consentimiento mutuo, f) campañas de sensibilización a la comunidad universitaria sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en sus distintas expresiones.

- Subprograma 6.1.1 Desarrollo del ciclo de vida del talento humano, proyecto 5644: Programa integral para el fortalecimiento de la gestión administrativa -PIGA- el cual tiene como objetivo, Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo de la universidad, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, que le permitan desempeñar bajo el enfoque de mejoramiento continuo, el rol administrativo para el cual fue contratado, orientado hacia a los principios y valores institucionales, propendiendo por una formación integral, que incorpore competencias del ser y del hacer.

Los planes de Gestión institucional para las vigencias 2023 y 2024 incluyen proyectos específicos, con presupuesto asignado, para la incorporación del enfoque de OSIGD en la Institución.

3.2.2 Plan de Entrenamiento y Capacitación

En el plan de capacitación 2023 dirigido a personal administrativo, no se identifican actividades cuyo objetivo directo sea la inclusión del enfoque de OSIGD en este grupo de funcionarios de la Universidad. En el plan de capacitación 2024 se incluyó el piloto del curso, que se desarrolla con el presente proyecto de trabajo de aplicación; el cual va dirigido al personal administrativo de la Universidad y está enmarcado en el siguiente objetivo del Plan de entrenamiento y capacitación 2024-I de Talento Humano: reforzar en los funcionarios de la Universidad las nociones sobre diversidad, respeto y empatía en el trato con el otro. Promoviendo así la sana y pacífica convivencia en la comunidad universitaria.

3.2.3 Plan Estratégico de Talento Humano

En la Tabla 3 se describe el despliegue estratégico del programa de la Gestión del Talento Humano 2024, para el objetivo estratégico relacionado con formación:

Tabla 3.

Despliegue del programa estratégico de Gestión del Talento Humano

Programa Estratégico	Acción estratégica del programa	Objetivo estratégico	Acciones estratégicas
Gestión del Talento Humano	Gestión del ciclo de vida del talento humano (ingreso, desarrollo y retiro) en consonancia con los objetivos estratégicos y las necesidades de la Institución.	Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo de la Universidad, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes,	Aumentar la participación de funcionarios en el plan de formación. Mantener la eficacia en el desarrollo del plan de formación.

Programa Estratégico	Acción estratégica del programa	Objetivo estratégico	Acciones estratégicas
		que le permitan desempeñar bajo el enfoque de mejoramiento continuo, el rol para el cual fue contratado, propendiendo por una formación integral, que incorpore competencias del ser y del hacer.	Actualizar proceso de inducción y reinducción de funcionarios. Realizar acciones de formación encaminadas a mitigar los riesgos de corrupción en la Universidad.

Nota: Elaboración propia

Dentro de las acciones estratégicas del programa de talento humano, no se encuentra de manera explícita, alguna que describa la realización de acciones encaminadas a la inclusión con enfoque de género o a la prevención de riesgos de violencia de género, discriminación u otros en la atención de las personas de la Institución. Esto no significa que dichas temáticas no estén abarcadas en plan, sino que se deben concretar a nivel de los planes operativos. No obstante, se puede considerar el componente estratégico que actualmente tiene la incorporación del enfoque de OSIGD en la Gestión de la Universidad, haciendo un análisis de la visión 2030:

Tabla 4.

Análisis de la visión 2030 desde el enfoque de OSIGD

Lineamiento de la Visión 2030	Tiene relación con la incorporación del enfoque de OSIGD	¿Cómo?
Reconocimiento en el entorno nacional e internacional como una comunidad intelectual, ética y diversa.	Si	Fomentando el respeto a la diversidad.
Educa para interpretar los desafíos del mundo.	Si	Promoviendo los cambios culturales y aceptación de las expresiones diversas, como parte de los desafíos.
Abierta a nuevas formas de pensamiento.	Si	Promoviendo la equidad en la diversidad.
Gestiona el conocimiento para el avance y la transformación de la sociedad y la cultura hacia el mejoramiento de la calidad de vida.	Si	Mejorando la calidad de vida en toda la población.
Actúa de manera significativa y acorde con los derechos humanos para la conservación de la biodiversidad.	No	No aplica.
En línea con el desarrollo sostenible, la convivencia pacífica, la cohesión social y la democracia.	Sí	Marcando protocolos de prevención de la violencia por género y discriminación.

Nota: Elaboración propia.

De 6 aspectos de la visión 2030, en 5 se identifica que la incorporación del enfoque de OSIGD aporta a su realización, por lo cual se puede considerar un desarrollo más explícito desde el nivel estratégico de los planes de la Universidad. En concreto se sugiere la redacción de una

acción estratégica encaminada hacia la formación en inclusión con enfoque de género para la comunidad universitaria.

En el análisis y búsqueda de proyectos y actividades contenidos en los planes estratégicos de la universidad se propone utilizar el Plan estratégico de Talento Humano como un vehículo adicional que apoye la transversalización y formación del enfoque de OSIGD en la universidad. Las actividades y proyectos para transversalizar el enfoque de OSIGD, provienen de otras unidades académicas o administrativas, diferentes de Talento humano. Se considera que la inclusión de este enfoque es relevante para un adecuado cumplimiento de las funciones del cargo, especialmente de las personas que atienden público.

3.3 Instrumento de Análisis

Para realizar un análisis de los planes estratégicos de la Universidad, a la luz de los “Lineamientos para la inclusión del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD) en las políticas orientadas a mejorar la relación Estado-ciudadanía” emitido por el Departamento administrativo de la función pública en abril 2022; se elabora un cuestionario el cual se puede consultar en el apéndice D: Cuestionario con los lineamientos para la inclusión de enfoque de OSIGD según el DAFP.

El cuestionario lo resolvió el autor de este trabajo de grado, considerando que, en el desarrollo de sus funciones en la Universidad, adquiere a diario información actualizada sobre la transversalización del enfoque de OSIGD en la UIS. Según los resultados obtenidos del instrumento, la Universidad cuenta con el siguiente avance en la aplicación de los lineamientos para la inclusión del enfoque de OSIGD para servidores públicos:

Tabla 5.

Resultados de la aplicación del instrumento de análisis

Porcentaje (%)	Eje	Información recopilada
Alto (más del 80%)	<p>Eje 3: Uso de lenguaje no sexista (82%)</p> <p>Eje 5: Comunicaciones con enfoque de OSIGD (87%).</p> <p>Eje 6: Mecanismos de control y denuncia en casos de discriminación. (98%).</p> <p>Eje 8: Contratistas y operadores privados comprometidos con el respeto a las personas con OSIGD (80%).</p>	<p>Está en proceso de aprobación de la guía para aplicar correctamente el lenguaje, al referirse a las personas con OSIGD.</p> <p>El área de comunicaciones de la Universidad ha sido clave para lograr comunicaciones inclusivas, desde el plan de igualdad.</p> <p>El protocolo para atención de casos que violente los derechos de las personas con OSIGD, opera para todas las instancias de la Universidad.</p>
Medio (entre 40% y 79%)	<p>Eje 7: Crear oficinas de género y diversidad (58%).</p> <p>Eje 9: Entornos seguros (58%).</p> <p>Eje 10: Fortalecer la participación de las personas con OSIGD.</p>	<p>Existe la secretaria técnica de la política de equidad de género.</p> <p>No se ha implementado la discriminación positiva hacia personas con OSIGD; para algunos cargos de las instancias institucionales que lideran los temas de equidad de género, lo cual es recomendable.</p> <p>Se sugiere mayor difusión a la política de equidad de género.</p>
Bajo (entre 0% y 39%)	<p>Eje 1: Reconocimiento a la identidad y auto reconocimiento (16%).</p>	<p>No existe una caracterización de la población universitaria desde el enfoque</p>

Porcentaje (%)	Eje	Información recopilada
	Eje 2: Libre de prejuicios sobre las personas con OSIGD (20%).	de OSIGD. Hay un avance solo en estudiantes.
	Eje 4: Registros de información diferencia.	Se debe crecer en la capacidad de reconocer las identidades de género diversas y tratar a las personas según su identidad, en todas las instancias.
		Se sugiere realizar un análisis para actualizar los formularios y otros documentos de la Universidad con el enfoque OSIGD, donde aplique.
		Se perciben prejuicios en temas como el uso de baños por parte de personas trans, formas de vestir, sugerir o recomendar formas de vivir, entre otras.

Nota: Elaboración propia.

3.4 Revisión de PQR´s

Como un complemento al análisis de brechas en la incorporación del enfoque de OSIGD desde los planes institucionales, se analiza información sobre PQR´s recibidas en la Universidad, para identificar desde esta fuente, malas prácticas o falta de inclusión del enfoque de OSIGD en el ámbito universitario. Se solicita al área de Control interno la información, recibiendo lo siguiente:

13 PQR´s presentadas entre el 1 de enero de 2021 y 17 de enero de 2024, relacionadas con los siguientes temas:

Tabla 6.

Análisis de PQR's

Cantidad de PQR'S	Motivo	Observaciones
2	Relacionadas con OSIGD.	Uso de lenguaje sexista. Discriminación verbal o burlas hacia personas con OSIGD por parte de un docente. Mal trato. Derecho de petición por Violencia de Género.
5	Trato y atención al usuario ó deficiencia e insatisfacción del servicio recibido.	Inconformidad en la atención del servicio de psicología de bienestar.
2	Falta de empatía.	Trato grosero hacia un estudiante, por parte de una secretaria. Falta de empatía y atención a estudiantes que requieren ayuda por parte de los docentes y/o un psicorientador.
1	Actos de corrupción, Trato y atención al usuario.	Un contratista de la administración municipal se queja por ser víctima de acoso, difamación, por parte de trabajadores y estudiantes de la UIS con quien tiene relación en el ejercicio de sus funciones.
3	Derecho de petición.	Sin información específica del caso.

Nota: Elaboración propia

4. Oportunidades de Mejora en los Planes Estratégicos Institucionales de la UIS, para la Incorporación del Enfoque de OSIGD

A partir de la información obtenida en el capítulo anterior, se realiza una propuesta para incluir aspectos de mejora identificados, en cuanto a la inclusión del enfoque de OSIGD en la Universidad, a través de los planes estratégicos institucionales.

4.1 Programa de Gestión Institucional

Incluir proyectos orientados a:

- Analizar en qué tipo de documentos, formularios, entre otros, aplica la inclusión del enfoque de identidad de género diversa, y generar el proyecto de desarrollo de software o actualización documental, donde aplique, para asegurar los registros de información diferenciada.
- Lograr y mantener la caracterización de la población universitaria desde el enfoque de OSIGD, para toda la comunidad universitaria.
- Crear cursos de formación dirigidos a poblaciones específicas de la Universidad (nivel directivo, nivel administrativo, nivel operativo) para desarrollar capacidades en cuanto a la inclusión del enfoque de orientación sexual e identidad de género diversa, desde sus funciones propias.

4.2 Programa Estratégico de Talento Humano

Se sugiere incluir la siguiente acción dentro del despliegue del plan, para visibilizar el aporte estratégico de la incorporación del enfoque de OSIGD en la satisfacción de necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo de la Universidad, que incorpore competencias del Ser y del Hacer.

Tabla 7.

Propuesta de Ajuste en el Despliegue del Programa Estratégico de la Gestión de Talento

Humano

Programa Estratégico	Acción estratégica del programa	Objetivo estratégico	Acciones estratégicas
Gestión del Talento Humano	Gestión del ciclo de vida del talento humano (ingreso, desarrollo y retiro) en consonancia con los objetivos estratégicos y las necesidades de la Institución.	Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo de la Universidad, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, que le permitan desempeñar bajo el enfoque de mejoramiento continuo, el rol para el cual fue contratado, propendiendo por una formación integral, que incorpore competencias del ser y del hacer.	NUEVA: Realizar acciones de formación encaminadas a mitigar los riesgos de discriminación o violencia en la atención de la población Universitaria (personas con OSIGD, afrodescendientes, indígenas, poblaciones diferenciadas, entre otras).

Nota: Elaboración propia.

En el proceso de Talento Humano, se sugiere incorporar la discriminación positiva hacia personas con OSIGD, en cargos y procesos de selección donde, desde los lineamientos dados para servidores públicos aplique.

También se identifica como oportunidad de mejora, incluir en evaluaciones de desempeño anuales, encuestas de satisfacción, encuestas de experiencia de usuario, evaluación docente y otros mecanismos de evaluación, preguntas dirigidas a identificar puntos de mejora en la prestación de trámites y servicios institucionales demandados por las personas con OSIGD, incluyendo servicios prestados por terceros y privados.

4.3 Plan de Entrenamiento y Capacitación

Incluir capacitaciones específicas para:

- Crecer en la capacidad de reconocer las identidades de género diversas y tratar a las personas según su identidad, en todas las instancias.
- Eliminar prejuicios en temas como el uso de baños por parte de personas trans, formas de vestir, sugerir o recomendar formas de vivir, entre otras.
- Trato empático hacia todas las personas.
- Divulgación de la política de equidad de género de la Universidad (permanente).
- Divulgación del protocolo de atención de casos de violencia de género en la Universidad (permanente).

5. Curso: Formación en Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGD)

para Personal Administrativo de IES.

5.1 Población Objetivo

La población objetivo del curso objeto de este trabajo de grado, es el personal administrativo planta de la UIS, el cual, según datos de 2023, corresponde a 278 personas que se ubican en 31 cargos. El Apéndice E contiene el listado de los cargos administrativos planta de la UIS.

Se toma del plan estratégico de talento humano la información de la caracterización de la población de la Universidad como sigue:

Figura 2.

Distribución por grupos de edad en los niveles de los cargos

Nivel	Menores de 30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 59	Entre 60 y 69	Mayores de 70	Total por nivel
Directivo	0	0	2	3	5	0	10
Asesor	0	1	3	3	1	0	8
Ejecutivo	0	4	35	26	17	3	85
Docente	1	46	163	131	119	28	488
Profesional	35	130	124	59	24	0	372
Técnico	5	28	22	26	28	0	109
Administrativo	21	93	74	60	30	0	278
Operativo	4	21	51	51	36	0	163
Total	66	323	474	359	260	31	1513

Nota: Plan Estratégico de Talento Humano UIS 2024

Figura 3.

Distribución por nivel máximo modalidad académica en los niveles de los cargos

Nivel	Doctorado	Maestría*	Especialización	Profesional	Técnico o Tecnológico	Secundaria
Directivo	9	1	0	0	0	0
Asesor	4	2	2	0	0	0
Ejecutivo	29	39	15	2	0	0
Docente	294	180	7	7	0	0
Profesional	1	80	165	126	0	0
Técnico	1	5	9	27	37	30
Administrativo	0	2	18	64	121	73
Operativo	0	0	3	4	21	135
Total	338	309	219	230	179	238

** Incluye estudios programas de maestría, especialización médico-quirúrgica y sub-especialización médica.*

Nota: Plan Estratégico de Talento Humano UIS 2024

La población objetivo fue seleccionada con base en los siguientes criterios:

➤ En la búsqueda del estado del arte no se encontraron cursos para la incorporación del enfoque de OSIGD dirigidos de manera específica al personal administrativo de IES. La mayoría de los cursos están dirigidos a profesores y estudiantes.

➤ Los planes estratégicos institucionales abarcan a toda la población universitaria, en cuanto a la transversalización del enfoque de género. Sin embargo, el desarrollo de habilidades y competencias se hace de manera diferente para cada tipo de población, según su nivel de escolaridad y función dentro de la Institución. A partir de la Figura 3, se identifican 4 grupos para los cuales se puede proponer un curso dirigido:

➤ Grupo 1: niveles directivo, asesor y ejecutivo;

➤ Grupo 2: niveles docente y profesional;

➤ Grupo 3: nivel administrativo;

➤ Grupo 4: niveles técnico y operativo;

➤ Dentro de las PQR analizadas se identifica falta de empatía de un administrativo, hacia las personas que atiende.

➤ Según el instrumento de análisis aplicado y el resumen contenido en la Tabla 6 se debe crecer en los ejes “Reconocimiento a la identidad y auto reconocimiento” y “Libre de prejuicios sobre las personas con OSIGD”; para lo cual es estratégico vincular al personal administrativo, porque ellos están desplegados en todas las Unidades Académicas y administrativas de la Universidad.

5.2 Metodología para el Desarrollo del Curso

5.2.1 Definición de Competencias

Para el diseño del curso se usa el enfoque por competencias, el cual es una perspectiva educativa que no se limita a un conjunto de conocimientos y habilidades para desarrollarse en un

contexto, sino que involucra otros atributos para poner en acción conocimientos, habilidades, destrezas o actitudes en un contexto determinado. Se toma como referencia la guía del docente para el desarrollo de competencias de la Universidad Iberoamericana (México, 2012). El enfoque por competencias está basado en cuatro pilares:

- Aprender a conocer, es decir, a adquirir los instrumentos de la comprensión.
- Aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno.
- Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás.
- Aprender a ser, como un proceso fundamental que condensa los anteriores.

Aprender a conocer incluye el conocimiento factual como términos o vocabulario técnico y el conocimiento de conceptos, tal como generalizaciones, principios, teorías, modelos o estructuras.

Aprender a hacer se refiere a técnicas o métodos, simples o complejos que se puedan repetir para alcanzar una meta. Es un saber práctico el cual se adquiere ejercitándolo.

Aprender a vivir juntos y aprender a ser se refiere a los valores y actitudes con los que se llega a la meta y contempla un conjunto de actividades didácticas encaminadas a ampliar la perspectiva de la situación que se desea resolver o la meta a la que se quiere llegar, involucra facetas como el autoconocimiento, capacidades para el diálogo, comprensión crítica y razonamiento moral, autorregulación y autonomía.

5.2.2 Elaboración de la Guía de Estudios

La guía de estudios consta de las siguientes partes:

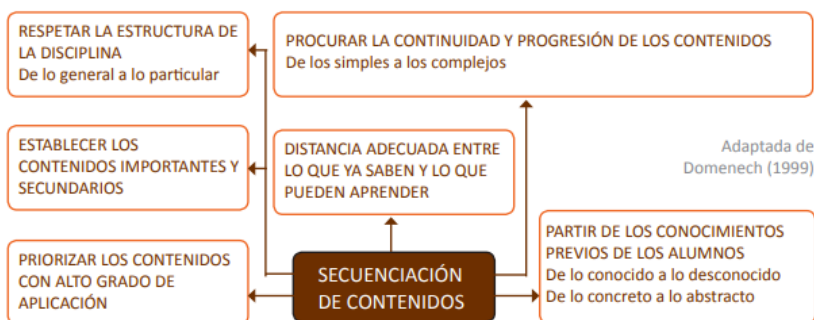
- Identificación de la asignatura: nombre, número de horas (teóricas y prácticas), créditos de la asignatura, responsable o coordinador.
- Requisitos previos: Indica si hay alguna asignatura que debe cursar previamente.

- Dimensiones y competencias: señala las dimensiones que tiene la asignatura y las competencias a desarrollar.
- Objetivos generales: son los que aparecen en la carátula y expresan los aprendizajes que se pretenden lograr al terminar el curso.
- Objetivos específicos: Desglosan los objetivos generales y determinan los conocimientos, habilidades y actitudes que se quiere que los estudiantes desarrollen.
- Temas: se refiere a la lista de contenidos que están asociados al logro de los objetivos.
- Bibliografía general: se referencia las principales fuentes bibliográficas.
- Otros recursos: se pueden incluir otros medios, generalmente audiovisuales y tecnológicos, que faciliten los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Método: se describen, de manera general, la forma de trabajo y el tipo de actividad o experiencia de aprendizaje que se desarrollará en el curso.
- Evaluación: se indican los instrumentos y criterios para evaluar lo aprendido.

5.2.3 Organización de los Temas

Los temas se derivan de los objetivos generales del curso. Se trata de una lista de contenidos, los cuales se deben organizar y secuenciar. En este paso puede ayudar la elaboración de un mapa conceptual, jerárquico desde lo general a lo específico, para relacionar los conceptos entre sí.

Figura 4. Criterios para secuenciar los contenidos



Nota: Guía del docente para el Desarrollo de Competencias

5.2.4 Planeación del Tiempo

Una vez se cuente con una estructura lógica de los temas, es necesario considerar el número de sesiones de trabajo con los estudiantes o público objetivo del curso. En este paso se identifican el número de horas totales del curso y el número de sesiones propuestas.

5.2.5 Estrategias de Aprendizaje

Se refiere al conjunto de actividades mentales conscientes e intencionales que guían las acciones para alcanzar una determinada meta de aprendizaje.

La Figura 5 menciona algunas estrategias de aprendizaje y métodos de enseñanza:

Figura 5.

Estrategias y métodos



Nota: Guía del docente para el desarrollo de competencias

5.2.6 Métodos de Enseñanza

Dentro de los métodos de enseñanza que se utilizan para el desarrollo de un curso se encuentran: Exposición, seminario, diálogo y argumentación, discusión, dramatización o juego de roles, trabajo en equipo, clarificación de valores, estudio de casos, dilemas morales, método de proyectos, aprendizaje basado en problemas.

5.2.7 Recursos Educativos y Medios Didácticos

El recurso educativo es cualquier material que se utiliza con la finalidad de facilitar el desarrollo de las actividades formativas, tales como libros, revistas, pizarrón, periódicos.

El medio didáctico es cualquier material elaborado con la intención de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, por ejemplo, un libro electrónico ó un programa multimedia que permite hacer práctica en un tema específico, software especializado, páginas web, TIC's, videos, power point, imágenes y fotografías, entre otros.

5.2.8 Herramientas Tecnológicas

Algunos ejemplos de herramientas tecnológicas son: aula virtual, chat, Skype, foro, blog, grupos, prezi, bases de datos electrónicas, sondeos, pruebas, blackboard entre otros.

5.2.9 Evaluación

Se realiza la evaluación para comprobar el logro de los objetivos, orientar el aprendizaje real, retroalimentar para mejorar y otorgar calificaciones, cuando aplica. Para realizar desde el enfoque por competencias se deben responder las preguntas: ¿Qué evaluar? y ¿con qué instrumentos evaluar?

Los principales criterios para elegir las técnicas e instrumento son:

- Validez: capacidad del instrumento de evaluar el desempeño esperado.
- Características de los estudiantes.
- Tiempo disponible.
- Recursos.
- Plan evaluativo del todo el curso en conjunto.

Algunas técnicas o instrumentos para evaluar que se pueden tener en cuenta son: pruebas de ejecución, portafolios, diario de campo o bitácora, organizadores gráficos, ensayo, estudio de

casos, debate, método de proyectos, resolución de ejercicios y problemas, exámenes de preguntas abiertas, exámenes de preguntas cerradas, exposición, productos variados (tecnológicos, artísticos y gráficos).

5.3 Curso Incorporación del Enfoque de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGD) en el Personal Administrativo de Universidades

Con base en la metodología descrita en el ítem 5.2, se desarrolla el curso dirigido al personal administrativo planta de la UIS, según lo siguiente:

5.3.1 Competencias a Desarrollar

En la Tabla 8 se describen las competencias que se quieren desarrollar en el personal administrativo de la UIS, para la incorporación del enfoque OSIGD.

Tabla 8.

Competencias

RESULTADOS DE APRENDIZAJE			
Competencia	Cognitivo: Conocimiento	Axiológico: Actitudes	Procedimental: Prácticas
El personal administrativo posee conocimientos de antecedentes, evolución y conceptos claves de igualdad, en lo relacionado con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce los antecedentes sobre devenir de los temas asociados a la orientación sexual e identidad de género diversa. • Distingue conceptos específicos sobre orientación sexual e identidad de género diversa. • Diferencia los conceptos relacionados con orientación sexual e identidad de género diversa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrasta pensares sobre el concepto de moda, en cuanto a los temas de diversidad sexual, pues no son cuestión de la época actual; reconociendo que estos vienen desde la antigüedad. • Utiliza expresiones o términos correctos a la hora de hablar o referirse a personas con orientación sexual e identidad de género diversas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliza en su entorno laboral, desigualdades asociadas a la diversidad sexual. • Emplea lenguaje inclusivo y no sexista en la atención al público. • Demuestra comunicación asertiva al atender personas con orientación sexual e identidad de género diversas.
El personal administrativo atiende de manera equitativa,	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la normativa aplicable a instituciones de Educación superior 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambia actitudes LGBTIQ-fóbicas discriminatorias y 	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra que, todos los seres humanos pueden pensar y

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencia	Cognitivo: Conocimiento	Axiológico: Actitudes	Procedimental: Prácticas
inclusiva, con respeto y empatía	y servidores públicos en políticas de equidad de género. <ul style="list-style-type: none"> • Identifica los principios de igualdad entre seres humanos, a partir del concepto de dignidad. • Reproduce teorías basadas en el ser para desarrollar la empatía y apertura a pensamientos, o formas radicalmente diferentes a las propias. • Conoce la visión de la universidad y las políticas relacionadas con equidad de género. • Comprende la política de equidad de género y protocolo de atención a HVBG de la UIS. • Distingue las situaciones o casos relacionados con discriminación de 	violentas que están cubiertas por comportamientos culturales aceptables. <ul style="list-style-type: none"> • Contrasta las creencias que relacionan la diversidad sexual con el pecado o con una enfermedad. • Modifica pensamientos y actitudes irrespetuosas. • Crece en habilidades empáticas. • Cambia los comportamientos que no sean de igualdad. 	vivir, de forma diferente, a las propias creencias o comportamientos aceptados culturalmente. <ul style="list-style-type: none"> • Trata al público de forma inclusiva, valorando la diversidad y la diferencia. • Respeto y trata amablemente a todas las personas. • Practica los principios de la política de equidad de género de la universidad.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencia	Cognitivo: Conocimiento	Axiológico: Actitudes	Procedimental: Prácticas
<p>El personal administrativo, en su atención al público, previene casos de violencia de género dentro de la universidad y sabe orientar a otros en la forma de proceder, cuando se identifique algún caso.</p>	<p>personas con orientación sexual o identidad de género diversas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce el principio de igualdad a partir de la declaración de los derechos humanos. • Conoce normativa específica sobre violencia de género, así como el protocolo de atención a víctimas de violencia de género en la Universidad. • Distingue casos de violencia de género de los que no lo son. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambia actitudes que incorporen rasgos de violencia basada en género o discriminación por prejuicio. • Modifica el lenguaje violento por lenguaje inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detecta posibles casos de VBG. • Actúa con consciencia preventiva, para no propiciar casos de violencia de género en su entorno. • Orienta a otras personas, en la activación del protocolo de atención a víctimas de violencia de género, dentro de la universidad, cuando aplique.

Nota: Elaboración propia.

5.3.2 Ficha y Guía para el Desarrollo del Curso

En la Tabla 9 se encuentra la ficha del curso diseñado para la incorporación del enfoque OSIGD en el personal de planta de la UIS. En el Apéndice F se desarrolla la guía del curso, con base en lo identificado en la ficha.

Tabla 9.

Ficha del curso

Ficha
<p>Nombre del Curso: Incorporación del enfoque de Orientaciones sexuales e identidad de género diversas en el personal administrativo de Universidades.</p> <p>Requisitos previos: Ninguno.</p> <p>Intensidad horaria: 16 horas.</p>
<p>Objetivos Generales</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Brindar conocimientos históricos, referenciando antecedentes y evolución de los conceptos de igualdad de género y orientaciones sexuales diversas. ➤ Proporcionar conocimientos y buenas prácticas al personal administrativo para que la interacción con las personas que acuden a su servicio se realice de manera equitativa, inclusiva y con respeto. ➤ Conocer el protocolo de atención de casos por violencia de género y saberlo aplicar.
<p>Objetivos Específicos de Aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer las épocas y momentos históricos que han marcado la evolución de los temas asociados a la orientación sexual e identidad de género diversa. ✓ Distinguir los conceptos y referirse de manera correcta a personas con OSIGD. ✓ Conocer la normativa aplicable a las instituciones de educación superior y servidores públicos en cuanto a políticas de equidad de género y actuar en consecuencia, en el cumplimiento de sus labores. ✓ Incorporar empatía, lenguaje inclusivo, valorando la diversidad y la diferencia, al momento de tratar personas con Orientaciones sexuales o identidad de género diversas. ✓ Contrastar las propias creencias respecto a las orientaciones sexuales e identidad de género diversas.

Ficha

- ✓ Conocer el marco normativo de la Universidad, políticas, planes, entre otros que contribuyen con la transversalización de la incorporación del enfoque de OSIGD en la institución.
- ✓ Conocer la normativa específica sobre violencia de género y el protocolo para la atención de víctimas en la Universidad.
- ✓ Reconocer el principio de igualdad, de la declaración de los derechos humanos, y llevarlo a la práctica en todos los escenarios.

Contenidos

1. Introducción y presaberes (1 hora)
2. Evolución histórica (1.5 horas)
 - 2.1 Conceptos culturales de OSIGD en la antigüedad (Grecia, Roma)
 - 2.2 Hitos claves de la evolución de los conceptos de OSIGD en los últimos 100 años, hasta el momento actual.
3. Conceptos Claves de OSIGD (2 horas)
 - 3.1 Qué es orientación sexual diversa y cuales existen.
 - 3.2 Qué es identidad de género y cómo se identifican
 - 3.3 Reconocer la propia orientación sexual e identidad de género.
4. Comunicación asertiva y lenguaje inclusivo (2 horas)
 - 4.1 Qué es un lenguaje no sexista e inclusivo
 - 4.2 A que se refiere el término “actitudes LGTBIQ fóbicas”.
 - 4.3 Comunicación asertiva, basada en la igualdad.
5. Normativa aplicable a instituciones de educación superior en políticas de equidad de género. (2 horas)
 - 5.1 Visión, Normas, políticas y planes institucionales existentes
6. Prevención de la violencia de genero (4 horas)
 - 6.1 Normativa asociada a la prevención de violencia de género
 - 6.2 Protocolos institucionales para la atención de víctimas
 - 6.3 Presentación de casos reales de violencia de género
7. Resolución de casos prácticos para la inclusión de enfoque de OSIGD (4 horas)

Ficha

Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje

El curso es presencial y se requiere la participación de los asistentes; estos desarrollarán habilidades de comunicación, análisis, contraste del propio pensamiento, apertura y redireccionamiento de una intervención por Violencia de género, en los casos que amerite. Específicamente los participantes desarrollarán las siguientes actividades:

- Presentación de los temas en power point
- Lectura de normativa relacionada ó planes institucionales
- Realización de talleres sobre conceptos básicos y ejercicios de comunicación inclusiva
- Trabajo en grupo
- Exposición
- Diálogo y contraste de ideas
- Resolución de casos

Sistema de Evaluación

- Asistencia mínima del 80% del curso
- Talleres escritos individuales y grupales
- Resolución de casos
- Exposición de ideas

Bibliografía

- Lineamientos para la inclusión del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD) en las políticas orientadas a mejorar la relación Estado-ciudadanía” emitido por el Departamento administrativo de la función pública en abril 2022.
 - Política de equidad de género y Protocolo de atención de casos de Violencia de Género de la UIS
 - Lineamientos política de educación superior inclusiva
-

6. Piloto

6.1 Planeación del Piloto

El piloto del curso Formación en orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD) para personal administrativo de IES, tiene una duración de 4 horas y se incluyó en el plan de capacitación de I semestre de 2024, liderado por el área de Talento humano de la UIS. Se programó para el 21 y 22 de marzo.

La convocatoria de los asistentes la realiza directamente el área de Talento Humano.

Para el desarrollo del piloto se elabora el plan descrito en la Tabla 10:

Tabla 10.

Plan para el desarrollo del piloto

Tiempo	Actividad	Metodología	Responsable
Sesión 1: 2 Horas			
10 minutos	Introducción al curso y objetivos de la sesión.	Exposición con diapositivas.	Robinson Duarte
10 minutos	Dinámica de rompehielos para crear un ambiente de confianza y colaboración. ¿qué entiende por diversidad?	Juego: tingo tango.	Robinson Duarte
10 minutos	Encuesta inicial para conocer los conocimientos previos y actitudes de los participantes frente a diversidad de género e inclusión. Particularmente sobre:Sexo, género, orientación, identidad de género, expresión de género, estereotipo, prejuicio, discriminación.	Encuesta por Google form.	Robinson Duarte

Tiempo	Actividad	Metodología	Responsable
20 minutos	Presentación de conceptos básicos sobre diversidad, partiendo de los conceptos del cuestionario anterior. Entender que la diversidad no resta humanidad. ¿Entonces que es LGBTIQ+?	Final: Exposición comparada con las estadísticas de las respuestas del quiz e interactuando con el público.	Robinson Duarte
10 minutos	Actividad: ¿qué etiquetas tengo?	En una hoja de papel Partida en dos, sin nombres. Escribir reflexivamente nuestras propias etiquetas. Dar un ejemplo y solicitar dos voluntari@s que quieran compartir sus etiquetas.	Robinson Duarte
10 minutos	Descanso		
30 minutos	Objetivo: Exponer las creencias y prejuicios (individuales). Resultados y definiciones de: <i>Estereotipo, prejuicio, discriminación.</i> Actividad adicional ¿Que han escuchado o pensado qué se negativo sobre las personas LGBTIQ+? (Dichos, ideas).	Segunda mitad de hoja respondo la pregunta, revuelvo y los vuelvo a repartir Noticias, comentarios. Contrastar	Robinson Duarte

Tiempo	Actividad	Metodología	Responsable
20 minutos	Exponer creencias socioculturales y normativa aprobada. Noticias	Material tarjetas con normativa y Sentencias por años. Voltrear temas (sensibilizar)	Robinson Duarte
Sesión 2: 2 Horas			
15 minutos	Revisión de la normativa nacional e internacional que protege los derechos de las personas LGBTIQ. (4 sentencia).	Exposición con diapositivas. La norma, el protocolo	Robinson Duarte
20 minutos	Explicación de la importancia de la diversidad y la inclusión en el servicio público. Y lenguaje inclusivo.	Exposición con diapositivas (Pasarle por correo, imprimirlo)	Robinson Duarte
25 minutos	Tips de buenas prácticas.	Charla	Robinson Duarte
40 minutos	Estudio de casos prácticos para analizar situaciones de discriminación y cómo abordarlas de manera inclusiva. / Análisis de casos reales de discriminación hacia personas LGBTIQ en contextos de servicio público (PQRS).	Uno de los casos lo analiza el expositor. El otro caso lo trabajan en grupos máximo 6 personas. Cada equipo debe entregar el análisis del caso por escrito.	Robinson Duarte
20 minutos	Encuestas de satisfacción (GTH)	¿Qué te gustó del taller?	Robinson Duarte

Tiempo	Actividad	Metodología	Responsable
	Sesión de retroalimentación donde los participantes pueden expresar sus opiniones y sugerencias para mejorar el curso en el futuro. (preguntas).	¿Qué no te gustó del taller? ¿Hay alguna sugerencia que tienes para seguir mejorando?	

Los instrumentos planeados para evaluar el piloto son los siguientes:

- Listado de asistencia, aplicado por el área de Talento Humano de la Universidad.
- Taller de pre-saberes
- Resolución de casos
- Evaluación de reacción, aplicada por el área de Talento Humano de la Universidad.

6.2 Ejecución y Resultados del Piloto

El piloto se desarrolló los días 21 y 22 de marzo, en los horarios propuestos por Talento Humano. La primera sesión se realizó presencial y la segunda virtual, debido a un cierre temporal de la universidad.

6.2.1 Actividades y Material

La Tabla 11 describe la ejecución de las actividades planeadas y el material utilizado, en las sesiones

Tabla 11.

Seguimiento a la ejecución del plan para el desarrollo del piloto

Actividad planeada	Seguimiento	Material	Estado actividad
Introducción al curso y objetivos de la sesión.	Se realiza exposición con diapositivas, ubicando al público en el objetivo de la sesión.	Ver enlace: https://view.genial.ly/65fa1e7275af4b00148b49b6/interactivo-content-enfoque-de-osigd	Terminada
Dinámica de rompehielos para crear un ambiente de confianza y colaboración. ¿qué entiende por diversidad?	A través del juego, tingo tango, se realiza el rompe hielo y el primer abordaje de los términos introductorios.	Ver enlace: https://view.genial.ly/65fa1e7275af4b00148b49b6/interactivo-content-enfoque-de-osigd	Terminada
Encuesta inicial para conocer los conocimientos previos y actitudes de los participantes frente a diversidad de género e inclusión.	Los asistentes responden la encuesta diseñada en Google form.	Ver apéndice G	Terminada

Actividad planeada	Seguimiento	Material	Estado actividad
<p>Particularmente sobre: Sexo, género, orientación, identidad de género, expresión de género, estereotipo, prejuicio, discriminación.</p>	<p>El expositor explica los términos asociados a LGBTIQ+ y OSIGD utilizando las preguntas del Google form resuelto en el paso anterior e interactuando con el público.</p>	<p>Ver enlace: https://view.genial.ly/65fa1e7275af4b00148b49b6/interacti-ve-content-enfoque-de-osigd</p>	<p>Terminada</p>
<p>Presentación de conceptos básicos sobre diversidad, partiendo de los conceptos del cuestionario anterior.</p> <p>Entender que la diversidad no resta humanidad.</p> <p>¿Entonces que es LGBTIQ+?</p>	<p>Cada participante, en una actividad reflexiva escribe sus propias etiquetas. Posteriormente se hace una socialización para aclarar dudas.</p>	<p>Hojas de papel, utilizadas por los asistentes para escribir sus respuestas.</p>	<p>Terminada</p>
<p>Actividad: ¿qué etiquetas tengo?</p> <p>Exponer las creencias y prejuicios (individuales).</p> <p>Resultados y definiciones de: <i>Estereotipo, prejuicio, discriminación.</i></p>	<p>Utilizando las respuestas dadas por los asistentes en el Google form, se explican los términos estereotipo, prejuicio, discriminación.</p> <p>Segunda mitad de hoja respondo la pregunta, revuelvo y los vuelvo a repartir.</p>	<p>Ver enlace: https://view.genial.ly/65fa1e7275af4b00148b49b6/interacti-ve-content-enfoque-de-osigd</p>	<p>Terminada</p>

Actividad planeada	Seguimiento	Material	Estado actividad
<p>Actividad adicional ¿Que han escuchado o pensado qué sea negativo sobre las personas LGBTIQ+? (Dichos, ideas).</p>		<p>ve-content-enfoque-de-osigd</p>	
<p>Exponer creencias socioculturales y normativa aprobada.</p>	<p>Los asistentes escriben creencias culturales ó creencias negativas respecto a personas de la comunidad LGBTIQ+. Se realiza una socialización e intercambio de ideas. Se utiliza video de sensibilización.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Terminada</p>
<p>Revisión de la normativa nacional e internacional que protege los derechos de las personas LGBTIQ.</p>	<p>Se realiza exposición con diapositivas, con las sentencias de la corte, avalando derechos de las personas LGTBIQ+.</p>	<p>Ver apéndice I</p>	<p>Terminada</p>
<p>Explicación de la importancia de la diversidad y la inclusión en el servicio público. Y lenguaje inclusivo.</p>	<p>Ser realiza exposición con diapositivas.</p>	<p>Ver apéndice I</p>	<p>Terminada</p>
<p>Estudio de casos prácticos para analizar situaciones de discriminación y cómo abordarlas de manera inclusiva. / Análisis de casos reales de discriminación hacia personas LGBTIQ en contextos de servicio público (PQRS).</p>	<p>Los casos se comparten por un link de Google form. Cada asistente desarrolla un caso y lo deja registrado en el formulario.</p>	<p>Ver apéndice H</p>	<p>Terminada</p>

Actividad planeada	Seguimiento	Material	Estado actividad
Encuestas de satisfacción (GTH)	Se realiza la evaluación de reacción de Talento Humano.	Ver Tabla 13	Terminada
Sesión de retroalimentación donde los participantes pueden expresar sus opiniones y sugerencias para mejorar el curso en el futuro. (preguntas).	<p>En el Google form se realizan las siguientes preguntas a los asistentes:</p> <p>¿Qué te gustó del taller?</p> <p>¿Qué no te gustó del taller?</p> <p>¿Hay alguna sugerencia que tienes para seguir mejorando?</p>		

6.2.2 Resultados Obtenidos a través de los Instrumentos de Evaluación

- Listado de asistencia, aplicado por el área de Talento Humano de la Universidad.

Según la ficha del curso, se requiere una asistencia del 80% del curso para su aprobación.

Según el registro entregado por Talento Humano, 21 personas asistieron a las dos sesiones del piloto, quedando el indicador de asistencia en 100%.

Las 21 personas asistentes, están distribuidas en los siguientes cargos y unidades:

Tabla 12.

Cargos asistentes al Piloto y unidades

Cargo	Número de asistentes	Unidad
Almacenista	1	➤ Escuela de Química
Auxiliar Administrativo A1	1	➤ Secretaria General
Auxiliar Administrativo A4	2	➤ Escuela de ingeniería metalúrgica y ciencia de materiales. ➤ Vicerrectoría Académica
Auxiliar Administrativo A5	2	➤ Contabilidad ➤ Instituto de Lenguas
Auxiliar Administrativo A6	2	➤ Proyectos de enfermería ➤ División de contratos
Auxiliar Servicios de Laboratorio	4	➤ División de planta física
Profesional	4	➤ Vicerrectoría Académica ➤ Vicerrectoría de investigación y extensión ➤ Contabilidad ➤ Biblioteca

Cargo	Número de asistentes	Unidad
Secretaria B	4	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Escuela de medicina ➤ Escuela de Fisioterapia ➤ Escuela de Ingeniería de Petróleos ➤ Departamento de Salud mental
Técnico de Soporte Académico B	1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Escuela de Química
➤ Total	➤ 21	

Nota. Elaboración propia.

El desarrollo del piloto tuvo alcance a 21 funcionarios públicos, administrativos de la UIS, distribuidos en 10 cargos y 15 unidades diferentes.

➤ Taller de presaberes

Se realizó un cuestionario de 8 preguntas para indagar conocimientos previos de los asistentes, en cuanto a conceptos y términos de diversidad de género e inclusión. A partir de este material se realiza la exposición y explicación de los conceptos del enfoque de OSIGD. Las preguntas fueron respondidas de forma correcta por la mayoría de los participantes, desde el ejercicio de presaberes. Para la minoría que eligió respuestas incorrectas y en general para todos, se desarrolló la explicación de cada una de las preguntas, transmitiendo el conocimiento planeado en el piloto. El cuestionario resuelto por los asistentes se puede consultar en el apéndice G.

➤ Resolución de casos

Se proponen dos casos para analizarse individualmente, en la evaluación final del piloto. El caso 1 es respondido por 11 personas y el caso 2 es respondido por 10 personas. El 100% de los participantes del piloto desarrolló la actividad de evaluación.

Al revisar las respuestas de los casos, se observa claridad en los conceptos y términos utilizados, así como las consecuencias que puede tener un servidor público, si por desconocimiento

ó prejuicios, incurre en discriminación con personas de orientación sexual o identidad de género diversas. Se logra la sensibilización para atender de manera equitativa, inclusiva, con respeto y empatía a todas las personas. Los resultados de los casos se pueden consultar en el Apéndice H.

➤ Evaluación de reacción

La evaluación de reacción de Talento humano fue respondida por 17 personas.

Tabla 13.

Evaluación de reacción Talento humano

Aspecto evaluado / Calificación	Completamente de acuerdo	De acuerdo
La programación de horas y lugares se informaron con anticipación.	16	1
El ambiente físico cumplió con los requisitos de seguridad y tranquilidad.	15	2
La duración de la capacitación ha sido adecuada y se ha ajustado a los contenidos	16	1
Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados	15	2
El facilitador o docente ha desarrollado el curso de manera amena.	15	2
La temática tratada en la formación ha permitido el desarrollo de nuevas habilidades	15	2
La actividad de capacitación ha brindado herramientas que pueden ponerse en práctica	16	1

Nota: Elaboración propia.

Los participantes evalúan de forma positiva la capacitación recibida.

Adicional al instrumento de talento humano, en el Google form de los casos, se incluyeron tres preguntas de evaluación a los participantes, obteniendo la siguiente información:

¿Qué le gustó del taller?

Impulsa a aceptar las diferencias de otros, se adquiere conocimiento, es importante respetar las personas con ideologías diferentes, es muy bueno que la universidad brinde espacios para conversar sobre estos temas, los ejemplos ayudaron mucho a comprender el tema, se aprenden nuevos conceptos, la formación ayuda a tener un enfoque claro y entender cómo se sienten las

otras personas a partir de comentarios. El expositor fue muy natural, con dominio del tema. Se aprende sobre tipos de género y a evitar la discriminación. Se aprende sobre las orientaciones sexuales; palabras que creíamos no relevantes sí lo son para otra persona. Se sugiere hacer este taller más seguido.

¿Qué no le gustó del taller?

Más del 50% del grupo expresó que fue muy corto, que hubieran querido más horas. No les gustó que no se pudo hacer presencial en su totalidad. Una persona opina que le hubiera gustado más interacción y seguir profundizando en los conceptos.

¿Tiene sugerencias para mejorarlo?

Que sea más largo. Tener invitados,

6.2.3 Conclusiones del Piloto

Con base en los instrumentos de evaluación aplicados y descritos en este capítulo se comprende que el piloto realizado les permitió a los participantes:

- Aclarar dudas respecto a los términos correctos para referirse a personas OSIGD
- Tener apertura para aceptar la diferencia de los otros.
- Adquirir mayor conocimiento en leyes y normas a favor de la comunidad LGTBIQ+, lo cual suscita la empatía.
- Incorporar nuevo vocabulario.
- Conectar con nuevas actitudes de inclusión.
- Despertar el deseo o la inquietud por recibir más formación en el tema.
- Sensibilizarse frente a las personas que tienen el riesgo de ser discriminadas por su orientación sexual o identidad de género diversa.
- Conocer las consecuencias que puede desencadenar un lenguaje no inclusivo ó sexista, ó comportamientos discriminatorios.
- Conocer normativa asociada.

7. Conclusiones

La transversalización del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas continúa siendo un reto importante en las Instituciones Educación Superior en Colombia. Si bien en los últimos años a nivel nacional se han desarrollado e implementado políticas sobre educación inclusiva, equidad de género y protocolos de atención a hechos de violencias, y se han creado unidades especializadas a la par de que ha existido una expansión de la oferta académica, aún se requieren mayores esfuerzos para avanzar a instituciones que valoren la diversidad y sean libres de violencias, tal y como sugieren las IES más relevantes a nivel Latinoamérica.

La Universidad Industrial de Santander cuenta con una política de educación inclusiva, así como una política de equidad de género y un plan de igualdad aprobados por el Consejo Superior, que guían a las Unidades Académico Administrativas a la transversalización del enfoque OSIGD, lo que se han manifestado sobre todo en los planes de gestión institucionales.

La población del personal de planta administrativo en calidad de servidores públicos, hacia el cual va dirigido el curso propuesto con este trabajo de aplicación, no sólo abarca todas las unidades académico-administrativas de la Universidad, sino que además en sus funciones primarias se enfocan al servicio al público, convirtiéndoles en actores claves para capacitar y sensibilizar.

El desarrollo piloto es una actividad que suma en el cumplimiento del plan de capacitación 2024 e impacta en el cumplimiento del plan estratégico de Talento Humano, así como al plan de igualdad y a la política de equidad de género.

Referencias Bibliográficas

- Colina-Martín, S. (2021). La cooperación internacional para el desarrollo y la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI: una mirada desde la Agenda 2030. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 10(2), 62–82. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.557
- Contreras-Manrique, L., Coronel-Peñuela, D.L., Contreras-Manrique, R. de B., & Ovalle-Lizcano, T.V. (2020). Análisis cuantitativo de la percepción sobre la discriminación en la población con orientación sexual e identidad de género diversas y la población de negritudes en los estudiantes universitarios. *Ecomatemático*, 11(2), 66–80. <https://doi.org/10.22463/17948231.3199>
- Departamento administrativo de la función pública. (abril 2022). *Lineamientos para la inclusión del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD) en las políticas orientadas a mejorar la relación Estado-ciudadanía.*
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN), 2018. *Enfoque e Identidades de Género: para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva.*
- Ministerio de Educación Nacional (2013). *Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. Bogotá. Disponible en línea (Última revisión el 18-12-2014) <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-propertyvalue-56623.html>*
- Molina, N. (2005). *Herramientas para investigar ¿Qué es el estado del arte? Ciencia y Tecnología para la salud Visual y Ocular*, 5, 73-75. <http://bit.ly/32y7qzw>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Preciado, Patricio & Klinger, Alex & García, Luis. (2024). La Diversidad e Inclusión en el Trabajo:

Claves para el Éxito Empresarial en el Siglo XXI. Reincisol.. 3. 118-133.

10.59282/reincisol.V3(5)118-133.

Secretaría Jurídica Distrital. (2018). *Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la*

integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las

entidades

del

Estado

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=76367>

Universidad de Antioquia. (2020). *Cursos de sensibilización: No Género Violencia.*

https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna!/ut/p/z1/xVRNc9owEP0r5cDRo5VkG-voOAxgqI1JgOBLZ7FFUIplYjsk7a-valJjRwdoJ-3UF3IHb3ffPumJpOSGpBp36hYbVWrcmHiRul88ETDq2zDqTcIAfDfwu52r2Yh5jMzfAmBIHfCT7ji6joPxZchIarajxOISFpj8cBJAYvPZDIQY9AUc8uHI58Pv5Z8ApKf5z0hK0kw322ZNFtuyanDzkEtsA9Zvo3VZyOf_B61yzGX9CTPMWxlvoShUhnUbCpmrTOMf-KzUjTTIst5HG1U3mJdtyPAO17KqsFBSN1jr8lZqWZU7vieyzVROFsJZuQK5sARntmW7S7TQltTyVivqCI9myyW8F_7XydLTus73_V5L53HbgQSGl8wVIA2izntAPOBdSETkjHlvwOwOPwBOHf45FgszRefoFDEl852Sj2Sqy6ow1_HqD0Xqn-tgwwc7PJd_0QiY0Si-CHujzxTigP2V8kfZ039afvHR9uE595nnRd3d36e-8eDeL08Nufm_JtwW0-m08Pg36-uk__0isnrB0nu8XhWHZe63Wj8AmZsRgA!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?page=udea.generales.interna&urile=wcm%3Apath%3A%2FPortalUdeA%2FasPortalUdeA%2FasHomeUdeA%2FUnidades%2BAcad%2521c3%2521a9micas%2FMedicina%2FasContenidos%2FasListado%2Fcajaherramientasnogenerov3

-

Vinasco Guzmán, M.C. (2017). Metodología para la construcción del estado del arte del sector turístico: validación en el sur del Huila. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 14(2), 146–153.
<https://doi.org/10.18041/1794-7200/criteriojuridico.2017.v14n2.1638>