

**PROPUESTA DE LA LÍNEA DE FORMACIÓN EN INCLUSIÓN Y EQUIDAD  
EDUCATIVA EN EL MARCO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL EN  
LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS-UNIMINUTO  
RECTORÍA SANTANDERES**

**Estudiantes:**

**Claudia Beatriz Torres Laverde**

**Susana Vargas Lipez**

**Constanza Rocío Ríos Contreras**

**Director metodológico y de línea**

**Angélica Nohemy Rangel Pico**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO  
Maestría en Educación para la Inclusión y la Discapacidad  
Bucaramanga, 31 de mayo de 2024**

## Tabla de Contenido

<b>Resumen</b> .....	7
<b>Introducción</b> .....	9
<b>Justificación</b> .....	11
<b>4. Descripción del problema</b> .....	16
<b>4.1 Planteamiento del problema</b> .....	16
<b>4.2 Formulación del Problema</b> .....	25
<b>5. Objetivos</b> .....	26
<b>5.1 Objetivo General</b> .....	26
<b>5.1.1 Objetivos Específicos</b> .....	26
<b>6. Marco Referencial</b> .....	27
<b>6.1. Marco histórico</b> .....	27
<b>6.1.1. Antecedentes</b> .....	29
<b>6.1.1.1. Antecedentes internacionales</b> .....	30
<b>6.1.1.2. Antecedentes nacionales</b> .....	36
<b>6.1.1.3. Antecedentes locales</b> .....	40
<b>6.2. Marco Teórico</b> .....	41
<b>6.3. Marco Conceptual</b> .....	52
<b>6.4. Marco Legal</b> .....	55
<b>6.4.1 Internacional</b> .....	55
<b>6.4.2. Nacional</b> .....	60
<b>6.4.3. Local</b> .....	64
<b>6.4.4. Institucional</b> .....	64
<b>7. Diseño metodológico</b> .....	65
<b>7.1. Enfoque metodológico</b> .....	65
<b>7.2. Tipo de Investigación</b> .....	67
<b>7.3 Método</b> .....	69
<b>7.4 Fases</b> .....	69
<b>7.4.1. Fase de planeación</b> .....	69
<b>7.4.2. Fase de Ejecución</b> .....	74
<b>7.4.3 Fase de Publicación</b> .....	75

<b>7.5. Propósito</b> .....	76
<b>7.6. Población y muestra poblacional</b> .....	76
<b>7.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</b> .....	80
7.7.1 Técnica .....	80
7.7.2 Instrumento .....	82
<b>8. Cronograma</b> .....	85
<b>9. Presupuesto</b> .....	87
<b>10. Desarrollo de Objetivos</b> .....	89
10.1 Primer Objetivo Específico .....	89
10.2 Segundo Objetivo Específico .....	128
10.3 Tercer Objetivo Específico .....	144
<b>Conclusiones</b> .....	161
<b>Recomendaciones</b> .....	164
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	167
.....	178

## Lista de Figuras

<b>Figura 1. Resultados encuesta conocimientos sobre inclusión en el aula .....</b>	<b>19</b>
<b>Figura 2. Necesidad de cualificación docente en inclusión y equidad educativa.....</b>	<b>22</b>
<b>Figura 3. Redes de Conocimiento .....</b>	<b>45</b>
<b>Figura 4. Redes estratégicas .....</b>	<b>45</b>
<b>Figura 5. Redes afectivas .....</b>	<b>46</b>
<b>Figura 6. Articulación entre el DUA y el PIAR.....</b>	<b>47</b>
<b>Figura 7. Árbol de problemas .....</b>	<b>70</b>
<b>Figura 8. Histórico por dedicación profesores Rectoría Santanderes.....</b>	<b>77</b>
<b>Figura 9. Histórico nivel de formación profesores Rectoría Santanderes .....</b>	<b>78</b>
<b>Figura 10. Población de profesores de la Rectoría Santanderes.....</b>	<b>79</b>
<b>Figura 11. Autorización tratamiento de datos.....</b>	<b>90</b>
<b>Figura 12. Edad de los participantes de la encuesta INES.....</b>	<b>91</b>
<b>Figura 13. Participantes de la encuesta INES por programa académico. ....</b>	<b>92</b>
<b>Figura 14. Participantes por sedes de la rectoría Santanderes.....</b>	<b>92</b>
<b>Figura 15. Dedicación docentes.....</b>	<b>93</b>
<b>Figura 16. Existencia política de educación inclusiva.....</b>	<b>96</b>
<b>Figura 17. Existencia política de participación de estudiantes procesos académicos y administrativos.....</b>	<b>97</b>
<b>Figura 18. Estrategias y procesos para acceso y permanencia de estudiantes .....</b>	<b>98</b>
<b>Figura 19. Existencia política de participación de docentes en procesos académicos y administrativos .....</b>	<b>99</b>
<b>Figura 20. Existencia de herramienta de evaluación flexible.....</b>	<b>100</b>
<b>Figura 21. Existencia de estrategias e implementación de acompañamiento a egresados. .</b>	<b>101</b>
<b>Figura 22. Sistema de información disponible, confiable y accesible, que orienta la formulación de políticas institucionales. ....</b>	<b>102</b>
<b>Figura 23. la institución identifica la diversidad estudiantil caracterizando sus particularidades.....</b>	<b>103</b>

<b>Figura 24. Mecanismos de participación en funciones sustantivas y de valor a la diversidad</b>	104
<b>Figura 25. Mecanismos de participación currículos de la institución son flexibles e interdisciplinarios.</b>	106
<b>Figura 26. Procesos de investigación, temáticas relacionadas con educación inclusiva</b>	107
<b>Figura 27. Procesos de Autoevaluación y autorregulación</b>	108
<b>Figura 28. Estrategias de mejoramiento continuo</b>	110
<b>Figura 29. Participación estudiantil en programas de bienestar</b>	111
<b>Figura 30. Diseño de programas que favorecen la permanencia</b>	112
<b>Figura 31. Enfoque de la educación inclusiva en procesos administrativos</b>	113
<b>Figura 32. Acciones específicas de la estructura organizacional</b>	114
<b>Figura 33. Accesibilidad de espacios de práctica</b>	115
<b>Figura 34. Recursos para estrategias de educación inclusiva</b>	116
<b>Figura 35. Estado del arte.</b>	117
<b>Figura 36. Convenios de cooperación</b>	118
<b>Figura 37. Movilidad</b>	119
<b>Figura 38. Centros, grupos y/o programas de investigación</b>	120
<b>Figura 39. Programas de extensión y proyección social</b>	121
<b>Figura 40. Instalaciones e infraestructura</b>	122
<b>Figura 41. Género participante focus group.</b>	123
<b>Figura 42. Nivel de formación participantes focus group</b>	124
<b>Figura 43. Tiempo de experiencia en docencia universitaria</b>	124
<b>Figura 44. Escalafón y categoría de contratación.</b>	125
<b>Figura 45. Dedicación según el contrato en la institución</b>	126
<b>Figura 46. Modalidad de los cursos que atiende.</b>	126
<b>Figura 47. Nivel de formación de los cursos que atiende</b>	127
<b>Figura 48. Primer eje Temático: Entendiendo la Diversidad: Normatividad y Fundamentación</b>	148
<b>Figura 49. Segundo Eje temático: Flexibilidad curricular para la educación inclusiva</b>	151
<b>Figura 50. Tercer eje temático Herramientas TIC y Recursos de Asistencia</b>	154
<b>Figura 51. Cuarto eje Temático Habilidades en el Aula Inclusiva</b>	156
<b>Figura 52. Quinto eje Temático: Colaboración y trabajo en equipo institucional</b>	159
<b>Figura 53. Línea de Formación en Inclusión y Equidad Educativa</b>	160

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1. Marco Conceptual .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 2. Presupuesto .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabla 3. Indicadores de existencia .....</b>	<b>94</b>
<b>Tabla 4. Indicadores de Frecuencia .....</b>	<b>94</b>
<b>Tabla 5. Indicadores de Reconocimiento .....</b>	<b>95</b>
<b>Tabla 6. Triangulación INES, Focus Group y Contribuciones normativa y académicas. ..</b>	<b>132</b>

## **Resumen**

Este trabajo de grado propone a UNIMINUTO, Rectoría Santanderes, una línea de formación en inclusión y equidad educativa dentro del Plan de Desarrollo Profesional. La línea, con doce formaciones en cinco ejes temáticos, busca cualificar a los docentes para ofrecer atención educativa de calidad y equitativa a la población con discapacidad. La propuesta surgió de una investigación con enfoque cualitativo y de tipo descriptivo con la participación de profesores, triangulando resultados del Índice de Inclusión para la Educación Superior, un Focus Group con profesores consejeros y diversas contribuciones académicas. La investigación recomienda acciones para la política de inclusión en construcción.

Palabras clave: Inclusión, equidad educativa, formación, profesores, educación superior, discapacidad.

## **Abstract**

This thesis presents to UNIMINUTO, Rectoría Santanderes, a proposal to incorporate a learning pathway on inclusion and educational equity within the Faculty Development Plan. The learning pathway is structured with twelve courses across five thematic areas, aiming to qualify teachers to provide quality and equitable educational attention to students with disabilities. The proposal emerged from a qualitative, descriptive research study, involving the participation of teachers, triangulating results from the INES Inclusion Index for Higher Education, a focus group with advisory teachers, and various normative and academic contributions. The research provides recommendations to the institution for defining actions in the developing inclusion policy.

**Keywords:** Inclusion, equity, learning pathway, higher education, disability.

## **Introducción**

La propuesta de creación de la línea de formación docente para la atención de la inclusión y la equidad educativa, dirigida a profesores de UNIMINUTO en la Rectoría Santanderes, se formula como proyecto de grado en el programa académico Maestría en Educación para la Inclusión y la Discapacidad, con el propósito de ofrecer a la institución en esta Rectoría, en la cualificación de su planta docente ante la necesidad de aportar a la formación en esta línea, aunando esfuerzos para lograr una educación de calidad al alcance de todos.

La Resolución Rectoral N. 1511 del 26 de junio de 2019 de UNIMINUTO, provee los lineamientos generales de la inclusión en la institución, sustento normativo para avanzar con esta propuesta, pues en el artículo 2 está dando respaldo directo a este proyecto en los siguientes numerales: numeral 2; al promover el diseño e implementación de didácticas innovadoras que tengan en cuenta las particularidades de los estudiantes en los procesos de aprendizaje y desarrollo de sus capacidades en educación superior.

La propuesta para una línea de formación docente enfocada en la inclusión y equidad educativa en UNIMINUTO, Rectoría Santanderes, se fundamenta en el compromiso con la inclusión educativa, la responsabilidad institucional, el cumplimiento de políticas y marcos normativos, la mejora de la calidad educativa, así como el impacto social y el desarrollo humano que esta implica.

Se detecta una notable brecha en la formación docente en temas de inclusión y equidad educativa en la Rectoría. Esta carencia se evidencia en el desconocimiento sobre discapacidad entre los docentes consejeros encuestados en programas de formación en inclusión en los periodos 2020-2 y 2021-1. Estas cifras generan preocupación sobre la preparación del profesorado para atender asertiva y equitativamente a todos los estudiantes, destacando la necesidad urgente de aportar a la cualificación docente en estos aspectos.

Ante la propuesta de la línea de formación docente en inclusión y equidad educativa en la Rectoría Santanderes, se adopta una metodología con enfoque cualitativo y tipo descriptivo, requiriendo para su inicio identificar las necesidades de formación en la planta de profesores de los cinco lugares de desarrollo de la Rectoría, por medio del instrumento validado Índice de Inclusión en la Educación Superior INES y la técnica de focus group que aportan los insumos para la investigación. Se inicia con la aplicación del cuestionario INES dirigido a la población docente, que permite determinar la percepción respecto a procesos, proyectos y políticas institucionales en torno a la inclusión en los niveles de formación que ofrece (INES, 2018).

Avanzando en un escenario más específico, se desarrolla el focus group con la participación de profesores consejeros de la Rectoría, pertenecientes al Modelo de Atención Integral al Estudiante MAIE, acompañado de cuestionamientos puntuales acerca del ejercicio académico con estudiantes con discapacidad, reuniendo información respecto a buenas prácticas, experiencias, desafíos y barreras a las que se enfrentan los docentes en los espacios de formación, ya sean presenciales o virtuales, para determinar con estos insumos los frentes que se deben priorizar como ejes temáticos y desglosar de ellos las diferentes formaciones.

Con la información del INES y del focus group, se realiza la triangulación incluyendo contribuciones de los autores en el campo y los aspectos normativos que dan orientación legal a las instituciones de educación superior, se definen los ejes temáticos y para cada uno de ellos, las formaciones a proponer en la línea de cualificación docente.

Se espera que UNIMINUTO valore esta investigación donde la Rectoría Santanderes fue referente, apropiando en el Plan de Desarrollo Profesorado la línea de formación en Inclusión y Equidad Educativa, y de esta forma cualificar a los profesionales docentes en la atención de la población con discapacidad, brindando educación de calidad con equidad, en torno a la propuesta de los siguientes ejes temáticos: entendiendo la diversidad: normatividad y fundamentación, flexibilidad curricular para la inclusión educativa, herramientas TIC y recursos de asistencia, el eje de habilidades en el aula inclusiva y por último, colaboración y trabajo en equipo Institucional.

### **Justificación**

La inclusión y la equidad educativa son componentes esenciales en el ambiente académico, atenderlos efectivamente se convierte en uno de los ejercicios fundamentales de las instituciones de educación superior, orientados por el Ministerio de Educación Nacional, buscando cumplir con los estándares de calidad y con los índices de inclusión en estos niveles de formación complementados con la política de educación inclusiva (INES,2018). Promover una educación de

calidad para todos es uno de los propósitos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO; en consecuencia, la institución en la Rectoría Santanderes requiere garantizar atención especial a la inclusión y la equidad en su función social y educativa, asumiendo como componente fundamental en línea del plan de desarrollo profesoral, el compromiso de proveer formación y actualización continua a los docentes, con acciones articuladas al plan de desarrollo institucional y es aquí, donde se busca proponer acciones que aporten al mejoramiento de competencias inclusivas en este grupo de interés. Garantizar la formación equitativa de todos los estudiantes implica comprometerse con el seguimiento de las políticas actuales y la actualización pedagógica. Esto nos permite identificar las necesidades específicas de nuestros estudiantes y establecer planes de mejora continua para el personal docente a nivel individual, profesional e institucional. En un contexto de educación global en constante evolución, es crucial que todos los actores se mantengan a la vanguardia de las prácticas pertinentes para lograr los resultados deseados en la atención a la población estudiantil. Para abordar la inclusión y la equidad educativa, es necesario replantear las estrategias pedagógicas y diseñar un plan de formación docente específico. (López, 2018).

La educación a nivel global avanza de manera constante y requiere que todos los actores estén a la vanguardia de lo relevante para lograr los resultados deseados en la atención a la población estudiantil. Esto implica replantear las estrategias pedagógicas mediante un plan de formación docente específico para abordar la inclusión y la equidad educativa. La responsabilidad institucional de UNIMINUTO es garantizar la calidad de la educación que ofrece, asegurando que el cuerpo docente esté preparado para atender las diversas necesidades educativas de los estudiantes. Al capacitar a los docentes en herramientas y aspectos especializados relacionados con

la inclusión y la equidad, se fortalece su capacidad para adaptar las prácticas pedagógicas, lo que se traduce en un ambiente educativo más inclusivo y en mejores oportunidades de aprendizaje para todos.

Esta mejora requiere la línea de formación específica en estrategias pedagógicas, innovación, currículo, didáctica, aspectos de la neurociología, herramientas digitales; entre otras, que permitan al educando superar barreras y al docente afianzar su plan de trabajo, haciendo énfasis en la mejora continua de la práctica pedagógica, entendiendo cómo aprenden sus estudiantes y así promover en el espacio académico un ambiente transformador con participación colectiva e individual.

Asimismo, el diseño de una línea de formación docente dentro del plan de desarrollo profesoral en inclusión y equidad se enmarca en el cumplimiento de las políticas y marcos normativos establecidos. La ley hoy lo establece; no debe existir discriminación, puesto que todos tienen los mismos derechos, en el Decreto 1421 de 2017 y el Gestor Normativo, 2021, orienta que se debe atender a toda la población, dando opciones para superar las barreras y es obligación acatar la ley, pero además prepararse para pasar de la letra en el decreto a la acción en el aula para una educación con equidad. Caminar tal y como lo demarca el país, en el Plan Nacional Decenal de Educación (...) hacia un sistema educativo de calidad que promueva el desarrollo económico y social del país, y la construcción de una sociedad cuyos cimientos sean la justicia, la equidad, el respeto y el reconocimiento de las diferencias (Decreto 1421, 2017).

A nivel nacional e internacional, existen regulaciones y normativas que fomentan la inclusión educativa y requieren que las instituciones educativas garanticen el acceso y la calidad de la educación para todos los estudiantes. A nivel global, la Declaración de Incheon y el Marco

de Acción para el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (2015) comprometen a los países a proporcionar una educación inclusiva y equitativa en todos los niveles, incluyendo la educación superior. (2015): establece el compromiso de los países por proporcionar una educación inclusiva y equitativa a todos los niveles, incluyendo la educación superior. Destaca la importancia de eliminar las barreras para el acceso y la participación plena en la educación.

Es fundamental que cada país, dentro de su marco legal y normativo, establezca políticas y regulaciones para fomentar la inclusión en la educación superior. En Colombia, La política nacional de Educación Superior Inclusiva (2014) en Colombia establece directrices para fomentar la inclusión en las instituciones de educación superior. Su objetivo es asegurar que todos los estudiantes tengan acceso y permanezcan en igualdad de condiciones y establece los lineamientos para promover la inclusión en la educación superior en Colombia, busca garantizar el acceso y la permanencia de todos los estudiantes en igualdad de condiciones, y promueve la adaptación de los programas académicos y las prácticas pedagógicas para atender las necesidades individuales de los estudiantes.

La normativa colombiana respaldada por el Ministerio de Educación Nacional enmarca la importancia de la inclusión educativa y establecen la obligación de las instituciones, incluyendo las de educación superior, en aras de garantizar el acceso y la calidad educativa para todos los estudiantes, sin importar sus características o condiciones.

La educación inclusiva y equitativa tiene un impacto social significativo al promover la igualdad de oportunidades y contribuir al desarrollo humano. Al proponer la línea de formación docente que fomente la atención a la inclusión y la equidad, UNIMINUTO contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

La Rectoría Santanderes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios tiene la responsabilidad de cualificar a su planta docente en la formación de estrategias didácticas para abordar la inclusión y la equidad educativa. Por lo tanto, es necesario evaluar las necesidades reales de los profesionales y validar las estrategias que fortalezcan estas dimensiones dentro del marco de la inclusión. Además, se busca establecer una línea de formación específica. Establecer la línea de formación dentro del Plan de Desarrollo Profesorado que aporte en los docentes mayor cualificación, mayor idoneidad para la formación tanto humana como académica; comprometidos con la Educación, que aporten a la meta de una educación con equidad. La educación enfrenta desafíos que aguardan respuesta, los estudiantes son los responsables de dicha transformación, no hacerlo es ceder a la realidad, a la equidad en la educación, es permitir que se muestre imposible superar las barreras para el aprendizaje. Hacerlo posible implica al maestro, su actualización es un requisito, la línea de formación docente en el contexto de la inclusión y la discapacidad es fundamental.

La línea de formación docente alineada con políticas y normas garantiza el cumplimiento de los aspectos legales y favorece la construcción de una sociedad más justa y equitativa. En consecuencia, la atención a la inclusión y la equidad educativa no solo beneficia a los estudiantes de inclusión, también contribuye a la mejora de la calidad educativa en general. Un equipo docente especializado en estos temas está más capacitado para abordar las diferencias individuales de los estudiantes, adaptar las estrategias pedagógicas y establecer entornos de aprendizaje inclusivos, impulsando el éxito académico y fomentando la valoración de la diversidad, el respeto mutuo y la convivencia pacífica.

En resumen, al formar docentes comprometidos con la inclusión y la equidad, la institución está generando agentes de cambio que promuevan la igualdad de oportunidades y la construcción de una sociedad más inclusiva, demostrando con el hacer y el ser, múltiples y más equitativas formas de acceder al saber. La propuesta de la línea de formación docente para la atención de la inclusión y la equidad educativa en la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, en la Rectoría Santanderes, se justifica por el compromiso con la inclusión educativa, la responsabilidad institucional, el cumplimiento de políticas y marcos normativos, la mejora de la calidad educativa, el impacto social y el desarrollo humano que conlleva.

#### **4. Descripción del problema**

##### **4.1 Planteamiento del problema**

El sistema educativo colombiano se apoya en un marco normativo que le da sustento legal para ejecutar un proceso pedagógico con equidad, buscando atender el derecho a la educación en todos los niveles. Sin embargo, la población docente colombiana no contó con formación universitaria específica en el marco de la inclusión y la discapacidad, solo hasta el año 2009 bajo la ley 1346 en el Artículo 11, se precisa el derecho a la educación de las personas con discapacidad y asigna funciones concretas al Ministerio de Educación Nacional para garantizar el acceso y permanencia educativa con calidad y desde un enfoque de inclusión (Congreso de la República de

Colombia, 2009), el gobierno instauro lineamientos para atender la población con discapacidad en instituciones de educación públicas y privadas.

El Ministerio de Educación Nacional en Colombia, acompaña normativamente a las instituciones de educación superior, formulando y adoptando lineamientos, proyectos y planes que permitan mejorar el acceso de los jóvenes a la educación superior, buscando contar en el país con ciudadanos más capacitados, productivos, logrando oportunidades que aporten en el desarrollo de sus competencias con el ideal de que gocen de igualdad de oportunidades en la sociedad. En la misma línea, las Naciones Unidas declaran en el cuarto objetivo de desarrollo sostenible Educación de Calidad: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje de calidad durante toda la vida para todos. Sin duda, estas declaratorias motivan a las instituciones de educación superior a definir políticas y lineamientos que den respuesta a estas necesidades y normativas, convirtiendo al docente en uno de los principales protagonistas para alcanzar estos ideales.

El sistema universitario de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, inspirada en el Evangelio, dentro de su misión tiene como propósito: "Ofrecer educación superior de alta calidad y pertinente con opción preferencial para quienes no tienen oportunidades de acceder a ella, a través de un modelo innovador, integral y flexible", generando esta premisa un compromiso y gran expectativa para recibir a personas en condición de discapacidad en todos los niveles de formación en la institución.

Ahora bien, si se genera un análisis a la práctica docente en el aula se identifica que la cualificación docente se convierte en un componente fundamental para lograr la calidad educativa en cualquier nivel. La formación se puede asumir desde dos perspectivas, la primera

desde una mirada técnica que aborde la formación metodológica encaminada a que los estudiantes obtengan mejores resultados y, en segundo lugar, planteando el rol del docente no como uno de los componentes sino como elemento central, en torno al cual se bordan condiciones de la profesión y el quehacer docente (González et al, 2016). Aún la existencia de estos análisis, los esfuerzos del Ministerio de Educación y de las mismas instituciones educativas, el desarrollo profesoral sigue siendo un reto del sistema educativo en Colombia y en el mundo, ante los desafíos actuales y las tendencias que exigen que la educación se haga presente (Nota Técnica MEN, 2022).

La institución ha presentado avances en cualificación inclusiva a nivel de la Rectoría Santanderes, con importantes aportes a la formación docente, buscando alinearse a las directrices del Plan de Desarrollo Profesoral del Sistema UNIMINUTO de la mano con las estrategias que gestionan las coordinaciones académicas en esta región, no siendo estas suficientes. Según el informe de gestión del programa de Formación en Inclusión Vicerrectoría Regional Santanderes, UNIMINUTO 2020-2 y 2021-1 (2021), programa liderado por la Coordinación de Docencia y Desarrollo Curricular de la sede Bucaramanga y las Coordinaciones de Bienestar de la Rectoría, en la página 3, se pudo precisar en el sondeo realizado a profesores participantes con asignación en su plan de trabajo del acompañamiento al Modelo de Atención Integral al estudiante MAIE, profesores Consejeros, identificándose que el 60% no tiene conocimiento sobre discapacidad y, un 63,3% indicó que en sus clases han tenido estudiantes con alguna discapacidad. En este ejercicio de formación, se pudo reconocer que los profesores consejeros indican que en la población de estudiantes con discapacidad que han participado en sus cursos, un 50% se

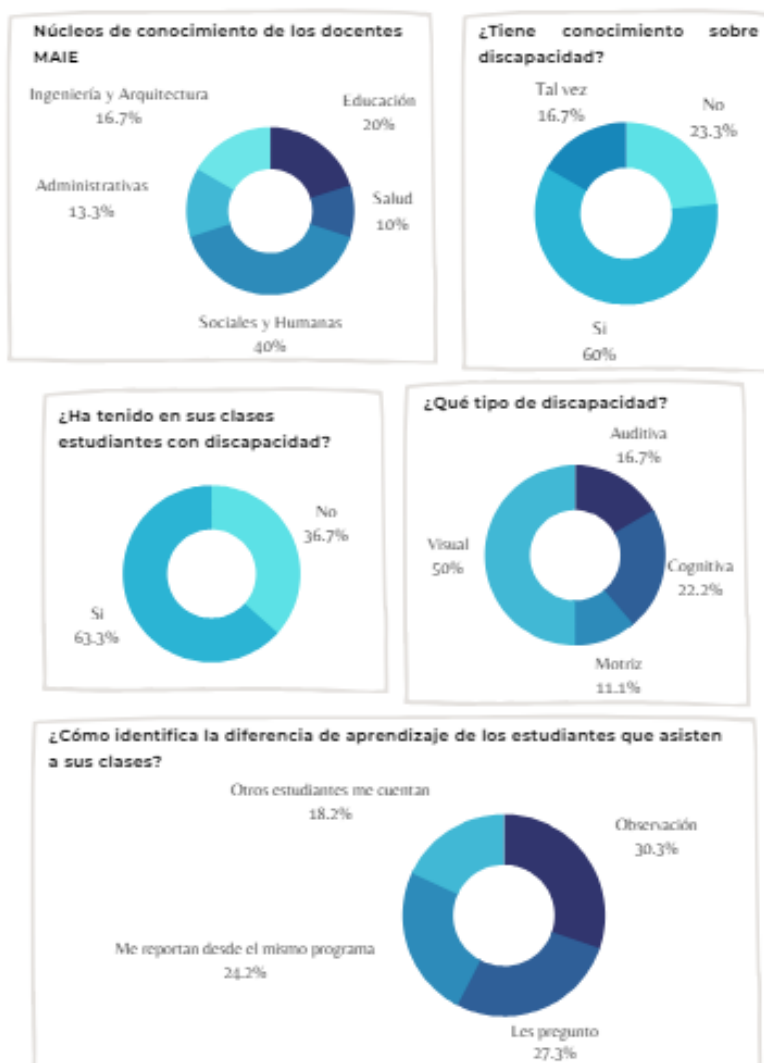
clasifican con discapacidad visual, un 22.2% con discapacidad cognitiva, un 16,7% auditiva y un 11.1% motriz.

Aunado a los anteriores resultados, llama la atención las manifestaciones de los profesores, al interrogarles cómo identifican la diferencia de aprendizaje de los estudiantes que asisten a sus clases, obteniendo como resultado que el 30.3% lo realizan por medio de la observación, 27.3% realizándoles preguntas directas, 24,2% reciben el reporte del mismo programa y un 18,2% los mismos estudiantes son quienes lo manifiestan. Lo anterior, refleja la necesidad de mejorar el proceso de caracterización de estudiantes de inclusión y la de definir aspectos primordiales de comunicación y guía para los profesores que enfrentan la experiencia de tener en sus espacios académicos estudiantes con alguna discapacidad.

En la siguiente figura, se pueden identificar los resultados que refleja el informe en su sesión introductoria.

***Figura 1. Resultados encuesta conocimientos sobre inclusión en el aula***

RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE CONOCIMIENTOS Y ACCIONES BÁSICAS SOBRE INCLUSIÓN EN EL AULA APLICADA A DOCENTES MAIE



Fuente: informe de gestión Coordinación de Docencia Bucaramanga, 2021.

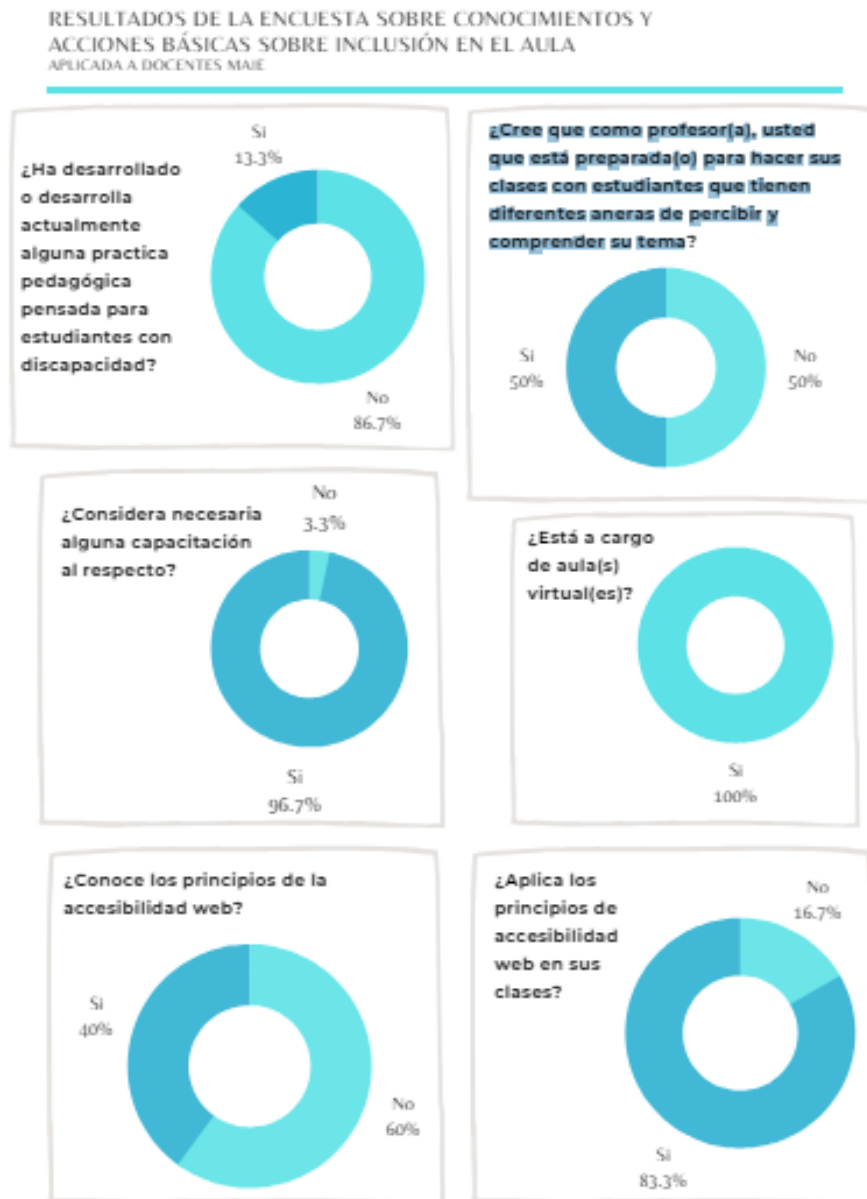
Dando continuidad a los hallazgos de la encuesta a profesores MAIE participantes en este programa de formación, se pueden citar resultados que aportan a la identificación de la problemática que interesa a esta investigación. Se formuló el interrogante, ¿Ha desarrollado o desarrolla actualmente alguna práctica pedagógica pensada para estudiantes con discapacidad?, encontrando que el 86,7% se manifestaron negativamente y el 13,3% de forma afirmativa.

Resultado que adicional a este interés, aporta a otros intereses de investigación inclusiva en la Corporación Universitaria Minuto de Dios y de forma específica en la Rectoría Santanderes, entendiendo que refleja una necesidad mayor en los profesores no solo de lineamientos institucionales inclusivos, sino de un fuerte acompañamiento en lo que corresponde al desarrollo profesoral de los mismos en este aspecto, en beneficio de la población estudiantil y comunidad académica en general.

Complementa lo anteriormente descrito, las respuestas registradas en formular la pregunta ¿Cree que como profesor(a), usted que está preparada (o) para hacer sus clases con estudiantes que tienen diferentes maneras de percibir y comprender su tema?, los profesores consejeros dieron respuesta proporcional afirmativa y negativamente, cada una con valoración porcentual de 50. Adicionalmente, siendo de mayor peso para este trabajo la respuesta al interrogante ¿Considera necesaria una capacitación al respecto?, obteniendo respuesta afirmativa con un resultado del 96,7% y solo un 3,3% consideraron que no necesitaban esta formación.

La siguiente figura perteneciente al mismo informe, refleja interrogantes que dan complemento y evidencia suficiente a la necesidad de cualificación docentes en aspectos de inclusión y equidad educativa.

**Figura 2. Necesidad de cualificación docente en inclusión y equidad educativa**



Fuente: informe de gestión Coordinación de Docencia Bucaramanga, 2021.

Además, aunque la institución ha implementado avances en la cualificación inclusiva a nivel de la rectoría Santanderes, estos esfuerzos no han sido suficientes para cerrar la brecha identificada. Se hace evidente la necesidad de una línea de formación docente específica en

inclusión y equidad educativa, integrada de manera holística dentro del Plan de Desarrollo Profesorado de UNIMINUTO tomando como referente la gestión adelantada en la Rectoría Santanderes. La propuesta buscará abordar las necesidades identificadas en la práctica docente en el aula, y contribuirá a fortalecer los pilares fundamentales de la institución, alineándose con su misión de ofrecer educación superior de alta calidad y pertinente con opción preferente para quienes no pueden acceder a ella.

Considerar la necesidad imperante de abordar la inclusión y la equidad educativa en el ámbito académico. Las políticas nacionales e internacionales, respaldadas por el Ministerio de Educación Nacional y las Naciones Unidas, resaltan la importancia de proporcionar una educación inclusiva y equitativa para los estudiantes, incluidos aquellos con discapacidad o vulnerables. En este contexto, la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO tiene el compromiso de ofrecer una educación de calidad con opción preferencial para quienes enfrentan barreras para acceder a ella.

La justificación de la propuesta de una línea de formación docente específica en inclusión y equidad educativa en la Rectoría Santanderes se fundamenta en varios aspectos clave. En primer lugar, está la necesidad de garantizar que la planta docente esté preparada para atender las diversas necesidades educativas de los estudiantes. Al fortalecer la capacidad de los docentes en estas áreas especializadas, se promueve la adaptación de las prácticas pedagógicas, lo que se traduce en un entorno educativo más inclusivo y con mejores oportunidades de aprendizaje para todos.

Además, el diseño de esta línea de formación docente se enmarca en el cumplimiento de las políticas y marcos normativos establecidos, tanto a nivel nacional como internacional. La

legislación colombiana, respaldada por el Ministerio de Educación Nacional, enfatiza la importancia de la inclusión educativa y establece la obligación de las instituciones educativas, incluyendo las de educación superior, de garantizar el acceso y la calidad educativa para todos los estudiantes.

A nivel internacional, la Declaración de Incheon y el Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 subrayan el compromiso de los países por proporcionar una educación inclusiva y equitativa a todos los niveles. En este contexto, la propuesta de UNIMINUTO de implementar una línea de formación docente específica en inclusión y equidad educativa no solo contribuye al cumplimiento de estos objetivos internacionales, sino que también promueve la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

La responsabilidad de la institución, y específicamente de la Rectoría Santanderes, es cualificar a la planta docente en estrategias didácticas para la atención de la inclusión y la equidad educativa. Esto implica evaluar las necesidades reales de los profesionales y validar estrategias para el fortalecimiento de estas dimensiones en el marco de la inclusión.

Pese a los esfuerzos institucionales, se identifica una brecha significativa en la formación docente específicamente en aspectos de inclusión y equidad educativa en la institución, especialmente en la Rectoría Santanderes de UNIMINUTO. Este vacío se refleja en la falta de conocimiento sobre discapacidad entre los docentes encuestados, así como en la percepción de ellos de haber tenido estudiantes con discapacidad en sus clases. Estas cifras generan una preocupación latente sobre la capacidad del cuerpo docente para brindar una atención educativa de calidad y equidad a toda la población estudiantil, situación que genera alertas respecto a la necesidad de cualificación en estos aspectos, llevando a reflexionar ante el interrogante, ¿Están

los docentes de la Rectoría Santanderes cualificados para atender con calidad y equidad educativa a la población estudiantil de la región?

#### **4.2 Formulación del Problema**

En correspondencia con lo anterior, esta investigación propone resolver la siguiente pregunta:

¿De qué manera la implementación de una propuesta de la línea de inclusión y equidad educativa en el Plan de Desarrollo Profesorado de UNIMINUTO propende al fortalecimiento de la cualificación docente en la Rectoría Santanderes?

## **5. Objetivos**

### **5.1 Objetivo General**

Proponer la línea de formación docente en inclusión, en el plan de desarrollo profesoral de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO en la Rectoría Santanderes.

#### **5.1.1 Objetivos Específicos**

- Identificar en la planta docente las necesidades de formación para la atención de la inclusión y la equidad educativa, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Santanderes.
- Definir las temáticas requeridas en la propuesta de la línea de formación docente, en inclusión y equidad educativa.
- Establecer la línea de formación docente en inclusión y equidad educativa, a partir de las necesidades y temáticas definidas.

## **6. Marco Referencial**

En esta sección se presenta un análisis histórico relacionado con la necesidad de capacitar a profesores universitarios para abordar eficazmente las demandas de estudiantes con discapacidad en el ámbito educativo. Destaca la importancia de poder resignificar los conceptos de inclusión, equidad y accesibilidad en la educación superior, subrayando la premisa de adaptarse a estos principios. El apartado de antecedentes resalta la importancia de la formación de profesionales docentes en inclusión y equidad educativa, con referencia a proyectos e investigaciones internacionales, nacionales y locales de los últimos cinco años.

### **6.1. Marco histórico**

La inclusión y la atención a la diversidad en el ámbito educativo ha generado la necesidad de capacitar a profesores en todo nivel de formación para abordar eficazmente las demandas de estudiantes con discapacidad. En este contexto, Colombia y el resto del mundo han reconocido la imperante necesidad de desarrollar programas de formación específicos para el cuerpo docente universitario. Este esfuerzo responde a la premisa de que la educación superior debe adaptarse a los principios de inclusión, equidad y accesibilidad, proporcionando a los profesores las herramientas y competencias necesarias para que los estudiantes, independientemente de sus capacidades, puedan prosperar.

En este marco, se destaca la importancia de iniciativas como la Maestría en Educación para la Inclusión y la Discapacidad presentada por la Corporación Universitaria Minuto de Dios en Bucaramanga, Colombia, como un ejemplo de cómo las instituciones educativas están respondiendo a la necesidad de formación especializada para el profesorado universitario en este crucial ámbito.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO en su lugar de desarrollo Bucaramanga, presentó al Ministerio de Educación Nacional en Colombia, el programa académico Maestría en Educación para la Inclusión y la discapacidad, atendiendo las necesidades de formación de profesionales en estos aspectos en el Departamento de Santander y con impacto nacional. El registro calificado de este programa académico es único en esta denominación en Colombia, buscando sea el sustento académico necesario para apalancar las necesidades en la atención a la inclusión y equidad educativa. Este trabajo para obtener el título en la maestría en educación para la inclusión y la discapacidad nace como propuesta de opción de grado de un grupo de estudiantes de este programa académico, que adquirió en los dos periodos iniciales del plan de estudio, componentes teóricos, estrategias de aprendizaje, análisis casuísticos, módulos de Investigación I y II que permiten plasmar este documento.

Generando una reflexión respecto a la necesidad de definir modelos de formación inclusiva profesoral que apliquen efectivamente a las necesidades que se presentan en estudiantes con discapacidad, es importante dar una mirada inicial y tomar como derrotero a lo planteado por la UNESCO (2009), en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, “la Educación Superior debe ampliar la formación de los profesores con planes y programas de estudios que den a los

docentes la capacidad de dotar a sus alumnos de los conocimientos y las competencias que necesitan en el siglo XXI” (p. 3).

Ahora bien, UNIMINUTO con el importante aporte de la Unidad Corporativa de la institución UNICORPORATIVA, provee acciones formativas enmarcadas en acciones dirigidas a fortalecer el perfil, formación y cualificación docente, ofertando semestralmente un catálogo de Desarrollo Profesional enmarcado en 12 líneas de formación, siendo la línea 5 Pedagogía, didáctica y currículo y la Línea 6. Competencias relacionales, comunicativas y TIC; en las que se identifican formaciones que aportan a aspectos incluyentes, pero que no cubren toda la necesidad de formación para una atención efectiva a la discapacidad. Las regionales emprenden acciones propias para dar completitud a estas necesidades y es donde este proyecto presenta interés en tener participación y reconocimiento. La gestión de la institución, con el liderazgo de la Vicerrectoría General Académica y en el Plan de Desarrollo Institucional, la asignación y definición, junto con las unidades líderes, Rectorías del Sistema y Dirección de Talento Humano, de metas de cualificación en los aspectos de interés del proyecto, junto con la destinación de recurso humano, infraestructura física y tecnológica, fortalecimiento de alianzas y convenios exclusivos del plan de desarrollo profesoral y participación de profesores.

### **6.1.1. Antecedentes**

En temas de inclusión y equidad educativa, existen proyectos e investigaciones que buscan orientar aspectos de formación de profesionales que atienden casos de inclusión en los diferentes contextos de la vida, de modo que sustentan este proyecto que pretende concientizar a los profesionales docentes de la relevancia que tiene la cualificación para la atención de la población con discapacidad. En este caso, se analizaron referentes internacionales, nacionales y

locales que se han trabajado los últimos cinco años para solucionar los problemas presentados en cuanto a inclusión y equidad educativa.

#### **6.1.1.1. Antecedentes internacionales**

En los últimos cinco años, se han desarrollado varios esfuerzos por parte de organizaciones internacionales para avanzar en aspectos de formación en inclusión y discapacidad para la educación superior. A continuación, se mencionan organizaciones destacadas en este campo. Son referentes para este proyecto ya que los objetivos se encuentran alineados de alguna forma al objetivo principal que acompaña este estudio.

La subdirectora general de la UNESCO Stefania Giannini doctora en Lingüística, se ha preocupado por generar ambientes de aprendizaje inclusivos y con equidad, con el objetivo de promover sociedades más inclusivas. En convenio con otros gobiernos se han venido superando las brechas que dejó la pandemia del COVID 19, de igual forma, la aceleración de diferentes modalidades de enseñanza, potencializando la tecnología, la ciencia y el desarrollo sostenible (Giannini et al, 2021).

De acuerdo a la ley de educación en México donde el Estado es el responsable de brindar la educación en todos los niveles como obligatoriedad, (carta Magna art 3, 2018) se realizó un análisis al programa de formación docente en la educación inicial dentro de esta normatividad y de las políticas educativas en México destaca la Ley General de Educación, que plantea: “propiciar la cultura de la legalidad de la inclusión y la no discriminación, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de manifestaciones, así como el conocimiento de los Derechos Humanos y el respeto a los mismos” (2018, Artículo 7º, fracción VI) se realizó un análisis a la

malla curricular siendo necesario incluir el tema de inclusión en este plan de formación profesional (Delgado & Reyes, 2018).

Investigaciones muestran las políticas de evaluación de los maestros de escuelas pobres y segregados raciales que se enfrentan a las necesidades de los estudiantes difíciles de abordar en el aula de clase de los Estados Unidos, y la eficacia docente en cuanto a la equidad educativa; esta desconexión entre las causas y los remedios da forma al trabajo de equidad en las escuelas segregadas de alta pobreza. Se examinó cómo se responsabilizó a los docentes de una escuela secundaria pública, por parte de la administración, del desempeño de cada grupo de estudiantes. En este proyecto se involucró el desarrollo de una teoría de acciones de trabajo conjunto para minimizar las brechas del trabajo de aula, el trabajo de los maestros y validez de datos de la administración (Garver, 2022).

International Association of Universities (IAU): La IAU ha trabajado activamente para promover la inclusión y la equidad en la educación superior, desarrollando programas y herramientas de capacitación para sensibilizar sobre la discapacidad y mejorar la accesibilidad en las instituciones de educación superior (Zapp et al, 2021).

La evaluación realizada a docentes de un centro de Murcia (España), pretende identificar fortalezas y debilidades frente a la diversidad con el fin de establecer acciones de mejora. Se destaca la existencia de un liderazgo inclusivo, diseños y adaptación de actividades y un buen ambiente laboral. En las debilidades se encontró que hay poca interacción con la comunidad y la nula comunicación con otros establecimientos del entorno, lo que hace poco probable la visión de mejorar la atención a la inclusión (Azorín, 2018).

En la agenda nacional de Chile, en la última década ha cobrado relevancia la atención a la inclusión, pretendiendo formar a los formadores para generar un perfil de competencias colaborativas, diseño e implementación de estrategias didácticas inclusivas que generen climas democráticos en el aula y modificaciones reales a las mallas curriculares de todas las carreras pedagógicas (Castillo, 2021).

Ahora bien, en torno a la indagación de tesis de grado internacionales referentes de propuestas de formación docente en competencias para atención inclusiva, se pueden citar las siguientes:

Formación en competencias docentes para la atención a la diversidad e inclusión educativa. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba – Ecuador. Propuesta de un modelo pedagógico. Trabajo de grado propuesto para optar al título de doctorado en educación, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú. Decana de América Facultad de Educación. Lima, Perú (2018). Esta propuesta aborda un estudio sobre la formación docente inicial para la atención a la diversidad e inclusión educativa en la Universidad Nacional de Chimborazo. A través de una investigación cualitativa e interpretativa que empleó métodos tanto cualitativos como cuantitativos, examinando la realidad educativa en esta institución.

El estudio identifica la falta de un modelo de formación que aborde adecuadamente los aspectos de diversidad e inclusión. Aunque la percepción de estudiantes y docentes sobre la formación en su mayoría es favorable, se señala que las competencias docentes en este ámbito son limitadas. La propuesta presentada es un Modelo de Formación Docente Inicial (MFDI) que se concibe como una construcción teórica, hermenéutica, holística y de modalidad unificada. Este

modelo pretende abordar de manera coordinada y coherente los enfoques, principios, ejes, fundamentos y componentes necesarios para formar docentes con competencias inclusivas.

En resumen, aunque el estudio ofrece una visión sobre la formación docente inicial para la diversidad e inclusión educativa en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Chimborazo, también deja mejoras críticas para garantizar la efectividad y relevancia de la propuesta pedagógica presentada.

Inclusión de personas con discapacidad en la educación superior. Trabajo de grado para optar al título en la Maestría de Investigación en Educación, de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Educación. El estudio aborda la inclusión educativa de personas con discapacidad en el nivel de educación superior, específicamente en universidades. Se destacan las medidas legislativas que regulan este ámbito, así como los elementos necesarios para lograr una educación inclusiva, haciendo hincapié en la importancia de la formación docente en este proceso.

El estudio se fundamenta en una exploración de diversas investigaciones realizadas en universidades de México, Chile, Colombia y Ecuador, donde se examinan tanto las limitaciones como los logros obtenidos en materia de inclusión educativa. Se concluye que, a pesar de la existencia de normativas, no existen garantías reales de su cumplimiento, lo que subraya la necesidad de políticas y mecanismos institucionales que no solo aseguren el acceso de las personas con discapacidad a la educación superior, sino también su plena integración y permanencia en ella.

La conclusión principal del estudio destaca la importancia de transformar los patrones culturales y las representaciones sociales en torno a la discapacidad, proponiendo un enfoque

basado en la Responsabilidad Social, en lugar de adoptar posturas paternalistas o asistencialistas. Se resalta la necesidad de promover valores como la universalidad, la diversidad y la reciprocidad en el discurso y las acciones relacionadas con la inclusión educativa.

En conclusión, si bien el resumen ofrece una visión general sobre la situación de la inclusión educativa de personas con discapacidad en universidades de varios países, también deja espacio para una mayor profundización y especificidad en el análisis de los desafíos y las recomendaciones para abordarlos de manera efectiva.

El rol del docente en la inclusión educativa universitaria de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo de la UPSE, 2023 Proyecto de investigación para la obtención del grado académico de: Licenciados en gestión social y desarrollo. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Facultad de ciencias sociales y de la salud en el programa de Gestión Social y Desarrollo. Ecuador, 2024. Este estudio aborda la importancia de la inclusión educativa universitaria y el papel fundamental que desempeña el docente en este proceso. Se destaca la idea de que todas las personas, independientemente de sus diferencias individuales, tienen derecho a aprender y participar en la educación sin discriminación. Además, se enfatiza en que las escuelas deben adaptarse a las necesidades de todos los estudiantes para garantizar una educación inclusiva.

El proyecto de investigación se centra en identificar el papel del docente en la inclusión educativa universitaria dentro de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo de la UPSE en el año 2023. Se utiliza una metodología descriptiva y transversal, con una muestra de 432 personas de dicha carrera. Se emplea una técnica de encuesta en escala de Likert con un cuestionario de 15 preguntas para recopilar datos sobre la percepción del rol del docente en la promoción de la inclusión.

Los resultados del estudio indican que el docente juega un papel relevante en la construcción de una educación inclusiva en la educación superior. Se destaca su rol como facilitador de aprendizaje, que promueve una formación constante y se adapta a diversas situaciones para garantizar la participación de todos los estudiantes. Se concluye que es esencial que el maestro promueva la inclusión dentro de las aulas, asumiendo su responsabilidad ética en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

En síntesis, aunque el resumen destaca la importancia del rol del docente en la promoción de la inclusión educativa universitaria, también deja espacio para una mayor profundización y consideración de otros aspectos relevantes, así como para una mejora en la metodología utilizada para recopilar datos sobre el tema.

El proyecto "Incorporación de Indicadores de Inclusión Educativa en la Formación Inicial del Profesorado" se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, México, con el objetivo principal de integrar indicadores de inclusión educativa de manera transversal en el Proyecto Formativo Integrador (PFI) del tercer ciclo del programa de Ciencias de la Educación. Los indicadores seleccionados fueron "Valores inclusivos" y "Establecimiento de ambientes inclusivos". La intervención se desarrolló en cuatro fases: diagnóstico, diseño, implementación y valoración de los resultados del aprendizaje. La participación del profesorado y el estudiantado fue crucial, y la intervención se realizó de manera virtual debido a las restricciones por la pandemia de COVID-19. La intervención abordó la inclusión educativa de manera transversal, a diferencia de los enfoques tradicionales que suelen tratarla como una asignatura obligatoria o optativa. La transversalidad permitió que el tema de la inclusión permease todo el currículo,

siguiendo las recomendaciones de estudios previos sobre la integración de temas inclusivos en la formación docente

La incorporación de indicadores de inclusión educativa en la formación inicial del profesorado en la Universidad Autónoma de Yucatán resultó beneficiosa, facilitando la reflexión y la aplicación práctica de estrategias inclusivas. El proyecto demostró que una formación docente integral y transversal puede generar cambios positivos en la futura práctica profesional, promoviendo una educación inclusiva efectiva. La colaboración entre profesorado y alumnado fue clave para el éxito de la intervención, subrayando la necesidad de una formación continua y práctica en temas de inclusión educativa (Alvarez & Rodríguez, 2023).

#### **6.1.1.2. Antecedentes nacionales**

Existen otras organizaciones en Colombia que promueven y promulgan la inclusión y garantizan los derechos de las personas con discapacidad, las cuales aportan al proyecto en construcción ya que dan luz de los planes y documentos que se deben tener en cuenta para garantizar una educación inclusiva con equidad.

El programa de formación docente de la Universidad Católica de Pereira se orienta hacia la capacitación específica de los docentes para responder a las necesidades de estudiantes con inclusión. Su principal objetivo es proporcionar a los estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) opciones que les permitan superar barreras educativas, asegurando que dichas necesidades no se conviertan en impedimentos para su progreso académico. La caracterización de los estudiantes y sus familias permitió identificar claramente las necesidades individuales, revelando que las limitaciones no se limitan al ámbito cognitivo. Los factores de salud y sociofamiliares también emergen como limitantes en el desempeño académico. Este enfoque

holístico es crucial para la inclusión efectiva, ya que aborda múltiples dimensiones de la vida de los estudiantes que impactan su rendimiento escolar. La encuesta revela que el 86% de los docentes carecen de manejo de estrategias pedagógicas adecuadas para la inclusión. Además, la falta de diferenciación entre adecuaciones curriculares significativas y poco significativas es un área crítica que debe abordarse en el programa de formación. La sorpresa ante la pregunta sobre esta diferenciación resalta la necesidad de un enfoque más detallado y práctico en la capacitación.

El programa de formación docente de la Universidad Católica de Pereira muestra un compromiso significativo con la inclusión, pero revela áreas importantes de mejora: fortalecer la Profundización en Documentación y Estrategias: incrementar la accesibilidad y profundidad de la información y estrategias pedagógicas para los docentes, mejorar la comunicación sobre diagnósticos: establecer mejores canales de comunicación para que todos se informen sobre los diagnósticos de los estudiantes, capacitación en diferenciación de adecuaciones curriculares: desarrollar formación específica para asegurar su continuidad y efectividad, reforzar el dominio legal y su aplicación práctica.

Este análisis muestra que, aunque se han dado pasos importantes hacia la inclusión, es esencial continuar fortaleciendo y ampliando los esfuerzos para garantizar una educación inclusiva y de calidad para todos los estudiantes (Herrera, 2018).

En la Universidad de Antioquia, Medellín, el trabajo de grado "Formación Docente en Educación Superior Inclusiva" se origina a partir de la experiencia de práctica pedagógica en el programa Uincluye, con el objetivo principal de contribuir a la cualificación de la educación superior inclusiva. Esto se busca mediante la identificación de elementos y estrategias que deben integrar un programa de formación para docentes universitarios, favoreciendo los procesos de

ingreso, permanencia y graduación de personas con discapacidad intelectual. El estudio adoptó un enfoque cualitativo de carácter exploratorio, utilizando la técnica de estudio de caso. Los instrumentos empleados fueron entrevistas a cinco docentes y un grupo focal con tres estudiantes. Este enfoque permitió una comprensión profunda y contextualizada de las necesidades y percepciones de los participantes respecto a la formación docente en educación inclusiva. Dentro de los resultados Principales se definieron los ejes centrales del programa de *Formación* enfocada en adaptaciones y estrategias de enseñanza, tales como el aprendizaje a través de la experiencia, el trabajo en equipo, la representación visual de la información, métodos de evaluación, aprendizaje por repetición, niveles de apoyo y flexibilidad en los tiempos. Estas estrategias buscan facilitar el aprendizaje y la integración de estudiantes con discapacidad intelectual.

*Sensibilización*, orientada a concienciar a los docentes sobre la importancia de su actitud hacia los estudiantes con discapacidad intelectual, promoviendo un cambio de perspectiva y una mayor comprensión de las necesidades y potencialidades de estos estudiantes.

*Información*, que reúne la formación sobre leyes, programas y rutas de atención que garantizan la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad, destacando la importancia del conocimiento legal y administrativo para una inclusión efectiva.

El trabajo de grado de la Universidad de Antioquia destaca la complejidad y la multidimensionalidad de la formación docente en educación inclusiva, proporcionando recomendaciones prácticas y realistas para mejorar la inclusión en la educación superior. La integración de estos elementos en los programas de formación docente puede significar un avance significativo hacia una educación más inclusiva y equitativa (Gómez López & Gómez Vitola, 2020).

En Colombia se ha incrementado el ingreso a la educación secundaria de las personas con discapacidad, Sin embargo, aún existen obstáculos sociopolíticos y pedagógicos que dificultan el acceso de los estudiantes con discapacidad a la educación superior. En Colombia, solo el 1,7% de los estudiantes con discapacidad se gradúan de un entorno universitario (Fundación Saldarriaga Concha, 2018). Este documento refleja la discriminación que aún sufren los estudiantes con discapacidad en los espacios educativos, que evidencian la desinformación social y carencia de empatía frente a las personas con discapacidad; pese a esto, los estudiantes han persistido en su meta de acceder a una educación superior y de calidad como es su derecho (Vidarte et al, 2022).

Fundación Saldarriaga Concha: Esta fundación colombiana se dedica a promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en el país. Desarrollan programas de capacitación, generan empleo inclusivo y promueven el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, gracias al impulso de instrumentos internacionales como el CDPD Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Colombia se ha fortalecido en cuanto a la inclusión como un tema de derechos humanos y no solo como un asunto de rehabilitación y salud pública (Correa Montoya, Lucas y Castro Martínez, Marta Catalina 2026).

La guía presentada busca entender la necesidad de los docentes hacia la inclusión de la población víctima del conflicto armado y ajustar un programa curricular abordando antecedentes actuales del país, de igual forma, muestra la percepción docente y los desafíos dentro del programa de la formación y la equidad que se presenta en la actualidad hacia esa población, teniendo en cuenta las características particulares de dicha población y la realidad socio-educativa a la que se enfrentan (Alvarado, 2019).

En resumen, la inclusión va más allá del hecho de incluir a los estudiantes en las diferentes instituciones educativas y aulas regulares; es reflexionar y tratar de minimizar las brechas acerca de las demás implicaciones sociales de movilidad, accesibilidad, discriminación etc. a las que se enfrentan los estudiantes. Para el proyecto en proceso es importante conocer las percepciones, tanto de docentes como de estudiantes, con el fin de encaminar la línea de formación que facilite a todas las partes el proceso de formación en el nivel superior.

### **6.1.1.3. Antecedentes locales**

En el departamento de Santander, de igual forma se hicieron algunas propuestas acerca de inclusión y equidad, se sigue ahondando en el tema a nivel departamental y local; teniendo en cuenta los objetivos de este proyecto, estos antecedentes fortalecen la propuesta de la línea de formación a docentes, ya que cada investigación aporta a su creación.

La propuesta de uso de herramientas web 3.0, es una estrategia que tiene como fin fortalecer la formación docente y el uso de dicha herramienta en el Instituto Técnico para el Desarrollo Rural IDEAR, del municipio de San Gil, Santander Colombia. Este documento presenta los resultados del trabajo de grado realizado en la modalidad de Proyecto aplicado, bajo la asesoría del profesor Ricardo Felipe Nieto Pavia, inscrito en la línea de investigación educación y desarrollo humano de la ECEDU, con un enfoque metodológico mixto.

Para el proyecto que se presenta, es importante tener en cuenta los documentos presentados en el departamento, ya que reflejan el interés de muchas personas del sector educativo en la formación docente y la prioridad en la inclusión y equidad educativa. Rodríguez Silva, O. G. (2019).

Prácticas pedagógicas inclusivas en el nivel preescolar de las instituciones educativas públicas del área urbana del municipio de San Gil. La investigación se realizó para desarrollar estrategias y actividades desde un modelo integral de educación inclusiva. El producto de la investigación es una propuesta de formación a docentes que abarca dos lineamientos, leyes y pedagogía (Ayala & Aravena, 2022).

En Norte de Santander Colombia, se caracterizaron políticas públicas educativas y un análisis de los planes de desarrollo en educación del departamento en los años 2008, 2012 y 2016 y otros documentos públicos educativos; se encontraron cinco documentos como son: formación docente, atención a la primera infancia, cobertura y equidad; calidad y pertinencia, y eficiencia. Se evidencian modificaciones en los planes y estrategias en las acciones, sin embargo, se requiere una adecuada planificación en el ámbito educativo para atender la población con discapacidad y brindar una educación de calidad inclusiva (Barreto et al, 2018).

## **6.2. Marco Teórico**

En el marco de este proyecto, se profundiza en una conceptualización teórica abarcando diversas temáticas cruciales para la formación de profesores universitarios en atención a la inclusión y equidad educativa. Se destaca la importancia de mantener cualificado al profesorado, ya que su experiencia y competencias en disciplina, pedagogía, habilidades, didáctica e innovación influyen directamente en la calidad de la atención a estudiantes, en especial aquellos con discapacidad. Las dos grandes categorías de este marco teórico son líneas de formación en inclusión y equidad educativa, y plan de desarrollo profesoral en la educación superior.

El contenido aborda también recursos pedagógicos, centrándose en el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y el Plan Individualizado de Ajustes Razonables (PIAR), herramientas clave en el contexto colombiano para garantizar la accesibilidad y adaptabilidad en la educación. Además, se destaca el papel crucial de los recursos tecnológicos y su alianza en la innovación pedagógica.

Dentro de la conceptualización teórica para este proyecto se profundizarán postulados, doctrina y teorías en torno a las siguientes temáticas:

Formación docente para la atención a la inclusión y equidad educativa.

Mantener cualificado al profesor es una de las acciones fundamentales en las instituciones de educación superior, casi tan relevante como una función sustantiva, ya que conlleva inmersa una alta responsabilidad en torno a la población que atiende. De la experticia de los profesores en torno a su disciplina, la pedagogía, habilidades, didáctica, innovación y reconocimiento real de la población que orienta; depende de la calidad de la atención que requieren los estudiantes y de la población que estudia este proyecto, estudiantes con discapacidad. (Gómez et al, 2022).

El DUA y el PIAR; recursos pedagógicos en la inclusión.

La Convención sobre el derecho de las personas con discapacidad ONU 2006, da inicio a las contextualizaciones para explicar los términos de ajustes razonables y el diseño universal del aprendizaje, poniendo acento en que la persona con discapacidad es autónoma, independiente y con toda la libertad de tomar decisiones de cualquier tipología. Realiza solicitud al sector educativo mundial en el reconocimiento en la diversidad de las personas con discapacidad sin importar la condición. Se destaca la invitación a no dejar fuera del sistema educativo a esta población,

respetando la evolución según sus facultades, generando ambientes que maximicen y potencien sus habilidades (Documento de Orientaciones técnicas MEN,2017).

El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) se deriva del ámbito de la arquitectura, específicamente del Diseño Universal (DU), que se define como la creación de "productos, entornos, programas y servicios que puedan ser utilizados por todas las personas en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado" (Ley 1346 de 2009 - Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2009).

Según el Sistema Distrital de Discapacidad de Bogotá, el "Diseño Universal y Accesible" se considera un paradigma que busca reducir todas las posibles barreras presentes en el entorno y que las personas con discapacidad enfrentan en su vida cotidiana (Guía Práctica de Accesibilidad, 2019). Además, se presentan los siguientes principios para su implementación:

Uso equitativo: garantiza que todas las personas, independientemente de sus habilidades, puedan utilizar cualquier dispositivo, construcción o servicio de manera libre.

Uso flexible: el diseño debe adaptarse a las capacidades individuales de cada persona.

Uso simple y funcional: Facilita que cada persona, sin importar su experiencia individual, pueda comprender y utilizar dispositivos, construcciones o servicios de manera sencilla.

Información perceptible: el diseño debe comunicar la información necesaria de manera efectiva, independientemente de las capacidades individuales.

Tolerancia al error: el diseño debe minimizar los riesgos asociados con la manipulación o manejo de dispositivos, salvaguardando la seguridad ante acciones no intencionadas.

Bajo esfuerzo físico: busca que una persona pueda utilizar el diseño cómodamente con el mínimo esfuerzo físico.

Tamaño y espacio: el diseño debe proporcionar el tamaño y espacio adecuado para que una persona pueda acercarse, alcanzar, manipular y utilizar los espacios y dispositivos de manera efectiva. (Principios Del Diseño Universal. Qué Son Y Cómo Aplicarlos, 2023)

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional, con el Decreto 1421 de 2017 definió para los niveles de educación primaria, media y secundaria, no obligante para la educación superior, pero si referentes; dos recursos pedagógicos que acompañan la población estudiantil, propuestas pedagógicas como los son el DUA y el PIAR. La propuesta pedagógica del Diseño Universal para el aprendizaje [DUA] permite al profesor diseñar ambientes, recursos, programas y servicios que permitan la accesibilidad y generen experiencias significativas en los estudiantes, permitiendo que cada uno se valore según sus capacidades y realidades.

CAST (Center for Applied Special Technology) formuló tres principios fundamentales, asignando a cada uno de ellos una de las tres redes neuronales. Estos principios, acompañados de directrices y puntos de verificación, sirven como guía para los educadores en la creación de experiencias pedagógicas que permitan a todos los estudiantes aprender y participar plenamente:

**Principio I. Múltiples formas de presentar la información.** Cada individuo interpreta la información de su entorno de diversas maneras, ya sea de forma visual, auditiva, táctil, entre otras. Por esta razón, se sugiere que los docentes, en sus prácticas pedagógicas, utilicen enfoques como textos e imágenes llamativos y accesibles, consideren contrastes de color, busquen texturas, colores y formas para explicar contenidos, realicen descripciones de texto a voz en imágenes, gráficos, videos y hagan uso de pictogramas.

**Figura 3. Redes de Conocimiento**



Fuente: Fundación Saldarriaga Concha,2022

**Principio II. Múltiples formas de expresar la información.** Cada persona comunica lo que aprende de manera única, así como la forma en que aplicará esta información al abordar un problema. Se sugiere que los maestros, en sus prácticas pedagógicas, incorporen canales alternativos, para que el arte, la danza y la escultura sirvan de medios para que los estudiantes expresen lo aprendido, implementen rutinas de pensamiento, procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, además de usar aplicaciones de comunicación y herramientas web interactivas, entre otras.

**Figura 4. Redes estratégicas**



Fuente: Fundación Saldarriaga Concha,2022

**Principio III. Múltiples formas de implicación.** Cada individuo encuentra motivación en diferentes cosas o situaciones, sugiriendo este aspecto que los maestros en sus prácticas pedagógicas, se encuentren al tanto de los conocimientos previos de cada estudiante, fomenten la

exploración y experimentación, implementen calendarios para hacer visibles las actividades, promuevan el trabajo en equipo, inviten a los estudiantes a la reflexión, a la resolución de problemas y a la creatividad, entre otras actividades que les permitan ser los protagonistas de su aprendizaje.

**Figura 5. Redes afectivas**



Fuente: Fundación Saldarriaga Concha,2022

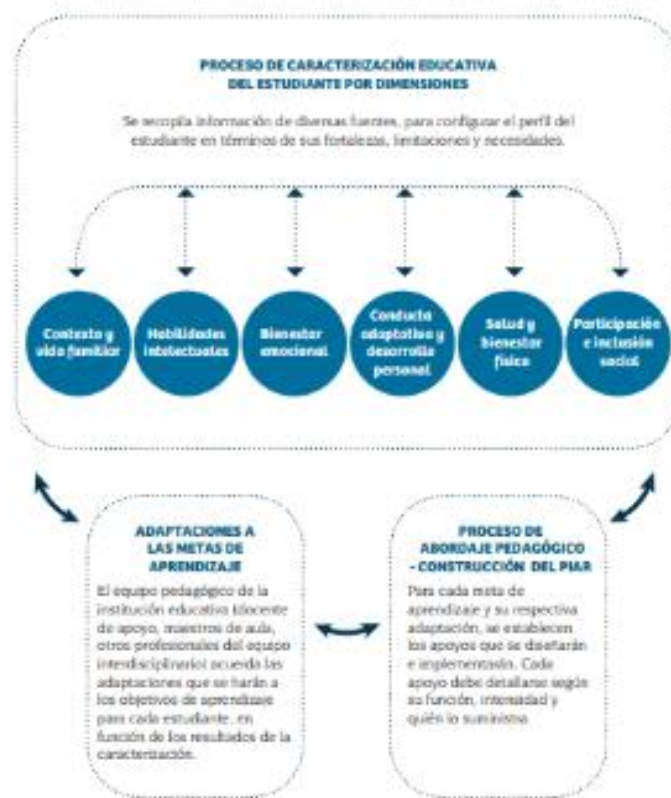
Están definidos tres principios del DUA: múltiples formas de presentar la información, múltiples formas de expresas y múltiples formas de implicación.

El plan individualizado de ajustes razonables (PIAR) propuesto en Colombia con el Decreto 1421 de 2017 del Ministerio de Educación Nacional, se convierte en una estrategia que apoya en procesos enseñanza-aprendizaje, permitiendo conocer a cada estudiante desde lo social y lo pedagógico. Se articula con el DUA para atender efectivamente al estudiante, con los aportes de la familia, acompañando el proceso del estudiante y velando por que se cumplan los compromisos por lo menos una vez cada semestre académico. Se implementa con los maestros de aula, guiados por profesores de apoyo, dirigiéndolo a todo estudiante con o sin discapacidad que requiera un acompañamiento especial, buscando garantizar el derecho de la educación para todos.

Articular el DUA y el PIAR en la atención de estudiantes con discapacidad, en procesos de caracterización por dimensiones educativas y el abordaje pedagógico, según el Ministerio de

Educación Nacional en su documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva, se pueden analizar gráficamente como se muestra en la siguiente figura.

**Figura 6. Articulación entre el DUA y el PIAR**



Fuente: Documento de Orientaciones técnicas MEN, 2017

En los recursos pedagógicos, es importante para la atención de la inclusión y la equidad educativa, los recursos tecnológicos y la alianza con estos recursos para innovar la práctica pedagógica y así demostrar que se pueden disminuir las barreras para aprender. Dentro de los recursos se encuentran lectores de pantalla, software para ampliar textos e imágenes, teclados, mouse, punteros, textos con lectura fácil, lupas, entre otros. Los recursos deben cumplir

principalmente con cuatro principios: perceptible, operable, comprensible y robusto. Las competencias socioemocionales, complementan asertivamente la estrategia pedagógica, aunadas a los recursos mencionados anteriormente. (Fundación Saldarriaga Concha, 2023).

La estructuración de los estándares WCAG 2.0, detallados en la Norma Técnica Colombiana NTC5854, establece cuatro principios que deben ser cumplidos por los contenidos de los sitios web. Cada principio está compuesto por directrices, las cuales contienen criterios para asegurar la accesibilidad de los sitios web. Los principios, según Sidar (2009), son perceptible, operable, comprensible y robusto, y se describen de la siguiente manera:

**Principio 1. Perceptible:** Se refiere a la necesidad de que la información publicada sea accesible y recibida por todos los usuarios de los contenidos. Esto implica que la información debe ser perceptible por personas ciegas que utilicen lectores de pantalla, por individuos con baja visión que empleen residuos funcionales o software ampliador de imágenes y textos, por usuarios sordos que no tengan acceso a información sonora, o por aquellos cuya lengua materna difiera de la del sitio web y, por lo tanto, no comprendan textos complejos, entre otras condiciones.

**Principio 2. Operable:** Hace referencia a que los contenidos de los sitios web que permiten realizar operaciones, como completar formularios, enviar mensajes, activar o desactivar elementos, deben ser ejecutables por usuarios con diversas condiciones. Por ejemplo, los campos y botones que facilitan el envío de un formulario deben ser accesibles mediante teclado, ratón, toques o gestos en una pantalla táctil, así como a través de dispositivos de apuntamiento y activación específicos, como punteros de cabeza, para aquellos con limitaciones de movilidad en las extremidades.

**Principio 3. Comprensible:** Se refiere a la necesidad de que los contenidos publicados sean comprensibles por usuarios con diversas condiciones. Esto implica que, si los textos son demasiado técnicos, los usuarios con conocimientos básicos no podrán utilizarlos; de la misma manera, el uso de términos o vocabulario específico puede dificultar la comprensión de los contenidos e instrucciones por parte de usuarios no familiarizados con ellos.

**Principio 4. Robusto:** Este principio está relacionado con la capacidad de que los contenidos puedan utilizarse en distintos navegadores, equipos o tecnologías de apoyo.

Estos principios se incorporan en la Resolución 1519 de 2020 del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (MinTIC) en Colombia, que define estándares y directrices para publicar información. En el país, se han implementado diversos programas, como Cine para Todos, CONVERTIC y Centro de Relevó, para fomentar el uso y la apropiación de las TIC en personas con discapacidad en diferentes ámbitos. Además, el Ministerio de Educación Nacional ha promovido programas para el uso y apropiación de tecnologías y la creación de contenidos educativos digitales accesibles a través de iniciativas como Computadores para Educar. Este programa, respaldado por el Gobierno Nacional, impulsa la innovación educativa mediante el acceso, uso y apropiación de la tecnología en las sedes educativas del país, con la participación de los Ministerios de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, de Educación Nacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (Fundación Saldarriaga Concha, 2023).

## **Concepción de la educación inclusiva.**

Con la educación inclusiva, se buscó fortalecer en las instituciones educativas los derechos humanos, generando oportunidades para acceder a la educación pertinente y con calidad en cualquiera de sus niveles, sin importar su condición, valorando la diversidad, el respeto a la diferencia, promoviendo la participación y la interculturalidad (INES, 2018).

## **Perspectiva educativa o inclusiva.**

Las instituciones de educación superior IES en Colombia avanzan paulatinamente en la adopción de condiciones de infraestructura física y tecnológica, requiriendo una alta inversión financiera para alcanzar un nivel adecuado para la atención sin barreras a la población con alguna discapacidad. En 2018 solo se registraba un 1,7 % de estudiantes con discapacidad graduados de IES en Colombia, identificándose que es el factor económico el que afecta a esta población no lograr avanzar hasta este nivel de formación, resaltando la importancia de apoyos económicos con becas para apalancar el avance académico de estudiantes con discapacidad. (Fundación Saldarriaga Concha, 2018). Los esfuerzos que se adelantan en Colombia en torno a la normativa que protege y acompaña a la población diversa, está aportando a la participación que las IES inicien. (Gómez et al, 2022).

La diversidad educativa es un reto no solo para las familias sino para los docentes, ya que hay un universo de particularidades que deben aceptarse enmarcadas en el respeto a la diversidad. En el espacio académico con estudiantes es posible encontrar todos los matices de la diversidad, entre ellos: diversidad cultural, de género, de identidad sexual, de medios socio económicos y de capacidades; encontrándose en esta última clasificación las capacidades físicas e intelectuales, en menor o mayor grado. Educar en la diversidad, es educar sin distinciones, apoyándose de los

recursos físicos, tecnológicos, de la pedagogía y la didáctica para adaptarse a cada individuo buscando lograr el aprendizaje propuesto (UNIR, 2022).

### **Dimensiones para la inclusión educativa.**

Son ellas: la cultura inclusiva, las prácticas y las políticas inclusivas, las tres dimensiones necesarias para abordar y que enmarcan la implementación de principios, valores, acciones y decisiones en el ámbito educativo.

### **La cultura Inclusiva**

La cultura inclusiva parte de la búsqueda de sentidos que ayude a construir una sociedad equitativa y la lucha contra la desigualdad. A la vez, se considera una alternativa de formación integral social, emocional, académico y ético, para mejorar el ambiente escolar. De allí, la cultura inclusiva, según varios autores, se caracteriza por formar comunidades escolares seguras, acogedoras y colaborativas que promueven un enriquecimiento cultural, el mutuo respeto, el intercambio de ideas y expresiones, de forma activa, crítica con valores como la solidaridad, la igualdad y la justicia (Jiménez, 2020).

Este ambiente debe ser positivo, que la convivencia entre la comunidad educativa sea de respeto por las diferencias y un diálogo permanente entre los diferentes autores; que los estudiantes se apoyen mutuamente y que los docentes puedan trabajar de forma colaborativa y el trato con los estudiantes sea equitativo y justo, es decir, que existen normas implícitas para identificar y fomentar la aceptación a la variedad de identidades y que dicha experiencia puede enriquecer a todos (Bravo eta al, 2029).

## **Las prácticas inclusivas**

Corresponden a todas las estrategias pedagógicas y didácticas que, en conjunto con las diferentes herramientas y medios tecnológicos, puedan atender con equidad a toda la población estudiantil, en esta dimensión, los estudiantes esperan que los docentes respondan a sus necesidades, comprendan sus diferencias individuales, los incluyan en cada una de las actividades de la clase y utilicen variedad de metodologías y maneras de evaluar los aprendizajes. El principal objetivo de esta dimensión es que a la par que validan las habilidades de los profesores, se demuestre a los estudiantes una convivencia sana y respeto por la diferencia (Bravo et al, 2019).

## **Políticas inclusivas**

Para promover una política inclusiva, hay que abordar los lineamientos de educación superior inclusiva, emanados del Ministerio de Educación Nacional, que velan por el acceso, permanencia y graduación de los estudiantes, centrando las barreras para el aprendizaje y la participación. Los principios son integralidad y flexibilidad. La integralidad se refiere al ideal de que las IES tengan una amplia dimensión de las estrategias y líneas de acción pensadas para la inclusión de los estudiantes, y la flexibilidad enfatiza la capacidad de la IES para adaptarse a la diversidad cultural y social, partiendo del reconocimiento real de la población estudiantil. Estos lineamientos deben ser de revisión y actualización permanente, por la dinámica constante de la población universitaria. (INES,2018)

### **6.3. Marco Conceptual**

Al elaborar el marco conceptual se pretende enriquecer este estudio y discutir la equidad e inclusión educativa. En estos apartados se encuentran las diferentes interpretaciones y análisis de las temáticas que aportan al estudio, de igual forma, se tienen en cuenta los valores y principios indispensables para una educación inclusiva y equitativa e iniciar las acciones pertinentes en el proyecto, por eso se seleccionaron palabras clave en la investigación.

**Tabla 1. Marco Conceptual**

Concepto	Definición	Enfoque
Discapacidad	Engloba las concepciones, percepciones y paradigmas de la sociedad que influyen en la educación y las relaciones con personas con diversas discapacidades.	Se refiere a la comprensión de cómo las percepciones y actitudes sociales influyen en cómo se tratan en la sociedad a las personas con discapacidades y en cómo abordan sus necesidades en diferentes ámbitos, incluida la educación.
Diversidad Educativa	Reconocimiento y abordaje de las diferencias entre los estudiantes en el entorno educativo, incluyendo aspectos culturales, socioeconómicos, habilidades y estilos de aprendizaje. (Jiménez, 2010). Implica adaptar enfoques pedagógicos, proporcionar apoyos específicos y fomentar un ambiente escolar inclusivo.	Se centra en reconocer y abordar las diversas necesidades, características y capacidades individuales de los estudiantes, garantizando su acceso a una educación de calidad y fomentando un ambiente escolar inclusivo que valore la diversidad.
Equidad Educativa	Reconoce la diversidad estudiantil y busca proporcionar a cada estudiante lo que realmente necesita, considerando sus diferencias económicas, sociales, políticas, culturales, físicas y lingüísticas. (Molina Contreras, 2004) Garantiza el acceso a la educación sin discriminación y apoya el desarrollo integral de los educandos. (Formichella, 2011).	Enfoque en brindar oportunidades justas, apoyar el desarrollo integral de los estudiantes y valorar la diversidad para construir sociedades más inclusivas.
Formación Docente		Centrado en proporcionar a los docentes las habilidades, conocimientos y recursos necesarios para adaptar su enseñanza a las diversas

	Se refiere a la capacitación y herramientas ofrecidas a los docentes para atender adecuadamente a la población con discapacidad y brindar una educación de calidad. (Aramburuzabala et al, 2013)	necesidades y capacidades de los estudiantes, especialmente aquellos con discapacidades, para garantizar una educación inclusiva y de calidad.
	Permite comprender las consecuencias de procesos importantes como la educación y los procesos migratorios, y puede ser estudiada como un fenómeno y una característica individual. (Navarrete, 2015).	Se centra en comprender cómo los procesos como la educación y la migración influyen en la formación de la identidad individual y cómo esta se desarrolla y se manifiesta en diferentes contextos sociales y culturales.
Identidad	Proceso permanente que busca responder a las diferentes necesidades de los estudiantes en el aprendizaje y la participación. Implica esfuerzos, cambios y modificaciones en el currículo para disminuir la exclusión desde la educación. (Gonzales et al 2018)	Orientado a garantizar el acceso y la participación de todos los estudiantes, promoviendo cambios y adaptaciones en el currículo para abordar las diferentes necesidades y reducir la exclusión en el ámbito educativo.
Inclusión Educativa	Prepara a los estudiantes para vivir en armonía en una sociedad plural, enriqueciendo culturalmente a todos los alumnos y reconociendo sus particularidades. (Hernández, 2020).	Se enfoca en la preparación de los estudiantes para la convivencia en sociedades diversas, valorando la diversidad cultural y promoviendo la armonía entre individuos con diferentes antecedentes y perspectivas.
Pluralidad	Se enfoca en la declaración y aplicación de los derechos humanos para proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad, particularmente en el ámbito educativo. (Alija, 2020).	Orientado a la formulación e implementación de medidas y regulaciones gubernamentales para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida, incluida la educación.
Políticas Públicas		El concepto jurídico de persona con discapacidad, establecido por la Ley General de Discapacidad desde 2013, se basa en la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Este concepto se centra en la falta de apoyos necesarios para superar las barreras sociales que enfrentan las personas con deficiencias, las cuales se presumen como permanentes.

Personas con discapacidad	<p>Las personas con discapacidad son aquellas que experimentan limitaciones en sus actividades y participación debido a deficiencias físicas o mentales, interactuando con un entorno que presenta barreras para su plena integración en la sociedad. La Corte Constitucional, en la sentencia C-606 de 2012, subraya la necesidad de una protección especial por parte del Estado y la sociedad hacia este grupo, instando tanto a instituciones como individuos a facilitar activamente el ejercicio de sus derechos. (corte constitucional de Colombia, 2019)</p>	<p>Enfoque centrado en eliminar barreras físicas, sensoriales y cognitivas para permitir el acceso igualitario a la educación y la participación de todos los estudiantes, asegurando que los entornos, materiales y tecnologías sean accesibles para personas con diferentes capacidades.</p>
Accesibilidad	<p>Garantiza que todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas, sensoriales o cognitivas, puedan acceder y participar plenamente en los entornos educativos y en los recursos disponibles. (Rey,2018)</p>	<p>Enfoque centrado en eliminar barreras físicas, sensoriales y cognitivas para permitir el acceso igualitario a la educación y la participación de todos los estudiantes, asegurando que los entornos, materiales y tecnologías sean accesibles para personas con diferentes capacidades.</p>
Ajustes Razonables	<p>Son medidas y adaptaciones necesarias para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar de los mismos derechos y oportunidades que las demás. Estas medidas deben ser proporcionadas según las necesidades individuales, y no generar una carga desproporcionada o injustificada para el proveedor del servicio. (Bueno, 2012)</p>	<p>Se centra en identificar y aplicar las adaptaciones necesarias para permitir la participación plena y equitativa de las personas con discapacidad en el entorno educativo, sin imponer una carga excesiva sobre el proveedor de servicios, y asegurando que se respeten los derechos y la dignidad de todos los estudiantes.</p>
Currículo Flexible	<p>Se refiere a un enfoque educativo que permite adaptar el currículo, los métodos de enseñanza y la evaluación para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes, incluidos aquellos con diferentes estilos de aprendizaje, habilidades y ritmos de desarrollo. (Avendaño et al 2013)</p>	<p>Enfoque que busca proporcionar una educación personalizada y centrada en el estudiante, permitiendo la adaptación del currículo y la enseñanza para atender las necesidades individuales de cada estudiante, fomentando así el éxito académico y la participación en el proceso educativo, independientemente de las diferencias individuales.</p>

---

Fuente: elaboración propia.

## 6.4. Marco Legal

### 6.4.1 Internacional

En el marco legal de la discapacidad determinado por el DANE (*MARCO LEGAL de LA DISCAPACIDAD (Recopilación Efectuada Por La Vicepresidencia de La Republica)*, n.d.) en su página principal se visualizan elementos legales del ámbito internacional que han abierto camino para que los países presten atención a derechos fundamentales.

Estas normas internacionales, no tienen carácter obligatorio, pero sí representan el compromiso de los Estados de cumplir y desarrollar internamente, a través de su legislación, los principios y lineamientos contemplados en aquellas. Dentro de las normas internacionales más importantes se encuentran:

Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales Culturales (1976)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976).

Declaración de Derechos de las personas con retardo mental (1971),

Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975)

Declaración sobre las Personas Sordociegas (1979).

Decenio de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 37/52 diciembre de 1982.

Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad Precedente importante para la concepción integral de la discapacidad. Entre sus preceptos se señala: “El propósito...es promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo...” ONU “Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad” Literal A. Objetivos. Num. 1; señala objetivos que tienden a una concepción

integral para la comprensión y manejo de la discapacidad y presenta un marco para su comprensión y manejo de la discapacidad, aportando definiciones conceptuales y fijando acciones en los campos de la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades.

Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención en Salud Mental (1991)

Normas Uniformes: Sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad”: establecido en ONU Resolución 48/96 de 1993, reconoce la discapacidad en sus causas, consecuencias y en la forma como se asumen las condiciones de índole económica, social y cultural; y señala además que “La finalidad de estas normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás” (Numeral 15). En consecuencia, y destacando las responsabilidades de los Estados y la necesidad de participación de las personas con discapacidad y organizaciones que las representan, se señalan recomendaciones que conducen a la igualdad en la participación y en las oportunidades para las personas con discapacidad en el conjunto de las actividades de la vida social del contexto en que se vive

Convención sobre los Derechos del Niño” dado en la ONU 1989. Esta Convención fue aprobada por Colombia mediante la Ley 12 de enero de 1991: en su artículo 23 contiene disposiciones sobre los derechos de y los deberes para con los niños con impedimento físico y mental, quienes deben tener derecho a acceder a cuidados y atención especiales para alcanzar el disfrute de una vida plena y digna. Igualmente, en los Artículos 24 al 28 se plantea, entre otros, los derechos a la atención en salud y los servicios de tratamiento y rehabilitación; especial

cuidado; la seguridad social; un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social; y en la educación.

Recomendación “Sobre la Adaptación y Readaptación Profesionales de los Inválidos de la OIT.

Convenio 159 de 1983 “Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas” Organización Internacional del Trabajo –OIT y la Recomendación 168 de 1983, mediante las cuales se propende para que la persona con discapacidad tenga la oportunidad de un empleo adecuado y se promueva la integración o la reintegración de ella en la sociedad con participación de la colectividad. Este Convenio lo ratificó Colombia en 1989 mediante la Ley 82.

Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), Organización Mundial de la Salud –OMS-, 1980, esta clasificación sirvió para determinar condiciones en relación con tales situaciones.

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF): es una actualización de la CIDDDM aprobada en mayo de 2001. En él se describen situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y sus restricciones y sirve de marco para organizar esta información (Introducción, numeral 3.2); por tanto, abarca los diferentes aspectos de la salud y constituye una herramienta para identificar y clasificar la discapacidad.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad Organización de Estados Americanos –OEA- junio de 1999. Ratificada por ley 762 de 2002 del Congreso de la República de Colombia. Este documento es de carácter vinculante.

Sus objetivos son “la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad” (Art.II) a través de la cual se comprometió principalmente a los Estados parte, a “Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad...”, además de darle prioridad a acciones de prevención, detección temprana, educación a la población para el respeto y convivencia de las personas con discapacidad, crear canales de participación para este grupo poblacional y las organizaciones que los representan. También, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos –CIDH- recomendó, en su informe anual de 2000, tomar medidas conducentes a la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad mental, Referido en el documento de Vásquez 2001, Pág:9.

Declaración de Caracas, Dada a partir de la Conferencia Regional para la Reestructuración de la Psiquiatría en América Latina. Resolución CD43.R10 del 27 de septiembre de 2001 del Consejo Directivo de la OPS/OMS, Organización Panamericana de la Salud –OPS/OMS.: instó a los Estados Miembros a que “...desplieguen esfuerzos para crear y actualizar las disposiciones jurídicas que protegen los derechos humanos de las personas con discapacidades mentales...” (Tomado de Vásquez, 2001. Pág:1).

Declaración de Cartagena de 1992 “Sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana”

Declaración de Panamá de 2000 “La Discapacidad un Asunto de Derechos Humanos: El Derecho a la Equiparación de Oportunidades y el Respeto a la Diversidad”.

#### **6.4.2. Nacional**

En este apartado se proporciona un recorrido histórico y normativo clave en Colombia en relación con los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Desde la Constitución Política de 1991 hasta las leyes y resoluciones más recientes, se destaca el compromiso del país en eliminar barreras y garantizar la igualdad en áreas fundamentales como trabajo, educación, salud y participación social. Se enfatiza la importancia de la educación inclusiva y la formación de docentes para crear ambientes de aprendizaje efectivos. La narrativa culmina con las recientes acciones de UNIMINUTO, alineando sus políticas con estándares internacionales y respondiendo a la necesidad de prevenir y abordar violencias y discriminaciones en su comunidad educativa.

En 1991, la Constitución Política de Colombia en su artículo 13, se convierte en el hito que da inicio normativo para garantizar los derechos de las personas con discapacidad enmarcados en la garantía de las condiciones de igualdad y justicia, específicamente en aspectos de trabajo, educación, salud, cultura y participación. En consecuencia, ratificando la responsabilidad del estado en la eliminación de barreras que limitan la inclusión y participación social.

Se destaca en 1997 con la Ley 361, como el referente normativo que permite la garantía de los mecanismos y promoción de la inclusión social de las personas con discapacidad, aunada a esta normativa, la Ley 1098 de 2006 en su artículo 36 expide el Código de la Infancia y la

Adolescencia, asentando los derechos de niños y adolescentes con discapacidad. En el 2007 la ley 1145 organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, dando paso a la formulación e implementación de la política pública de discapacidad, buscando alinear en este proceso a todas las entidades gubernamentales del territorio nacional y las instituciones que trabajan por las personas con discapacidad, con el objeto principal de la garantía de los derechos de esta población.

Continuando con los referentes que enmarcan la educación inclusiva como derecho de todos, se da paso a un hito fundamental cuando se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con un fin principal “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (UNESCO, 2009). Colombia adopta esta convención con la Ley 1346 de 2009 y se ratifica en la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-293/10.

La Ley estatutaria 1618 del 2013 emanada por el Ministerio de Salud, garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad y condiciones con las demás personas. Esta ley fundamenta la necesidad de contar con docentes fortalecidos en el uso de estrategias pedagógicas dinamizando ambientes de aprendizaje que garanticen la interacción efectiva de estudiantes inmersos en la población con discapacidad, necesidad imperante de contar con profesores que aporten en el apalancamiento para garantizar estos derechos, ofreciendo a la población diversa calidad en la educación.

Con la Ley estatutaria 1618 se generan en el 2014 diferentes fases del proceso reglamentario que permiten articular los diferentes organismos gubernamentales avanzando en la

participación necesaria para consolidar responsabilidades, definición de actores, cronogramas de consolidación de tareas, socialización a la comunidad, llegando a la consolidación de actos administrativos y orientaciones técnicas frente a lo dispuesto por esta ley. Como resultados de este proceso se expidieron entre 2013 y 2017 un total de 78 acciones reglamentarias que rigen los proyectos que cursan actualmente en las diferentes entidades en el país, alcanzando en su momento y manteniéndose los siguientes logros: Inclusión de los derechos de las personas con discapacidad en los planes nacionales de desarrollo, contar con una política pública nacional de discapacidad e inclusión social, igualdad de condiciones de los niños con discapacidad con los demás, gracias a la política de estado de atención integral a la primera infancia, logros importante en aspectos de salud y trabajo.

La Resolución Rectoral UNIMINUTO N. 1511 del 26 de junio de 2019, da continuidad a la referenciación normativa, provee los lineamientos generales de la inclusión en la institución, y en su artículo 5 numeral 1 promulga la formación permanente de los profesores, invitando a generar espacios para la formación de una comunidad académica inclusiva, reconociendo a todos los miembros de la comunidad académica como actores primordiales en la inclusión.

Esta Resolución institucional alinea es sus referentes legales la mirada internacional al enunciar que la UNESCO en el 2019 declara en el prólogo de la Educación Superior, que “...la educación inclusiva es fundamental para lograr la equidad social y es un elemento constitutivo del aprendizaje a lo largo de toda la vida.”. Que la Organización de las Naciones Unidas ONU en el 2015, al promulgar los Objetivos de Desarrollo Sostenible –2030, el Objetivo 4 dedica su contenido a la Educación de Calidad y propone lograr una educación inclusiva de calidad, siendo esta un poderoso motor para garantizar el desarrollo sostenible. Avanza con la mirada

internacional, cuando resalta la declaración de Incheón 2015, en la Agenda 2030 de la Instituciones de Educación Superior para el Desarrollo Sostenible; al proponer lograr sociedades más inclusivas, solidarias y cohesionadas, siendo el ser humano el centro de este propósito.

El Ministerio de Educación Nacional con la resolución N. 14466 del 25 de julio de 2022 establece los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior inclusiva e intercultural. La normativa exige actualizar el protocolo institucional para garantizar los derechos a los actores de la comunidad educativa y atender los de la resolución.

En la ley para 2022 se promueve la educación en inclusión pero que esta sea de forma efectiva. "El objeto de la presente Ley es promover la educación inclusiva efectiva y el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes con trastornos específicos de aprendizaje desde la primera infancia hasta la educación media en las instituciones públicas y privadas del país. Para la garantía efectiva del derecho a la educación de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes con trastornos específicos de aprendizaje, el Gobierno nacional adoptará las medidas necesarias para la implementación de la presente Ley". (*Leyes Desde 1992 - Vigencia Expresa Y Control de Constitucionalidad [LEY\_2216\_2022], 2022*)

En Colombia el camino para la aplicación y garantía de derechos a las personas con discapacidad avanza; en la nota técnica Inclusión y equidad: hacia la construcción de una política de educación inclusiva para Colombia del Ministerio de Educación Nacional (MEN) evidencia los desarrollos del MEN para la consolidación de la política educativa en el marco de la inclusión y la equidad.

La Ley 1618 de 2013 atribuye un enfoque inclusivo a la educación superior en el numeral 4° del artículo 11. La Ley 2216 de 2022 promueve la educación inclusiva y el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes con trastornos específicos de aprendizaje en las instituciones públicas y privadas del país. La Ley 115 de 1994 establece que la educación de las personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas, cognitivas emocionales o con capacidades intelectuales excepcionales, es parte integrante del servicio público educativo.

#### **6.4.3. Local**

Santander posee la política pública de discapacidad e inclusión social del departamento de Santander 2023 – 2032 que busca y propende por el desarrollo de actividades y acciones conjuntas, en favor de la garantía y goce efectivos de los derechos de las personas con discapacidad en el departamento de Santander. (de, 2024)

#### **6.4.4. Institucional**

UNIMINUTO el 24 de enero de 2023 con la Resolución Rectoral 1626, deroga la normativa interna que le sea contraria, específicamente la Resolución Rectoral 1521 del 2019, y resuelve aprobar la expedición del “Protocolo de prevención y atención de casos de violencia o cualquier tipo de discriminación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO”.

Se formalizó la consulta a la Dirección de Docencia de UNIMINUTO Dra. Karen Ulloa, respecto a la existencia de la política de inclusión en la institución, recibiendo información en torno a que la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles, viene trabajando en la construcción de esta política.

## **7. Diseño metodológico**

El objetivo primordial de este diseño metodológico es proporcionar un marco riguroso que permita abordar preguntas específicas relacionadas con la eficacia, la aceptación y la aplicabilidad de la línea de formación docente propuesta. Además, se busca ofrecer una guía clara para la recopilación y análisis de datos, así como para la validación de los resultados obtenidos. Este diseño metodológico garantizará la obtención de información valiosa que contribuirá al fortalecimiento de la formación docente, influyendo positivamente en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el proceso educativo en su conjunto. Se realizará desde dos herramientas validadas; desde la encuesta INES que determina el índice de inclusión para la educación superior y apoyando este instrumento se realizará un grupo focal que permita ampliar la perspectiva que determine las pautas para la conformación de la línea de formación en inclusión y discapacidad.

### **7.1. Enfoque metodológico**

El enfoque cualitativo en la investigación presta atención a los contextos y las experiencias subjetivas de las personas para comprender los fenómenos desde una perspectiva

profunda y holística. Para el presente trabajo es importante reconocer la perspectiva docente y su necesidad de aprendizaje para el desarrollo del quehacer pedagógico. La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos desde una perspectiva holística y subjetiva, permitiendo una exploración profunda de los contextos y experiencias individuales. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), " La investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones busca interpretar lo que va captando activamente" (p. 41). El enfoque cualitativo se centra en explorar las complejidades del comportamiento humano, las interacciones sociales y las percepciones individuales, a diferencia del enfoque cuantitativo, que busca medir y analizar variables a través de datos numéricos. Los teóricos concuerdan en que este enfoque permite el acercamiento a la problemática desde el individuo y su rol dentro del marco de investigación. Dado que esta investigación se centra en una propuesta de formación docente este enfoque permite analizar el rol del maestro en la interacción con la inclusión y su sentir ante la problemática presentada en las experiencias personales de aula. Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln fueron los pioneros de la metodología cualitativa. Describen el enfoque cualitativo como una actividad interpretativa y naturalista en su libro "Manual de investigación cualitativa". Argumentan que los investigadores cualitativos estudian los fenómenos en sus entornos naturales, tratando de interpretar los fenómenos utilizando los significados dados por las personas.

John W. Creswell: En su libro "Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches", Creswell habla que este tipo de investigación es una forma de explorar para comprender el significado de los individuos imputan a un problema social.

El autor Michael Quinn Patton: En “Métodos de evaluación e investigación cualitativa”, Patton describe la flexibilidad y adaptabilidad de los enfoques cualitativos. Este enfoque, sostiene, permite una comprensión integral y detallada de las complejidades de la experiencia humana y la vida social.

Según Patton, "los métodos cualitativos permiten a los investigadores capturar y transmitir el significado subjetivo y la riqueza interpretativa de la experiencia vivida".

## **7.2. Tipo de Investigación**

Para este trabajo se aborda una investigación descriptiva, ya que se considera las características de las personas y sus perspectivas. Tamayo y Tamayo (1994) hacen un concepto de esta investigación como "registrar, analizar e interpretar la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos".

### **Principales Características del tipo de investigación descriptiva**

- Veracidad y validación de la información: En esta investigación se toma la encuesta INES validada por el ministerio de educación nacional.
- Características observables y verificables. Además de presentar las características del fenómeno que se toman de la recolección de datos, se debe organizar, analizar basados en teóricos que son argumento de la investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

- Establecimiento de relaciones: Se determinan relaciones a partir de los datos para realizar la respectiva categorización descriptiva. (Creswell, 2014) Métodos de Investigación Descriptiva.

Este tipo de investigación se puede desarrollar a partir de métodos específicos. El primero corresponde a la observación; que está determinado por la participación directa y precisa tanto de lo cualitativo como de lo cuantitativo, inicialmente se muestra al elemento en su entorno natural (Cazau, 2006). En el caso de esta investigación a los docentes en el aula, escuchando sus perspectivas en el abordaje de la problemática expuesta y el segundo aborda los datos recopilados para analizar con sistemas estadísticos. El segundo método es el estudio de caso que conlleva un profundo análisis de las situaciones, ya sean en grupos o individuos, para formular hipótesis, sin determinar causas o efectos ya que el investigador puede sesgar la información. (Yin, 2014). El tercer método es la herramienta de la encuesta para el entorno educativo, esta debe ser válida y para ello debe; tener buenas preguntas, y que estas sean abiertas y cerradas en la misma proporción (Patton, 2015). En la presente investigación la encuesta es INES Índice Nacional de Inclusión en la Educación Superior, validada por el MEN, Ministerio de Educación Nacional

Al establecer un objetivo claro, el tipo de investigación descriptivo se convierte en una alternativa certera para recopilar datos durante la investigación. El objetivo es conocer las problemáticas, costumbres y actitudes marcadas a través de la descripción puntual de actividades, objetos, procesos y/o personas. Su meta final no se delimita solo a la presentación de datos sino a la predicción e identificación de relaciones entre dos o más variables (Sabino, 1992). Todo se une cuidadosamente y analizan los resultados minuciosamente para extraer generalizaciones importantes que aporten al conocimiento (Tamayo & Tamayo, 1994).

### **7.3 Método**

Se desarrolla el proyecto desde la perspectiva del método inductivo, ya que, en este método, se parte de observaciones específicas; como la observación directa realizada por los investigadores, para llegar a conclusiones generales, como la necesidad de una línea de formación inclusiva. Se basa en la recolección de datos desde los instrumentos de INES y focus group y la identificación de patrones o regularidades que permitan formular generalización para la creación de la línea de formación inclusiva.

### **7.4 Fases**

A continuación, se desarrollan las fases metodológicas de la propuesta de investigación, organizadas en las fases de planeación, de ejecución y de publicación, las que permiten definir y plantear el problema de investigación, definir los instrumentos que apoyan la consolidación de información, su análisis y posterior publicación de resultados de estudio.

#### **7.4.1. Fase de planeación.**

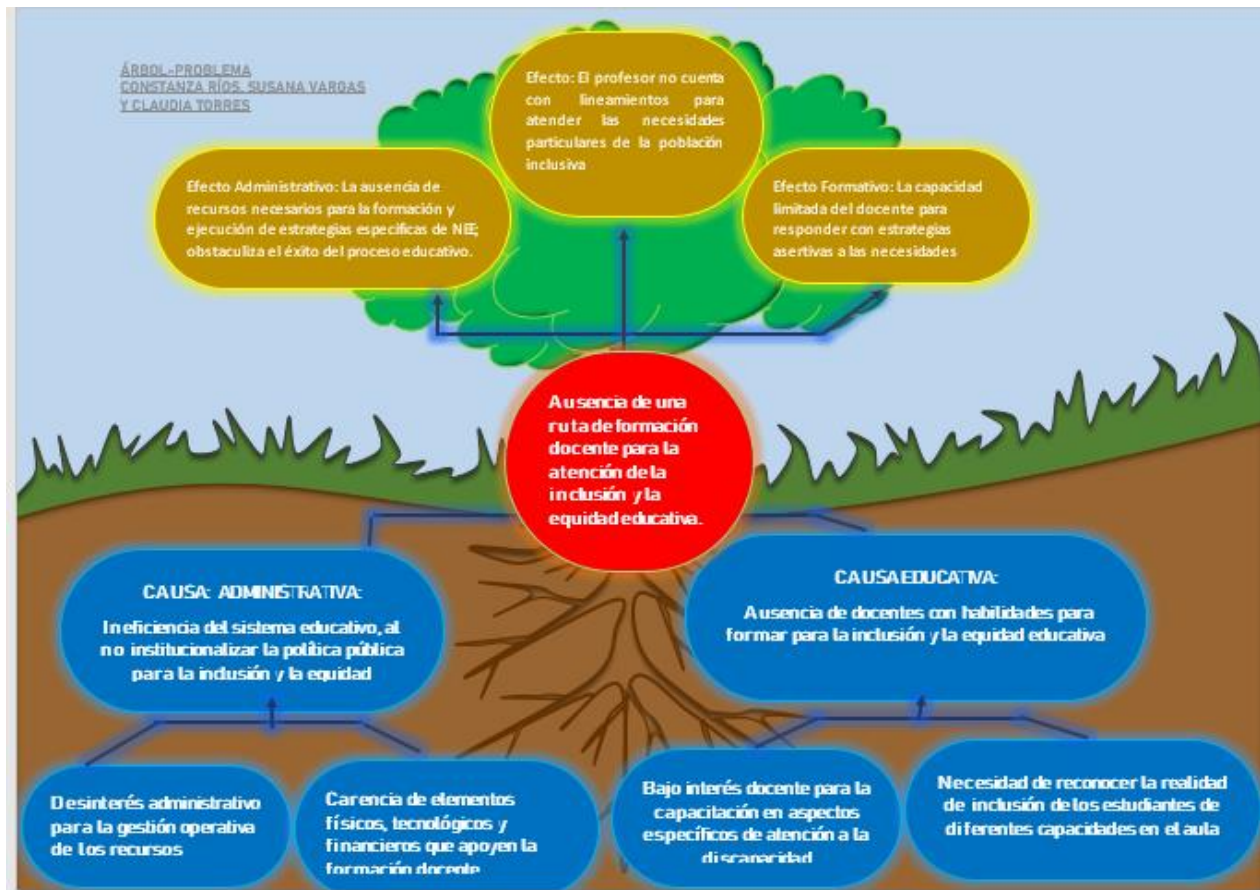
En concreto para esta investigación, la fase de planeación inicia desde la atención a la problemática que surge de la observación directa en la atención a los estudiantes; en el papel de docentes de la institución, estudiantes activos y administrativo de la coordinación de desarrollo curricular que permite una visión clara de la necesidad urgente de facilitar herramientas para la atención de la inclusión y la equidad educativa diaria con los estudiantes, y de formación continua que permita cualificación docente para identificar y atención de las diferentes discapacidades.

Como integrantes de la primera promoción de la Maestría en Educación para la Inclusión y la Discapacidad, primer programa en este nivel en la Rectoría Santanderes, se brinda la posibilidad de exponer la necesidad de formación continua docente a partir de una propuesta sistematizada en este proyecto de grado.

**Definición del problema:** en la institución existe un plan de desarrollo profesoral que permite la cualificación permanente desde 12 líneas de formación, sin embargo, no se aborda la inclusión ni la equidad educativa de manera explícita, lo que lleva a definir la falta de línea exclusiva que responda a la necesidad de formación continua en inclusión y discapacidad.

**Planteamiento del problema:** desde la creación de un árbol de problemas se establece la naturaleza y contexto de la problemática que se pretende resolver mediante el proyecto.

**Figura 7. Árbol de problemas**



Fuente: elaboración propia.

**Definición de instrumentos:** en la búsqueda de instrumentos que apoyan esta propuesta, se determina la encuesta de Índice de Inclusión para la Educación Superior (INES) como el instrumento a aplicar específicamente con los docentes de la institución, siendo esta una herramienta para garantizar la inclusión social y ayuda a las instituciones de educación superior a comprender lo que implica apostar por una educación inclusiva. Índice de Inclusión INES tiene la competencia para informar sobre una serie de indicadores específicos. En particular, se relacionan con la inclusión de las personas con discapacidad en la educación superior. Los siguientes indicadores figuran a partir de esta norma, determinando índices de existencia, frecuencia y reconocimiento.

1. Acceso a la educación superior: se evalúa la proporción de personas con discapacidad que tienen acceso a la educación superior en igualdad de condiciones. Además, se controlan las barreras físicas, tecnológicas o de comunicación que limiten el acceso de las personas con discapacidad a las instituciones de la educación superior.

2. Adaptaciones y apoyos. Este ítem mide qué adaptaciones y apoyos tiene disponibles las instituciones para personas con discapacidad con el fin de garantizar su participación y aprendizaje. Este punto evaluará la disponibilidad de recursos para personas con discapacidad como intérpretes de lengua de señas, textos y materiales accesibles, tecnologías de apoyo, entre otros.

3. Inclusión en el aula: este indicador se focaliza en la inclusión de las PCD en el aula. Para evaluar la inclusión, se toma en cuenta del nivel de participación de las PCD en las clases, el apoyo que ellas contestaban para su aprendizaje, y, asimismo, se considera un ambiente inclusivo en el entorno de aprendizaje.

4. Acceso a oportunidades de investigación y desarrollo académico: este indicador mide la accesibilidad de los individuos con discapacidad a las oportunidades de investigación y acción y académica del desarrollo en la educación postsecundaria y si las actividades se promueven por no discriminatoria.

5. Apoyo emocional y psicológico. Involucra la posibilidad de recibir apoyo emocional y psicológico de los estudiantes con discapacidad. Esto incluyó servicios de orientación, asesoramiento y acompañamiento destinados a satisfacer las necesidades emocionales y psicológicas de dichos estudiantes.

6. Accesibilidad física y tecnológica. Involucra la accesibilidad física y tecnológica de las infraestructuras y recursos educativos. Eso va sobre si las instalaciones educativas, las tecnologías y las plataformas digitales admiten la participación de las personas discapacitadas.

En resumen, el Índice de Inclusión INES aborda una serie de indicadores específicos para evaluar la inclusión de las personas con discapacidad en la educación superior, con el objetivo de garantizar su acceso equitativo, participación y éxito académico en este nivel educativo.

Una vez aplicada la encuesta, se desarrolla un focus group, instrumento que permite obtener información relevante sobre un tema específico, con el fin de escuchar los aportes y percepciones puntuales de docentes que cuentan en su planeación profesoral con el encargo de profesor Consejero, alineados al modelo de atención integral al estudiante (MAIE) que es un programa de bienestar estudiantil institucional, que convoca docentes para atender las problemáticas académicas, personales y financieras de los estudiantes y acompañar la permanencia y la graduación oportuna.

#### **Consolidación de la información:**

A partir de los datos establecidos por el INES y el focus group se consolida la información a partir del establecimiento de la muestra poblacional y la ejecución de esta, con docentes de la Rectoría Santanderes.

#### **Definición de la línea de formación:**

En este paso, se realiza dentro de esta investigación con enfoque cualitativo y tipo descriptivo la triangulación de variables, con los insumos del cuestionario INES, del focus group y los fundamentos teóricos. Este análisis permite identificar las áreas temáticas y los contenidos

específicos que se abordarán en la propuesta de la línea de formación docente, dentro del marco del plan de desarrollo profesoral de UNIMINUTO.

#### **7.4.2. Fase de Ejecución.**

En eventos de inducción profesoral a inicio de los periodos académicos en el año 2023 en la Rectoría Santanderes, se dedicaron espacios para concienciar sobre la importancia de la participación de los profesores en actividades, propuestas y proyectos que aporten a mejorar la atención de estudiantes en situación de discapacidad y acciones que den respuesta a la equidad educativa en la institución. En los encuentros de inducción y formación docente del año 2023, se destacaron los avances de los estudiantes del programa de Maestría en Educación para la Inclusión y la Discapacidad, programa propio de la Rectoría, y que requieren en las investigaciones las percepciones de la comunidad académica, solicitadas posteriormente mediante instrumentos compartidos en los encuentros y formalmente a sus correos institucionales, esperando la participación activa del grupo de interés de profesores en la región.

Específicamente para este trabajo de investigación se aplicó inicialmente el cuestionario validado por el Ministerio de Educación Nacional con el apoyo técnico de la Fundación Saldarriaga Concha, correspondiente al Índice de Inclusión en la Educación Superior (INES), específicamente el cuestionario dirigido a profesores. Este instrumento se dirigió a 253 profesores de la Rectoría Santanderes, logrando respuesta de 191 de ellos e identificando en su análisis que los alcances quedan cortos para el interés de las investigadoras.

Posteriormente, se informa a través del correo institucional a cada profesor de la rectoría, la articulación de propuestas de opción de grado en aspectos de inclusión y equidad educativa, requiriendo la recolección de información para determinar el índice de inclusión para la

educación superior (INES) de UNIMINUTO en la rectoría Santanderes. En esta comunicación se entregó el enlace para el diligenciamiento del instrumento, replicando esta solicitud en posteriores eventos de formación docente y comunicaciones. Esta gestión logró la respuesta de 191 profesores de 253 de la Rectoría Santanderes, población registrada al 31 de agosto de 2023.

**Caracterización de los participantes:** esta etapa permitió la caracterización de los docentes participantes, identificando el perfil profesional dentro de la institución educativa y desplegando los ítems específicos para profesores definidos por el índice de inclusión en la Educación Superior INES.

#### **Recolección y análisis de datos**

Los datos recolectados a través del cuestionario INES, las percepciones de los docentes y sus aportes en el focus group, se triangularon con los aportes de los teóricos y normativas que apoyan el objeto de estudio.

#### **7.4.3 Fase de Publicación.**

**Socialización de Resultados:** En este paso, se comparten los resultados obtenidos con los docentes y la comunidad educativa, destacando los logros y las áreas de mejora identificadas. Autores como Lave y Wenger (1991) en su libro "Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation" discuten la importancia de la socialización de los resultados en el aprendizaje y la mejora continua.

### **7.5. Propósito.**

El propósito de esta metodología de investigación cualitativa es abordar un fenómeno o problema desde múltiples perspectivas, es explorar, describir y comprender los fenómenos desde una perspectiva subjetiva, capturando la riqueza de las experiencias y las percepciones de los participantes, combinando el análisis en profundidad de los datos cualitativos con el análisis estadístico de los datos cuantitativos. Se busca recopilar, analizar e interpretar datos numéricos para identificar patrones, relaciones y tendencias. Se emplean métodos como encuestas, experimentos y análisis estadístico para coleccionar y analizar datos cuantitativos. La investigación cuantitativa permite generalizar los resultados a una población más amplia y medir el impacto de variables específicas de manera objetiva. Se utilizan métodos como encuesta y como instrumento el focus group.

Al combinar ambos métodos de recolección de datos, se busca obtener una perspectiva más holística y completa del fenómeno de estudio. Por lo demás, el tipo de investigación descriptivo puede proporcionar una mayor validez y fiabilidad a los resultados al utilizar diferentes métodos de recolección y análisis de datos

### **7.6. Población y muestra poblacional**

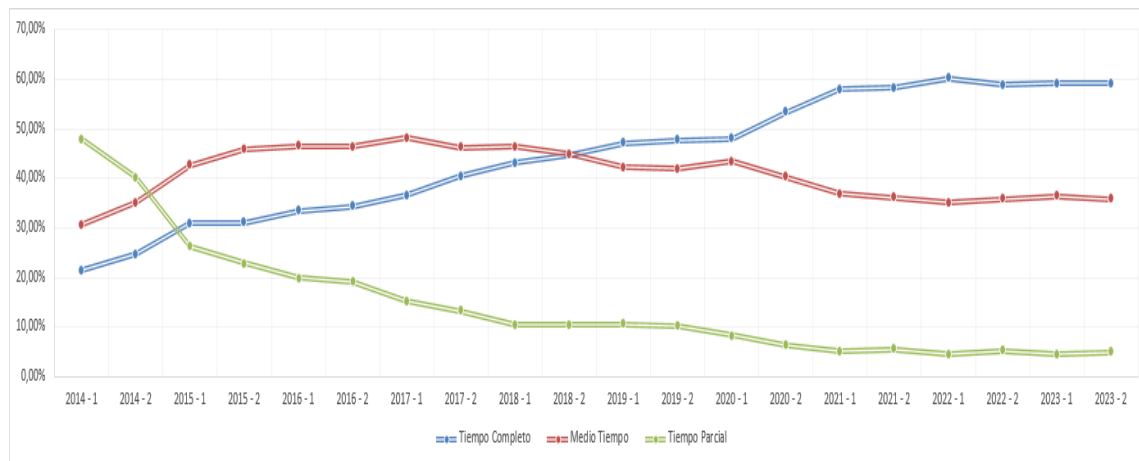
La población para este proyecto corresponde a docentes de educación superior, específicamente la planta docente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO en la rectoría Santanderes, y una muestra específica dada a partir de fórmula establecida en este apartado.

El interés que motiva el desarrollo de este plan de formación para la atención de la inclusión y la equidad educativa es la necesidad de acompañar en el fortalecimiento de pautas, estrategias

didácticas y reconocimiento de los diferentes tipos de discapacidades que se pueden presentar en la población estudiantil y en la comunidad académica en general.

La planta docente objeto asciende en el periodo 2023-2 a 253 profesores, población que atiende programas de pregrado y posgrado en la región. El Sistema de información Nacional Estadístico (SINE) de la Institución, al 31 de agosto de 2023 registra la siguiente caracterización de la población: en la Rectoría Santanderes el 55,3% de la planta profesoral corresponden al género femenino (140) y el 44,7% al género masculino (113); en torno a niveles de formación 8 profesores han alcanzado nivel de doctorado, 167 profesores nivel de maestría, 58 en nivel de especialización y 20 profesores en nivel profesional universitario. Importante destacar que los profesores en los diferentes niveles mantienen su interés por continuar avanzando en estudios pos graduales. Respecto a la dedicación se identifican 160 profesores tiempo completo, 92 profesores medio tiempo y una profesora tiempo parcial, la figura 1. refleja el fortalecimiento en este aspecto desde el 2014-1 (SINE UNIMINUTO, 2023).

**Figura 8. Histórico por dedicación profesores Rectoría Santanderes**

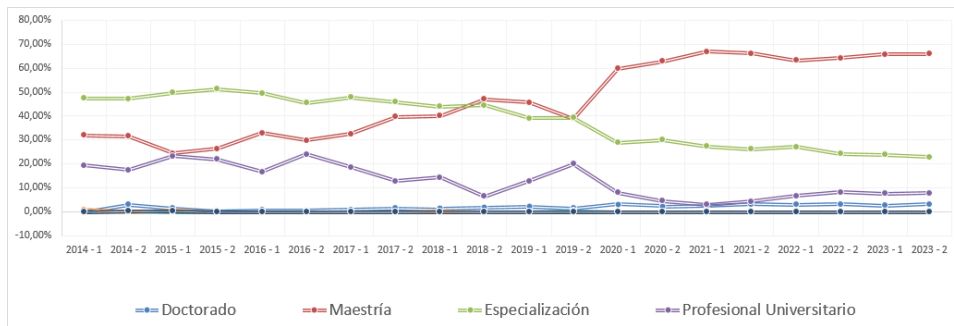


Nota: La figura muestra el mejoramiento del nivel de formación de Maestría en la planta de profesores de UNIMINTO en la rectoría Santanderes.

Fuente: SINE Académico UNIMINUTO 2023-2.

En la figura 8. Se aprecia el avance en formación académica en la planta de profesores de UNIMINUTO en la Rectoría Santanderes, identificando que la mayor población es de maestría y que los niveles de Especialización y Profesional Universitario han disminuido.

**Figura 9. Histórico nivel de formación profesores Rectoría Santanderes**



Fuente: SINE Académico UNIMINUTO 2023-2

Respecto a la aplicación de los instrumentos de recolección de la información, la primera de ellos es la técnica de la encuesta del INES (Índice de inclusión para la educación superior) se dirige a todos los profesores de la Rectoría Santanderes, la muestra como parte menor de la población sería de 153 profesores, este grupo permitirá identificar el impacto del ejercicio de aplicación del plan definido para el año académico del año 2023.

La siguiente fórmula es la que determina el tamaño de la muestra de la población que se espera como mínimo participe dando respuesta a esta técnica:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times P \times Q}{D^2 \times (N-1) + Z_a^2 \times P \times Q}$$

Las variables están definidas así:

n: tamaño de la muestra a calcular.

N: Tamaño de la población = 253

Z: Nivel de confianza, para este caso el de 95% Z = 1.96

P: Probabilidad de éxito o proporción esperada, considerando el mayor 0.50

Q: Probabilidad de fracaso  $1.00 - 0.50 = 0.50$

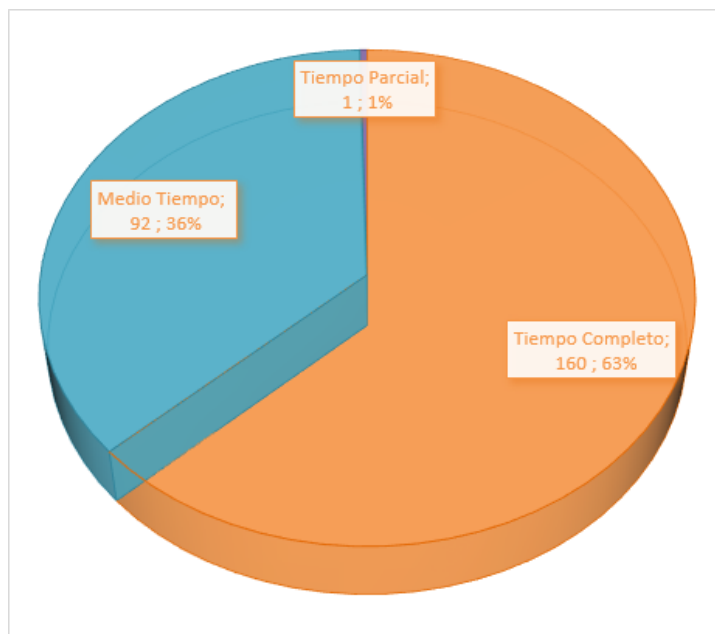
D: Precisión (error máximo admisible en término de proporción) 5%

$$n = \frac{253 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2 (253 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 153$$

En esta propuesta se utilizará el muestreo probabilístico, basado en el principio de equiprobabilidad, que los individuos de la muestra tendrán la misma probabilidad de ser elegidos, asegurando que la muestra tendrá representatividad. Adicionalmente, la población participante pertenece a un mismo grupo de interés. En la figura 10. se aprecia la descripción de la población de profesores habilitados para dar respuesta al instrumento, sin presentarse la opción de seleccionar un grupo específico para resolverla.

**Figura 10. Población de profesores de la Rectoría Santanderes**



Fuente: SINE Académico UNIMINUTO 2023-2

## 7.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En el presente proyecto se trabaja la técnica de la encuesta y el instrumento será un focus group, obteniendo en su aplicación los datos, para la identificación de necesidades institucionales desde la encuesta del INES profesores y desde el focus group se profundiza en la percepción en los maestros para analizar las temáticas requeridas para su cualificación en inclusión y equidad educativa, y a través del análisis de la técnica y el instrumento proponer la línea de formación en el plan de desarrollo profesoral.

### 7.7.1 Técnica

La técnica para utilizar es la encuesta determinada por el ministerio de educación nacional para la educación superior en inclusión; quien describe la relevancia de establecer la realidad. Tal y como lo describe el documento en su introducción.

Reconocida como “INES (INDICE DE INCLUSIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR); esta encuesta es una de las estrategias centrales para garantizar la inclusión social porque promueve el respeto a la diversidad, la equidad y permite identificar barreras propias del sistema para la participación y el aprendizaje de todos los ciudadanos. Así, permite visibilizar la diversidad; identificar la existencia, aplicación y pertinencia del enfoque diferencial; detectar fortalezas y oportunidades de mejora y ayudar a tomar decisiones que permitan el aprendizaje, la participación y la convivencia de la comunidad. Este documento le permitirá conocer el INES desde su origen, así como la forma de aplicación de la técnica, los mecanismos de análisis de resultados que entregarán un plan de mejoramiento enfocado a la transformación y potencialización de las acciones desarrolladas por la institución.” (INES, 2018).

Es una encuesta del Índice de Inclusión en Educación Superior (INES), dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional Colombiano y que establece “El documento presenta la herramienta en su conjunto, los métodos de análisis utilizados, tanto en lo conceptual, como en lo estadístico y su alcance. Es importante dejar claro que, como herramienta que busca promover acciones concretas, está abierta a críticas y observaciones que solo pueden favorecer su pertinencia y fomentar la discusión sobre la conceptualización y aplicabilidad de la educación superior inclusiva. Por último, es importante tener en cuenta que los autores del índice original tienen conocimiento de esta nueva herramienta, que recoge parcialmente elementos desarrollados por ellos, los cuales han sido examinados bajo el prisma del contexto de educación superior colombiano.” (INES, 2018). Por lo tanto, se crea un cuestionario dirigido a los docentes para obtener datos y alcanzar resultados significativos que nos permitan establecer acciones que nos

ayuden a proponer la línea de formación en inclusión y equidad educativa para el personal docente. (Anexo 1)

### **7.7.2 Instrumento**

Focus Group: Se determina este instrumento en busca de una profundización en la percepción docente de la necesidad de formación dada la demanda y caracterización de nuestros estudiantes con diferentes necesidades.

El instrumento de grupo focal constituye un espacio de expresión que busca capturar las percepciones, pensamientos y vivencias individuales, incitando a auto explicaciones con el fin de obtener datos cualitativos. Kitzinger (1995) la define como una modalidad de entrevista grupal que emplea la comunicación entre el investigador y los participantes con el propósito de recabar información, se le describe como un método de investigación colectivista que se enfoca en la diversidad de actitudes, experiencias y creencias de los participantes en un lapso relativamente breve.

Este instrumento resulta especialmente útil para explorar los conocimientos y vivencias de las personas en un entorno interactivo, permitiendo analizar sus pensamientos, razonamientos y motivaciones. El trabajo en grupo facilita la discusión y motiva a los participantes a expresar sus comentarios incluso sobre temas considerados tabú, generando así una abundancia de testimonios valiosos.

La realización de un "focus group" o grupo focal es un instrumento en la investigación cualitativa que involucra la interacción de un moderador con un grupo de participantes para obtener información sobre un tema específico. Aquí tienes una explicación paso a paso sobre cómo se lleva a cabo un focus group:

Antes de iniciar un focus group, es esencial definir claramente el propósito de la sesión y los objetivos de la investigación. Para este instrumento se debe Identificar y seleccionar a los

participantes quienes representan a docentes de los diferentes municipios de la rectoría Santanderes. El tamaño del grupo estará entre 8 a 10 participantes.

El focus group es un instrumento valioso para obtener percepciones y comprensiones en profundidad sobre un tema particular, especialmente cuando se busca explorar la diversidad de opiniones dentro de un grupo. La calidad de la información obtenida depende en gran medida de la planificación cuidadosa y la habilidad del moderador para facilitar una discusión abierta y constructiva.

La metodología se desarrolla estableciendo un guion dado por el moderador que sirve como una estructura para la conversación. Incluye preguntas abiertas diseñadas para explorar a fondo las opiniones, experiencias y percepciones de los participantes. El moderador lidera la sesión y debe estar capacitado para mantener la conversación de forma fluida, permitiendo la participación y siendo riguroso que se cumplan todos los ítems.

El focus group se lleva a cabo en un entorno virtual y neutral. Se establecen instrucciones claras a los participantes sobre el propósito de la reunión y las expectativas de su participación. La reunión inicia con una presentación del proyecto en diapositivas a todos los participantes explicando la relevancia de la discusión, el moderador inicia acorde al guión y evita la dominación de la conversación por parte de algunos participantes y profundiza en las respuestas para obtener información rica.

La sesión se graba (audio o video) para facilitar el análisis posterior. Además, puede haber observadores que tomen notas detalladas sobre la dinámica del grupo y los comportamientos individuales.

Después del focus group, se realiza un análisis de datos cualitativos. Esto implica revisar las grabaciones, transcribir las conversaciones y codificar los temas emergentes. Se elabora un informe que resume los hallazgos clave del focus group. Este informe puede incluir citas textuales de los participantes para respaldar los resultados. (Anexo 2)

## 8. Cronograma

PROPUESTA DE UNA LÍNEA DE FORMACIÓN EN INCLUSIÓN Y EQUIDAD EDUCATIVA, EN EL MARCO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO RECTORÍA SANTANDERES

Actividades	Meses																											
	Febrero 2023				Marzo 2023					Noviembre 2023					Febrero 2024				Marzo 2024			Abril 2024			Mayo 2024			
Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
<b>FASE DE PLANEACIÓN</b>																												
Definición de problema																												
Planteamiento del problema																												
<b>FASE DE DIFUSIÓN</b>																												
Campaña de expectativa																												
Aplicación de prueba diagnóstica (encuesta INES profesores)																												
Diseño instrumento Focus Group																												
Invitación y desarrollo Focus Group																												
Consolidado de información																												
Análisis de resultados instrumentos																												
Definición de temáticas línea de formación																												
<b>FASE DE EJECUCIÓN</b>																												
Consolidación propuesta línea de formación																												
Valoración de directores de línea metodológico																												
Atención de ajustes o correcciones orientados por los directores																												
Sustentación proyecto de grado																												

Los insumos fundamentales del proyecto se esperan consolidar durante los dos semestres del año 2023, con el desarrollo de las siguientes actividades:

1. Diagnóstico inicial. Formulario INES dirigido a profesores, el cual permitirá identificar el nivel de inclusión de la institución en la Rectoría Santanderes, desde la mirada de los docentes. Definirá un plan de mejoramiento enfocado en transformar y potenciar las acciones que debe emprender la institución, para garantizar la inclusión social y el respeto por la diversidad. Se aplicará durante el año académico de 2023.

2. Desarrollo de un focus group de profesores focalizados de cada uno de los cinco lugares de desarrollo de la Rectoría Santanderes; Bucaramanga, Cúcuta, Barrancabermeja, Ocaña y Tibú. Se realiza en noviembre de 2023. En el desarrollo de este espacio se aplicará un instrumento tipo entrevista en un formulario de office, para la caracterización, para en la realización del instrumento se indague directamente sobre la información desde el rol del profesor, específicamente en sus espacios académicos sobre conocimiento en la atención de estudiantes con discapacidad y en aspectos de equidad educativa.

3. Diagnóstico final. Atendiendo los resultados de la técnica e instrumentos aplicados, se definirán las temáticas que se desplegarán en la propuesta de la línea de cualificación en el Plan de Desarrollo Profesional de la Rectoría Santanderes. Los resultados se socializarán a los directivos, servidores administrativos y académicos en mayo de 2024.

## 9. Presupuesto

La propuesta de la línea de formación se presenta a UNIMINUTO en Santanderes, para consolidar esfuerzos propios como los saberes de sus docentes y de otros programas regionales y del sistema institucional con este conocimiento y experiencia.

Los espacios de socialización y recolección de la información se realizarán de forma remota aprovechando la infraestructura tecnológica que nos ofrece la institución. Esta modalidad es favorable atendiendo que la población docente objeto de este plan se encuentra en cinco lugares de operación académica en los Departamentos de Santander y Norte de Santander.

El diseño de piezas gráficas, construcción y análisis de herramientas pretest y post test estarán a cargo del grupo de estudiantes que lideran este proyecto. El detalle de los apoyos definidos en este apartado, tendrán su correspondiente análisis financiero así la inversión no sea directa; la experiencia y perfil de los docentes orientadores, horas de formación, mediación tecnológica, construcción de insumos, entre otros, precisan costos necesarios de reflejar.

**Tabla 2. Presupuesto**

Concepto	Descripción	Costo Estimado
Encuesta inicial	Diseño y administración de encuestas	\$ 100.000
Focus Group	Logística y mediaciones	\$ 200.000
Cuestionario focus group	Diseño y administración de encuestas	\$ 100.000
Publicidad	Diseño y producción de material promocional	\$ 300.000

Invitaciones a espacios de socialización y diligencia de instrumentos	Envío de invitaciones, correos institucionales, internet y tecnología	\$	100.000
Evaluación final	Diseño y ejecución de la evaluación	\$	300.000
Materiales y suministros y tecnología	Papelería, consumibles, alquiler de equipos etc.	\$	100.000
Mediaciones Remotas	Tecnología para encuentros virtuales	\$	300.000
<hr/>			
Total		\$	1.500.000
<hr/>			

Fuente: elaboración propia.

## **10. Desarrollo de Objetivos**

En el avance de cada una de las etapas del cronograma del proyecto se consolidan y precisan los datos de participación y ejecución de la propuesta, detallando los resultados de indicadores de gestión, con los respectivos análisis.

Teniendo claridad del objetivo general que pretende proponer la línea de formación docente en inclusión, en el plan de desarrollo profesoral de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO en la Rectoría Santanderes. Se desarrollan acciones concretas para cada objetivo específico que permite cumplirlo.

### **10.1 Primer Objetivo Específico**

Para dar cumplimiento al primer objetivo. Identificar en la planta docente las necesidades de formación para la atención de la inclusión y la equidad educativa, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Santanderes. Se realizó la encuesta INES (Índice de Inclusión por la Educación Superior) en los índices específicos a docentes y se complementa con el focus group que arroja aportes específicos de lo que sucede en aula desde la percepción de los docentes en calidad de consejeros que atienden las inquietudes de los estudiantes en el programad de bienestar institucional MAIE.

El índice de inclusión, creado por los educadores ingleses Tony Booth y Mel Ainscow en el año 2000, es un documento reconocido a nivel mundial que, desde la creación se ha convertido en un pilar fundamental de la educación inclusiva, generando distintas interpretaciones y

aplicaciones en contextos internacionales. La Fundación Saldarriaga Concha, tomando como referente este índice brindó apoyo técnico al Ministerio de Educación Nacional Colombiano, para su aplicación en el país (INES, 2018).

En este sentido, el INES permite identificar, definir, determinar y orientar los procesos de educación inclusiva desde las IES, de igual forma, determinar acciones de mejoramiento que favorezcan la participación de la comunidad académica.

El instrumento compartido a los docentes solicita autorización de uso y tratamiento de datos personales, según la ley 1581 de 2012 en Colombia, que reconoce y protege el derecho de todas las personas a actualizar y rectificar las informaciones recogidas sobre ellas en bases de datos o archivos susceptibles de tratamiento por entidades públicas o privadas. Solicitud autorizada por todos los participantes.

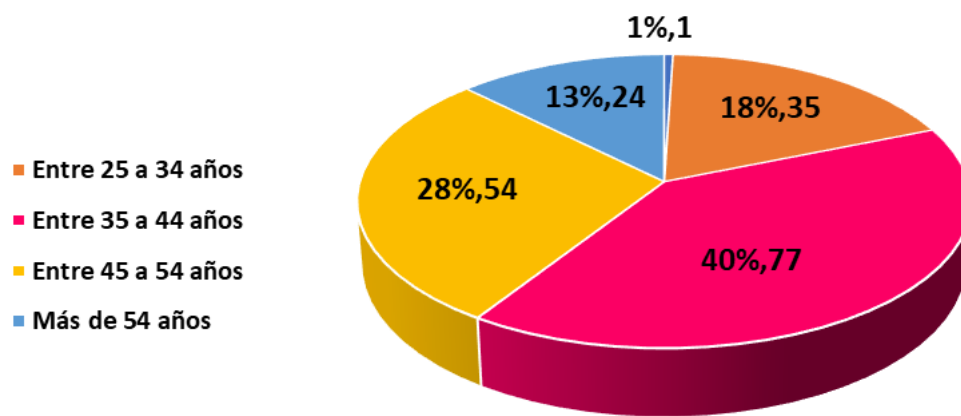
**Figura 11. Autorización tratamiento de datos**



Fuente: elaboración propia.

La variable edad caracterizada en los docentes de la encuesta permitió identificar un mayor porcentaje de 40 % en edades de 35 a 44 años, 28 % en edades de 45 a 54 años, 18 % de 25 a 34 años, 1% de 18 a 24 años y 13 % más de 54 años. La siguiente figura refleja esta proporción.

**Figura 12. Edad de los participantes de la encuesta INES**

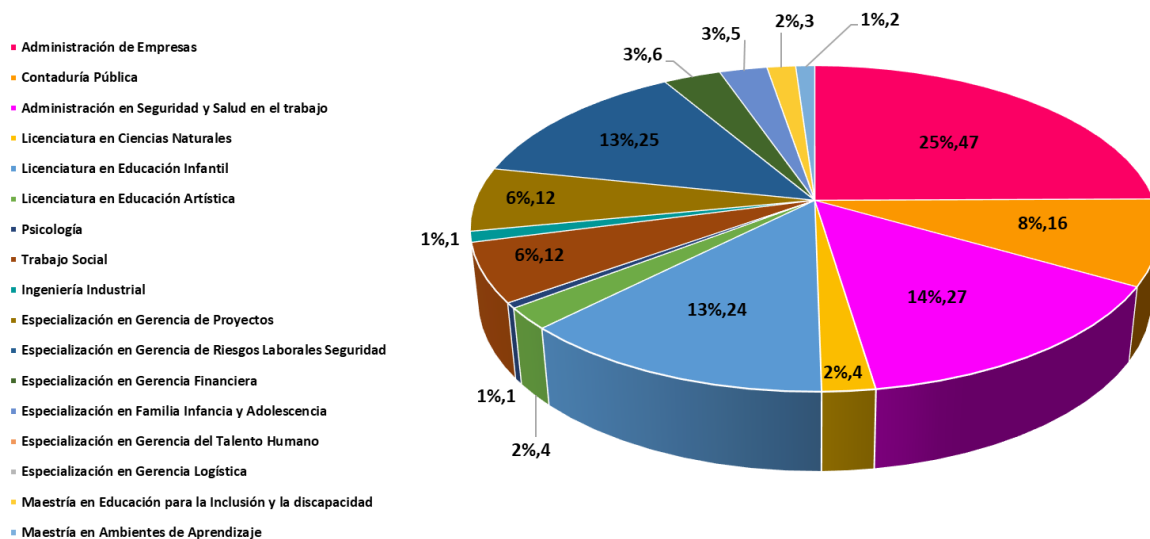


Fuente: elaboración propia.

En relación con los programas académicos en los que se desempeñan los profesores participantes, se identifica una mayor participación en pregrado con el programa de Administración en seguridad y salud en el trabajo, con 27 respuestas y en posgrado con el programa de Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo con 25 respuestas. Los programas que registran menor participación, equivalente al número de profesores en su centro de costo, corresponden en pregrado al programa de Psicología con un

profesor y en posgrado la Maestría en ambientes de aprendizaje con dos participaciones. La figura número # permite visualizar la participación de los profesores en los diferentes programas.

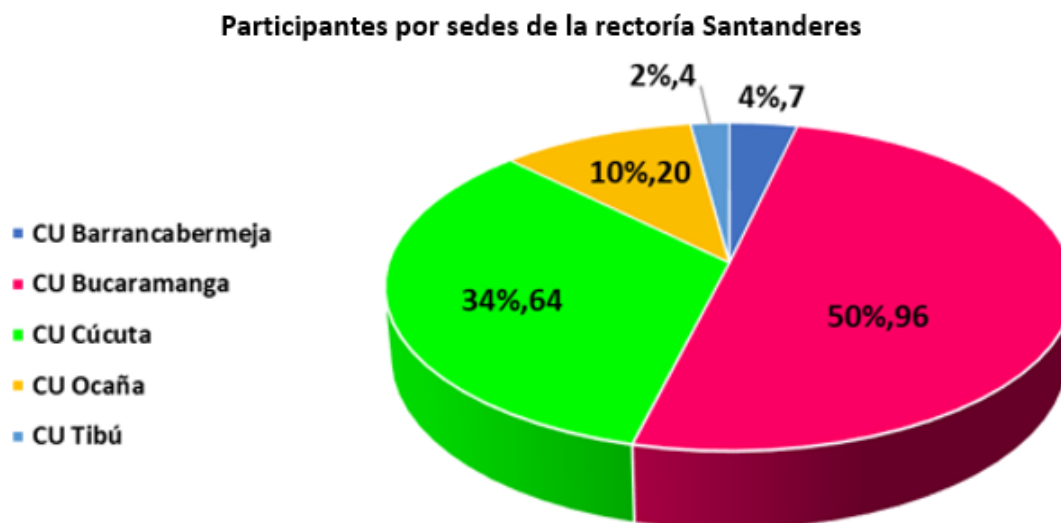
**Figura 13. Participantes de la encuesta INES por programa académico.**



Fuente: elaboración propia.

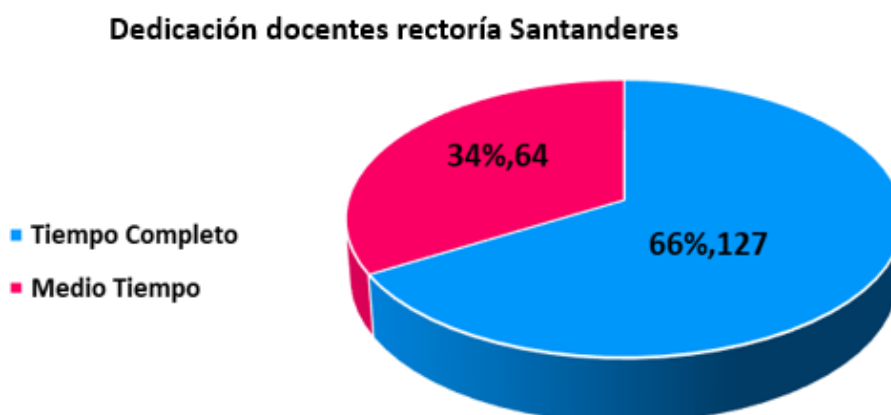
La participación en la encuesta INES contó con representación de las cinco (5) sedes de la rectoría Santanderes, logrando así la representación de todos los centros universitarios de la región. La figura # confirma esta información.

**Figura 14. Participantes por sedes de la rectoría Santanderes.**



Fuente: elaboración propia.

**Figura 15. Dedicación docentes**



La variable dedicación, refleja la respuesta de los 191 docentes que dieron respuesta al instrumento con vinculación del 66% de tiempo completo, correspondiendo este porcentaje a 127 profesores y 33% medio tiempo a 64 profesores. La figura # refleja este resultado.

A partir de estas formulaciones, existe una alineación directa con el INES específicamente para el grupo de profesores, formulando interrogantes en 25 indicadores, inmersos en 12 factores, todo en tres grandes grupos de indicadores, según la medición: de existencia, de frecuencia y de reconocimiento.

Las siguientes tablas contextualizan las categorías del INES aplicadas al grupo de interés de los docentes. Detallando para cada indicador el factor de acreditación institucional al que pertenece, el tipo de indicador y la escala de medición según Likert. Esta escala presenta una serie de afirmaciones, donde el individuo debe expresar su nivel de aceptación utilizando palabras que denoten diferentes grados, ya sea de acuerdo o desacuerdo. No se trata de medir cuán favorable o desfavorable es la proposición sugerida, sino más bien el grado de acuerdo del individuo con ella (INES,2018).

Un primer grupo contiene siete indicadores de “existencia”, cuyas categorías son: “Existe y se implementa”, “Existe y no se implementa”, “No existe” y “No sabe” (ver tabla 3).

**Tabla 3. Indicadores de existencia**

<i>Factor</i>	<i>Nombre del indicador</i>	<i>Tipo de indicador</i>	<i>Escala</i>
1	1.1. Barreras para el aprendizaje y la participación		Existe y se implementa
	33.1. Participación de docentes	Indicadores de existencia	Existe y no se implementa
	44.2. Evaluación flexible		No existe No sabe
	77.2. Seguimiento y apoyo a vinculación laboral		
	88.3. Sistema de información inclusivo		

Un segundo grupo contiene trece indicadores de “frecuencia”, cuyas categorías son: “Siempre”, “Algunas veces”, “Nunca” y “No sabe” (ver tabla 4).

**Tabla 4. Indicadores de Frecuencia**

<i>Factor</i>	<i>Nombre del indicador</i>	<i>Tipo de indicador</i>	<i>Escala</i>
1	1.2. Identificación y caracterización de estudiantes desde la educación inclusiva		

3	3.2. Docentes inclusivos	Indicadores de frecuencia	Existe y se implementa			
4	4.1. Interdisciplinariedad y flexibilidad curricular		Indicadores de frecuencia	Existe y no se implementa		
6	6.2. Articulación de la educación inclusiva con los procesos de investigación, innovación y creación artística y cultural					
8	8.1. Procesos de autoevaluación y autorregulación con enfoque de educación inclusiva				No existe	
8	8.2. Estrategias de mejoramiento				No sabe	
9	9.1. Procesos administrativos y de gestión				Indicadores de frecuencia	Existe y no se implementa
9	9.2. Estructura Organizacional					
10	10.1. Recursos, equipos y espacios de práctica					
11	11.1. Programas de bienestar universitario					
12	12.1. Permanencia Estudiantil					
12	12.2. Programas de educación inclusiva sostenibles					
13	13.1. Apoyo financiero a estudiantes					

Finalmente, en un último grupo se ubican los indicadores de “reconocimiento”, cuyas categorías son: “Sí”, “No”, “No sabe” (ver tabla 5).

**Tabla 5. Indicadores de Reconocimiento**

<i>Factor</i>	<i>Nombre del indicador</i>	<i>Tipo de indicador</i>	<i>Escala</i>
5	5.1. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales	Indicadores de reconocimiento	Si
6	6.1. Relaciones externas de profesores y estudiantes		No
6	6.2. Investigación, innovación y creación artística y cultural en educación inclusiva.		No sabe
7	7.1. Extensión proyección social y contexto regional		
10	10.1. Instalaciones e infraestructura		

Dentro de las cuestiones de la herramienta se identifica información dentro de los factores nombrados anteriormente:

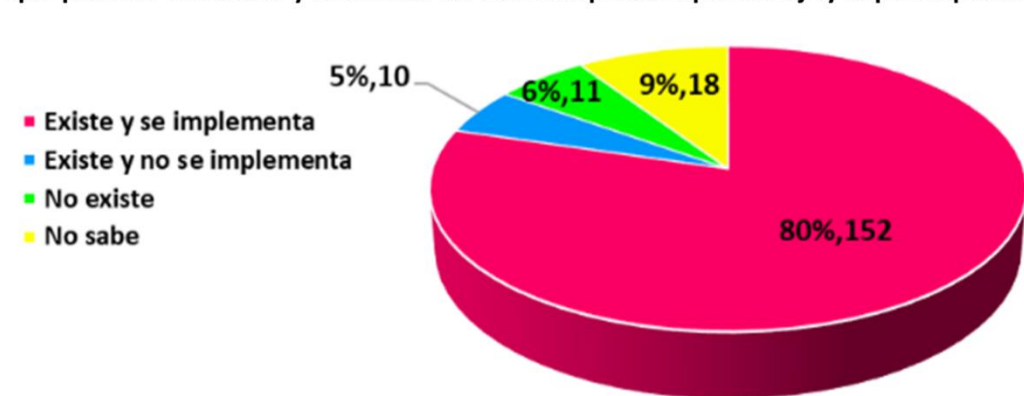
**a. Indicadores de existencia - Docentes**

### **Indicador barreras para el aprendizaje y la participación.**

Enunciado: La institución de educación superior cuenta con una política de educación inclusiva que permite reconocer y minimizar las barreras para el aprendizaje y la participación.

**Figura 16. Existencia política de educación inclusiva**

La institución de educación superior cuenta con una política de educación inclusiva que permite reconocer y minimizar las barreras para el aprendizaje y la participación.



Fuente: elaboración propia.

El 80% de los profesores encuestados considera que existe y se implementa, un 5% indica que no existe y no se implementa, solo un 6% considera que no existe y un 9% no sabe. La realidad de la institución es que a la fecha no cuenta con una política de educación inclusiva, se encuentra en construcción. El hecho de la existencia de un protocolo de prevención y atención de casos de violencia o cualquier tipo de discriminación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, refleja respuestas favorables en mayor porcentaje dentro de la planta profesoral,

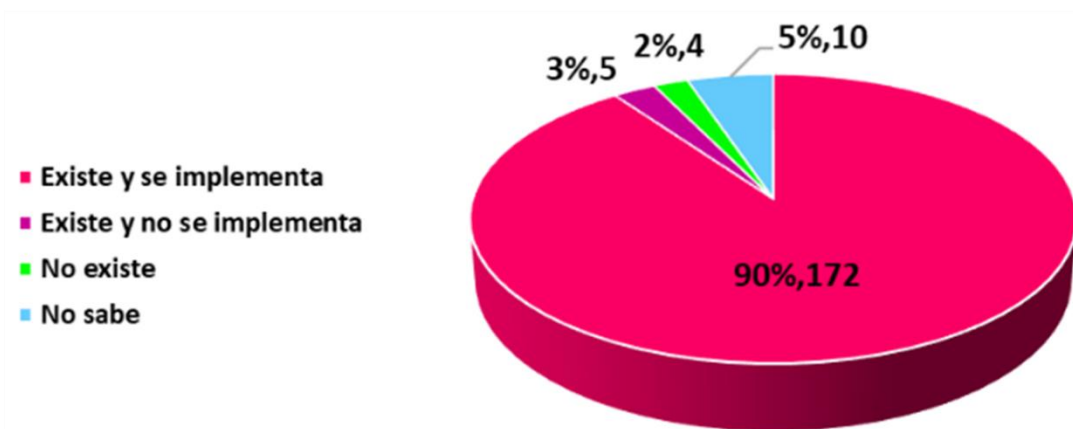
generando una errada certeza de la existencia de una política de educación inclusiva en la institución. La figura # permite visualizar la distribución porcentual de las respuestas de los profesores.

### **Indicador de participación de estudiantes.**

Enunciado: la institución cuenta con una política que facilita la participación de todos los estudiantes en los procesos académicos y administrativos.

**Figura 17. Existencia política de participación de estudiantes procesos académicos y administrativos.**

La institución cuenta con una política que facilita la participación de todos los estudiantes en los procesos académicos y administrativos.



Fuente: elaboración propia.

El 90% de los encuestados indican que esta política existe y se implementa, el 3% que existe y no se implementa, el 2% que no existe y el 5% que no sabe. Coincidiendo esta participación, en cuanto la institución cuenta con la política de participación estudiantil en procesos académicos y administrativos. La figura # refleja la participación ante este enunciado.

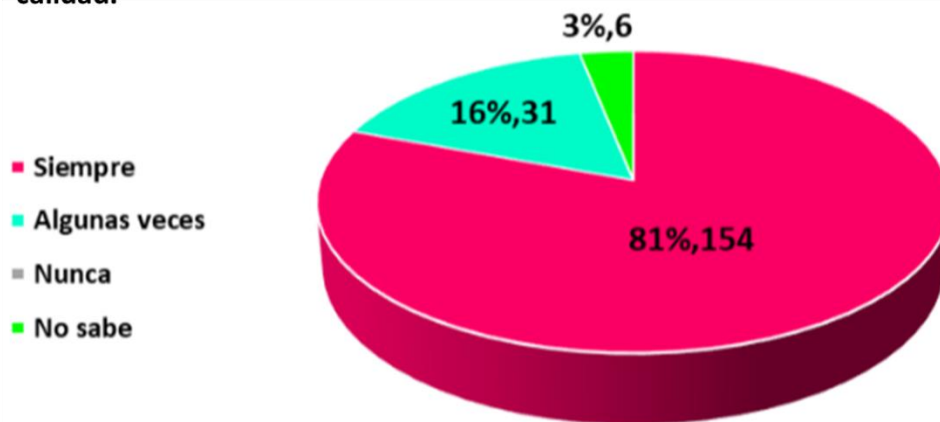
## Admisión, permanencia y sistemas de estímulos y créditos para estudiantes. (PEI)

### Plan de Desarrollo Institucional (2020-2030).

Enunciado: la institución promueve estrategias y procesos que permiten y facilitan el acceso y la permanencia estudiantil, y cuenta con becas, préstamos y estímulos que favorecen el ingreso y la permanencia de estudiantes académicamente valiosos y vulnerables, para garantizar graduación con calidad.

**Figura 18. Estrategias y procesos para acceso y permanencia de estudiantes**

La institución promueve estrategias y procesos que permiten y facilitan el acceso y la permanencia estudiantil, y cuenta con becas, préstamos y estímulos que favorecen el ingreso y la permanencia de estudiantes académicamente valiosos y vulnerables, para garantizar graduación con calidad.



Fuente: elaboración propia.

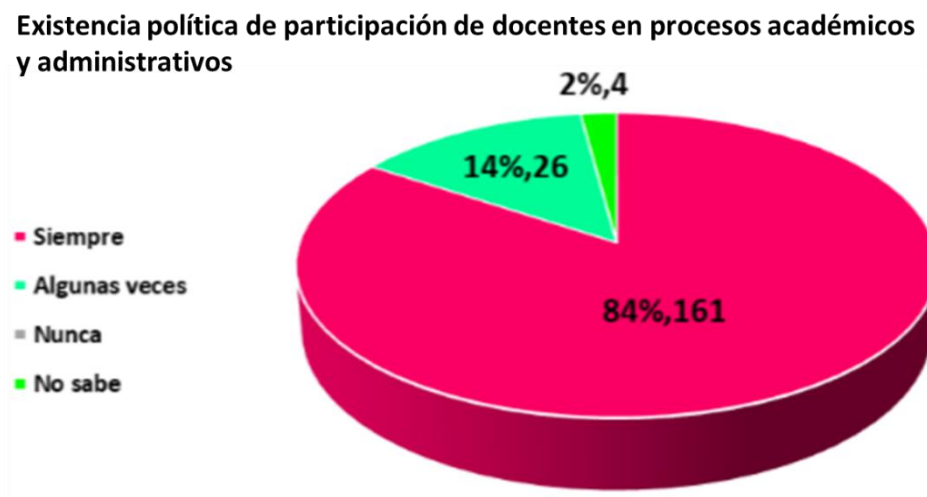
El 81%, que corresponde a 154 de los 191 profesores que participaron en el cuestionario INES, respondieron a este enunciado *Siempre*, ya que como colaboradores de UNIMINUTO reconocen y participan en las estrategias descritas, el 16 % corresponde a 31 profesores que respondieron *Algunas veces* y un 6 % desconocen la respuesta. Evidenciando estas respuestas que

la institución promueve asertivamente estrategias y procesos que aportan al acompañamiento del estudiante desde el punto de vista de los profesores.

### **Indicador Participación de docentes.**

Enunciado: La institución cuenta con una política que facilita la participación de todos los docentes en los procesos académicos y administrativos.

**Figura 19. Existencia política de participación de docentes en procesos académicos y administrativos**



Fuente: elaboración propia.

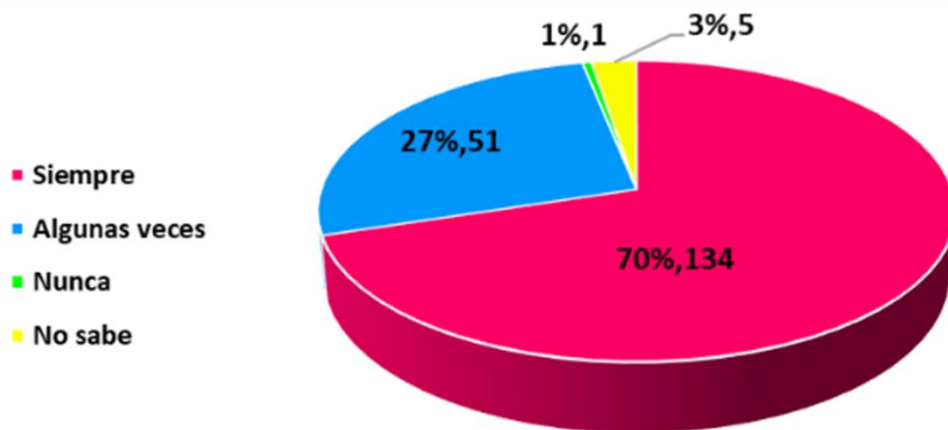
En general, el 84 % de los docentes, 161 que respondieron el cuestionario, indicaron *Siempre*, confirmando una política institucional que facilita la participación de todos los docentes en procesos académicos y administrativos. Un 14 %, 26 profesores indican algunas veces y un 2%, 4 profesores no saben.

## Evaluación flexible.

Enunciado: Los procesos académicos de la institución cuentan con herramientas de evaluación flexible que reconocen las particularidades, las capacidades y las potencialidades de cada estudiante.

Figura 20. Existencia de herramienta de evaluación flexible

Los procesos académicos de la institución cuentan con herramientas de evaluación flexible que reconocen las particularidades, las capacidades y las potencialidades de cada estudiante.



Fuente: elaboración propia.

El 70%, que corresponde a 134 de los 191 profesores participantes en el cuestionario INES, respondieron a este enunciado *Siempre*, como partícipes directos del proceso de evaluación al estudiante, el 27 % corresponde a 51 profesores que respondieron *Algunas veces*, el 1% un profesor

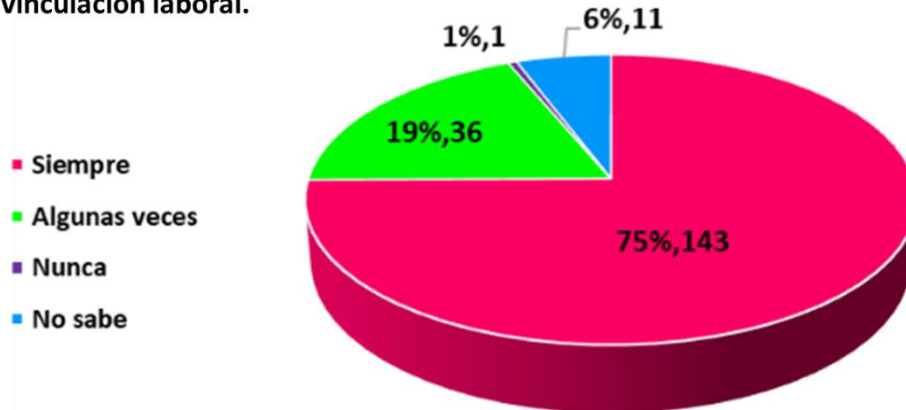
respondió *Nunca* y un 3%, 5 profesores desconocen la respuesta. Evidenciando estas respuestas que la institución acompaña procesos de evaluación que pretenden garantizar los resultados de aprendizaje declarados por los programas académicos.

### Seguimiento y apoyo a vinculación laboral.

Enunciado: la IES desarrolla estrategias e implementar mecanismos de acompañamiento a sus egresados, como parte de una política de seguimiento y apoyo a la vinculación laboral.

**Figura 21. Existencia de estrategias e implementación de acompañamiento a egresados.**

La IES desarrolla estrategias e implementar mecanismos de acompañamiento a sus egresados, como parte de una política de seguimiento y apoyo a la vinculación laboral.



Fuente: elaboración propia.

143 profesores participantes, siendo el 75% de los docentes respondieron *Siempre*, reconociendo los esfuerzos que adelanta la institución en el acompañamiento a egresados, alineando la política institucional de seguimiento y el apoyo a la vinculación laboral, con las

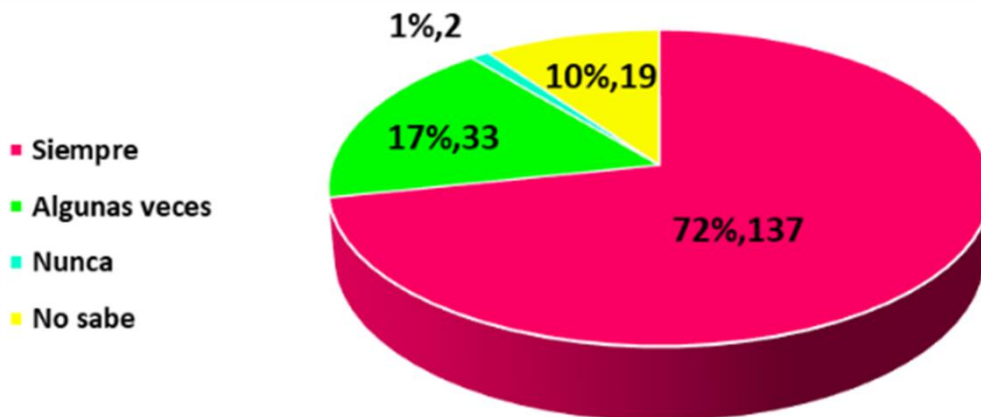
estrategias que apalanca la unidad de Centro Progresá. Un 19%, 36 profesores indican algunas veces, un 1%, un profesor y un 6%, 11 profesores no saben.

### **Sistema de información inclusivo.**

Enunciado: la institución cuenta con un sistema de información disponible, confiable y accesible, que orienta la formulación de políticas institucionales que fomentan la educación inclusiva en educación superior.

**Figura 22. Sistema de información disponible, confiable y accesible, que orienta la formulación de políticas institucionales.**

La institución cuenta con un sistema de información disponible, confiable y accesible, que orienta la formulación de políticas institucionales que fomentan la educación inclusiva en educación superior.



Fuente: elaboración propia.

El 72%, que corresponde a 137 de los 191 profesores del cuestionario INES, respondieron a este enunciado *Siempre*, reconociendo a UNIMINUTO como una institución social con un mensaje en su obra que ofrece educación de calidad al alcance de todos, aunque no tiene una

política de inclusión, su misión brinda oportunidades y adelanta la definición de esta. El 17 % corresponde a 33 profesores que respondieron *Algunas veces*, un 1%, dos profesores respondieron nunca y un 10 %, 19 profesores indicaron *No sabe*.

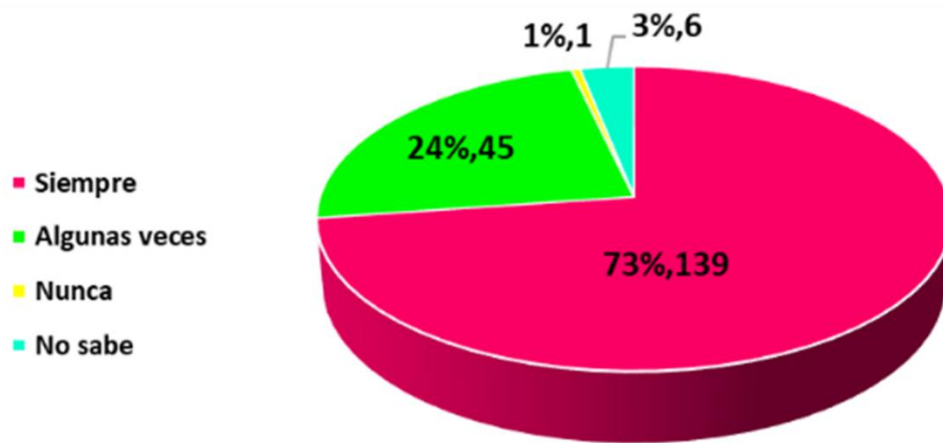
### b. Indicadores de frecuencia – Docentes

#### Identificación y caracterización de estudiantes desde la educación inclusiva.

Enunciado: la institución identifica la diversidad estudiantil caracterizando sus particularidades (sociales, económicas, políticas, culturales, lingüísticas, sexuales, físicas, geográficas y relacionadas con el conflicto armado) y pone énfasis en aquellos que son más proclives a ser excluidos del sistema.

**Figura 23. la institución identifica la diversidad estudiantil caracterizando sus particularidades**

La institución identifica la diversidad estudiantil caracterizando sus particularidades (sociales, económicas, políticas, culturales, lingüísticas, sexuales, físicas, geográficas y relacionadas con el conflicto armado) y pone énfasis en aquellos que son más proclives a ser excluidos del sistema.



Fuente: elaboración propia.

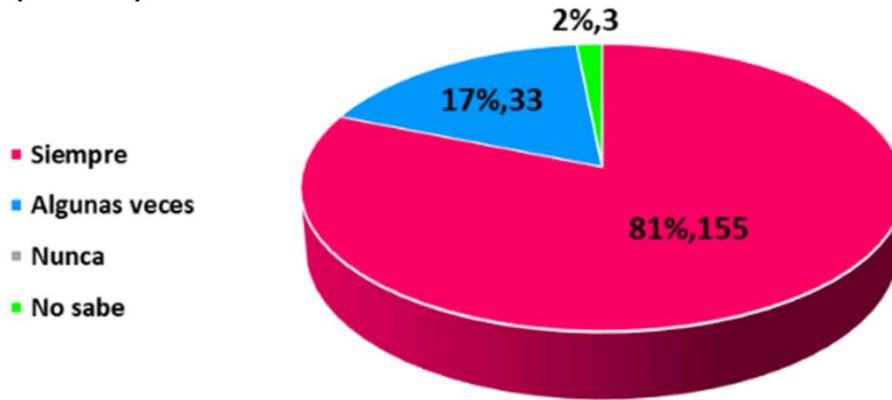
139 profesores, siendo el 73% de la población docente participante contestaron *Siempre*, un 24%, 45 profesores *Algunas veces* con el 24%, el 1%, con un estudiante y 3%, 6 estudiantes indican que *No sabe*. UNIMNUTO caracteriza estos aspectos requeridos para su categorización, análisis de la población e insumos de bienestar; todo esto desde la atracción de estudiante al momento de su inscripción.

### **Docentes inclusivos.**

Enunciado: la institución genera los mecanismos para que los docentes participen en los procesos de docencia, investigación y extensión, transformen las prácticas pedagógicas y valoren la diversidad de sus estudiantes como parte del proceso educativo.

***Figura 24. Mecanismos de participación en funciones sustantivas y de valor a la diversidad***

La institución genera los mecanismos para que los docentes participen en los procesos de docencia, investigación y extensión, transformen las prácticas pedagógicas y valoren la diversidad de sus estudiantes como parte del proceso educativo.



Fuente: elaboración propia.

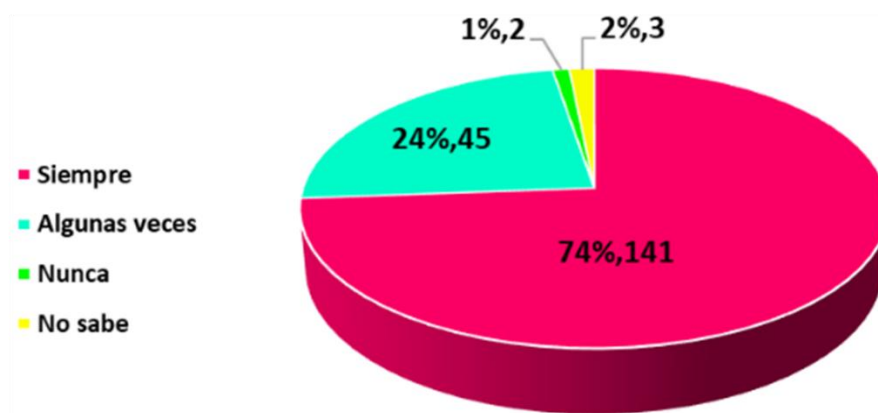
El 81%, que corresponde a 155 de los 191 profesores que dieron respuesta al cuestionario INES, respondieron a este enunciado *Siempre*, reconociendo a UNIMINUTO como una institución social con un mensaje en su obra que ofrece educación de calidad al alcance de todos, aunque no tiene una política de inclusión, su misión brinda oportunidades y adelanta la definición de esta. El 17 % corresponde a 33 profesores que respondieron *Algunas veces*, un 1%, dos profesores respondieron nunca y un 10%, 19 profesores indicaron *No sabe*. Efectivamente, UNIMINUTO cuenta con un reglamento de participación de los grupos de interés de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Acuerdo del Consejo de Fundadores número 318 del 23 de octubre de 2020, publicado en el portal institucional en el apartado de reglamento y normatividad interna institucional.

### **Interdisciplinariedad y flexibilidad curricular.**

Enunciado: los currículos de la institución son flexibles e interdisciplinarios y contienen elementos que facilitan el aprendizaje y el desarrollo de capacidades, potencialidades y/o competencias de la diversidad estudiantil.

**Figura 25. mecanismos de participación currículos de la institución son flexibles e interdisciplinarios.**

Los currículos de la institución son flexibles e interdisciplinarios y contienen elementos que facilitan el aprendizaje y el desarrollo de capacidades, potencialidades y/o competencias de la diversidad estudiantil.



Fuente: elaboración propia.

El 74% de los encuestados, 141 profesores, reconocen respondiendo *Siempre* que los currículos son flexibles e interdisciplinarios con contenidos que facilitan el aprendizaje y el desarrollo de competencias estudiantiles; el 24%, 45 profesores, indican que *Algunas veces*, el 2%, 3 profesores indican *Nunca* y el 1%, 2 profesores que *No sabe*. Estas apreciaciones favorecen el concepto, por el despliegue institucional y activa participación de los programas en el ejercicio de actualización curricular al interior de los programas académicos, actualizando las matrices de resultados de aprendizaje, alineando el perfil de egreso de los estudiantes en las competencias y resultados de aprendizaje deseados según la disciplina. Aunque el ejercicio

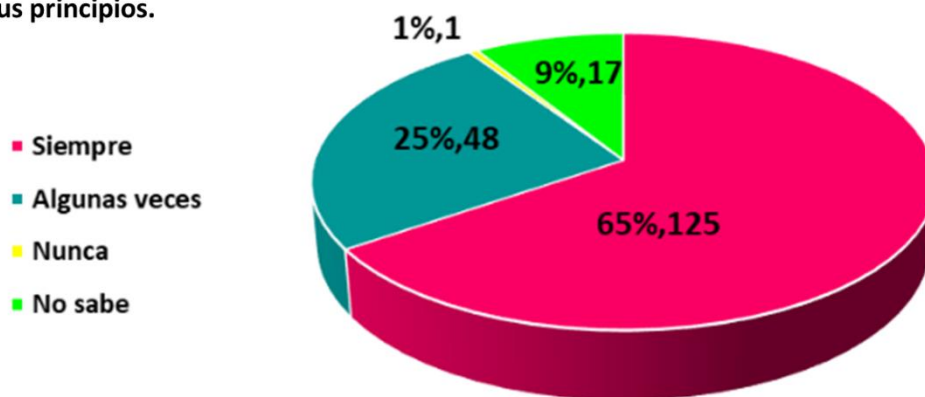
curricular de la institución, como se encuentra en etapas iniciales de actualización, no ha profundizado en aspectos de inclusión o en detalle de las discapacidades.

### **Articulación de la educación inclusiva con los procesos de investigación, innovación y creación artística y cultural**

Enunciado: la institución desarrolla, en los procesos de investigación, temáticas relacionadas con la educación inclusiva, y promueve estrategias enmarcadas en sus principios.

**Figura 26. Procesos de investigación, temáticas relacionadas con educación inclusiva**

La institución desarrolla, en los procesos de investigación, temáticas relacionadas con la educación inclusiva, y promueve estrategias enmarcadas en sus principios.



Fuente: elaboración propia.

El 65%, que corresponde a 125 de los 191 profesores del cuestionario INES, respondieron a este enunciado *Siempre*, reconociendo la función sustantiva de investigación en cada programa académico y en aspectos de inclusión, en la Rectoría Santanderes los profesores relacionan el trabajo en inclusión en torno a la gestión de la Maestría en Educación para la Inclusión y la Discapacidad, de la mesa técnica de inclusión de la Rectoría y los programas de formación organizados desde la coordinación de docencia y desarrollo curricular. La investigación en

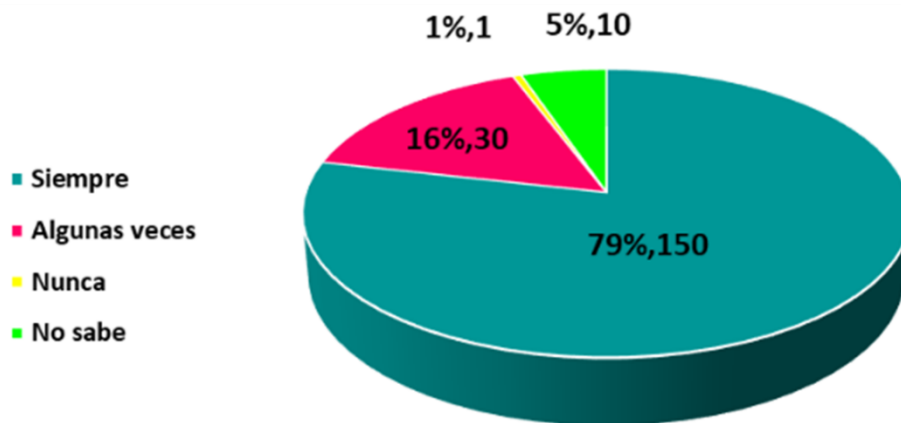
UNIMINUTO ha trabajado de las temáticas relacionadas con praxeología, filosofía para niños, educación para el desarrollo, pedagogías y didácticas para la inclusión social, educación virtual, pedagogía crítica, entre otras. En correspondencia a la participación de los profesores con asignación en investigación, se identificó que el 25 %, 48 profesores respondieron *Algunas veces*, un 9%, 17 profesores respondieron nunca y un 1%, un profesor indica que *No sabe*.

### Procesos de autoevaluación y autorregulación con en-foque de educación inclusiva

Enunciado: la institución implementa procesos de autoevaluación y autorregulación que permiten identificar el cumplimiento institucional frente al enfoque de la educación inclusiva y sus características.

**Figura 27. Procesos de Autoevaluación y autorregulación**

La institución implementa procesos de autoevaluación y autorregulación que permiten identificar el cumplimiento institucional frente al enfoque de la educación inclusiva y sus características.



Fuente: elaboración propia.

La misión de UNIMINUTO se enfoca en brindar educación superior de calidad al alcance de todos. En este sentido, los procesos de autoevaluación son herramientas fundamentales que permiten a la comunidad educativa realizar mediciones periódicas para evaluar la consolidación

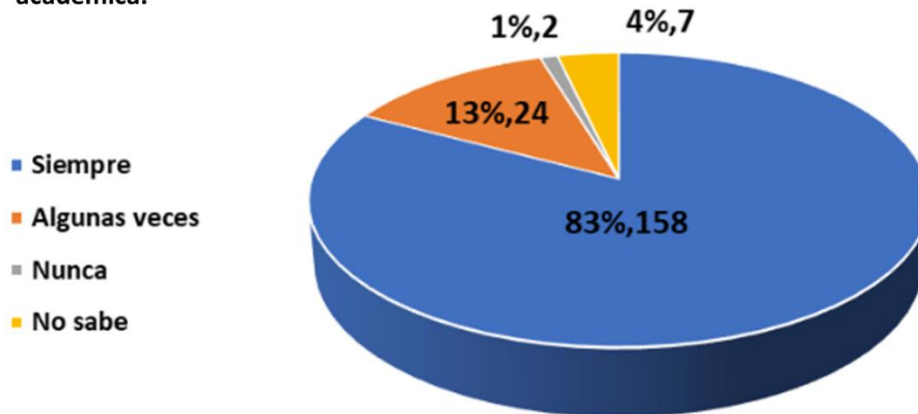
de la calidad académica en ruta de la acreditación institucional, tomando como referentes los 12 factores de calidad académica definidos por el Ministerio de Educación Nacional. Estas evaluaciones se hacen periódicamente para lograr mejoras significativas en cada programa y la institución. Dentro de las características inmersas en procesos de autoevaluación periódica de programas académicos, se indagan en aspectos de inclusión y discapacidad con relación a la atención de estudiantes de inclusión, para garantizar el ingreso, acompañamiento, permanencia y graduación oportuna. Resultados de este análisis han generado en la Rectoría, la consolidación de la ruta de inclusión, la creación de la mesa técnica y las actividades de formación en estos aspectos.

En el cuestionario INES el 79%, que corresponde a 150 de los 191 profesores, respondieron a este enunciado *Siempre*, reconociendo el ejercicio periódico de autoevaluación y autorregulación de programas académicos e institucional. El 16 % corresponde a 30 profesores que respondieron *Algunas veces*, un 5%, 10 profesores respondieron nunca y un 1 %, un profesor indica que *No sabe*.

Enunciado: la institución implementa estrategias de mejoramiento continuo a partir de los resultados de las autoevaluaciones y las evaluaciones de la comunidad académica.

**Figura 28. Estrategias de mejoramiento continuo**

La institución implementa estrategias de mejoramiento continuo a partir de los resultados de las autoevaluaciones y las evaluaciones de la comunidad académica.



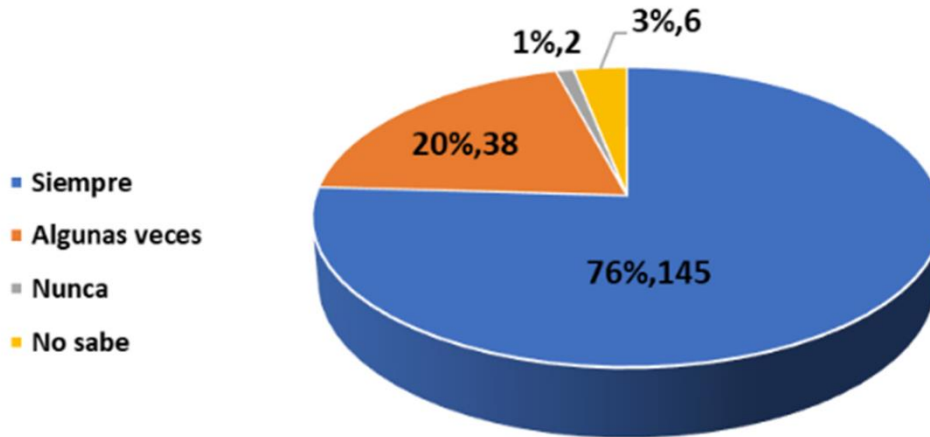
Fuente: elaboración propia.

El 83% de los encuestados, 158 profesores, reconocen respondiendo *Siempre*, esto ante el ejercicio periódico y de acompañamiento a los planes de mejora resultantes de los procesos de autoevaluación y autorregulación periódica. Las necesidades identificadas para la inclusión y equidad educativa en la Rectoría permitieron definir la ruta de inclusión en la estructura de servicio y bajo la misma motivación surgen las estrategias de formación docente. Continuando con el análisis de este enunciado se identifica que el 13%, 24 profesores, indican que *Algunas veces*, el 4%, 7 profesores indican *Nunca* y el 1%, 2 profesores que *No saben*.

Enunciado: los programas de bienestar universitario promueven, mediante acciones concretas, la participación estudiantil y su adaptación a la vida universitaria, considerando sus particularidades y potencialidades.

**Figura 29. Participación estudiantil en programas de bienestar**

Los programas de bienestar universitario promueven, mediante acciones concretas, la participación estudiantil y su adaptación a la vida universitaria, considerando sus particularidades y potencialidades.



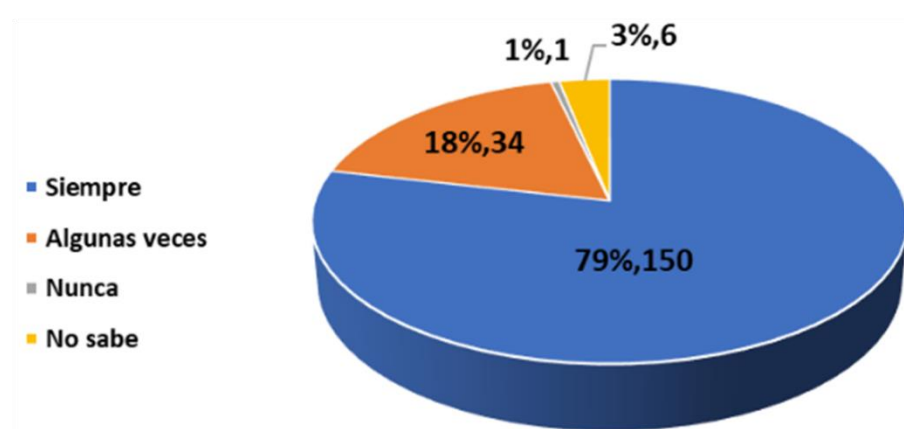
Fuente: elaboración propia.

Los profesores participantes en el cuestionario INES, 76% correspondiendo a 145 profesores respondieron *Siempre*, 20% con 38 profesores *Algunas veces*, 3% con 6 profesores *No saben* y un 1% con 2 profesores respondieron *Nunca*. El área de Bienestar Institucional, alineada con la ruta de inclusión, gestiona cada periodo académico la caracterización de la población con discapacidad, avanzando con ella los acompañamientos articulando con los profesores consejeros MAIE para adaptarse a la vida universitaria, para lograr la graduación oportuna de estos estudiantes.

Enunciado: la IES identifica, como parte del bienestar universitario, los factores asociados a la deserción de sus estudiantes, y diseña programas que favorecen la permanencia, de acuerdo con sus particularidades y necesidades diferenciales.

**Figura 30. Diseño de programas que favorecen la permanencia**

La IES identifica, como parte del bienestar universitario, los factores asociados a la deserción de sus estudiantes, y diseña programas que favorecen la permanencia, de acuerdo con sus particularidades y necesidades diferenciales.



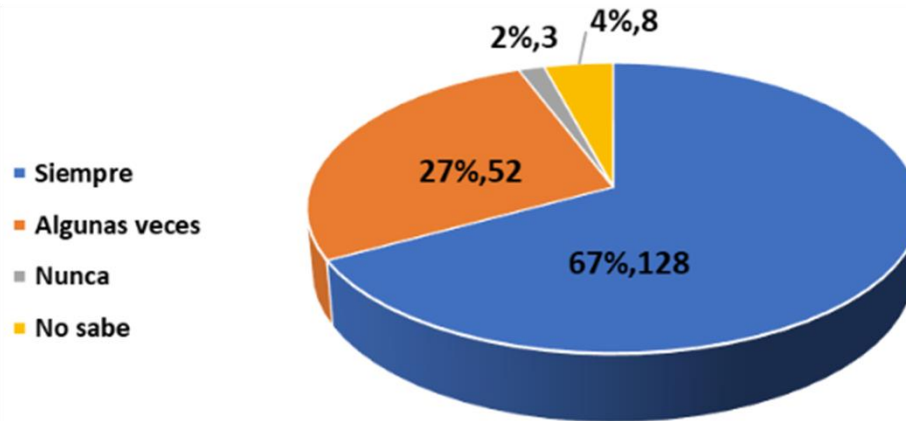
Fuente: elaboración propia.

El 79% de los encuestados, 150 profesores, reconocen respondiendo *Siempre* al participar directamente en el Modelo de Atención Integral al Estudiante MAIE, modelo que fundamenta su actuación en el acompañamiento integral al estudiante en todo el proceso formativo, iniciando desde la preparación del estudiante para la elección del programa académico. Durante el primer año, el modelo se enfoca en la adaptación al entorno universitario y su metodología. Luego, se orienta hacia la preparación para el ámbito laboral y profesional, con apoyo continuo incluso después de la graduación. Además, desde Bienestar - Asuntos Estudiantiles, el estudiante puede acceder a un consejero MAIE que brinda el apoyo necesario para fortalecer sus competencias académicas. En concordancia, se reconoce la apropiación de esta estrategia por parte de los demás profesores participantes, así: 34 profesores siendo el 18% indican que *Algunas veces*, el 3%, 6 profesores indican *Nunca* y el 1%, 1 profesor que indica *No sabe*.

Enunciado: los procesos administrativos están soportados en el enfoque de educación inclusiva y permiten identificar con claridad sus características.

**Figura 31. Enfoque de la educación inclusiva en procesos administrativos**

**Los procesos administrativos están soportados en el enfoque de educación inclusiva y permiten identificar con claridad sus características**



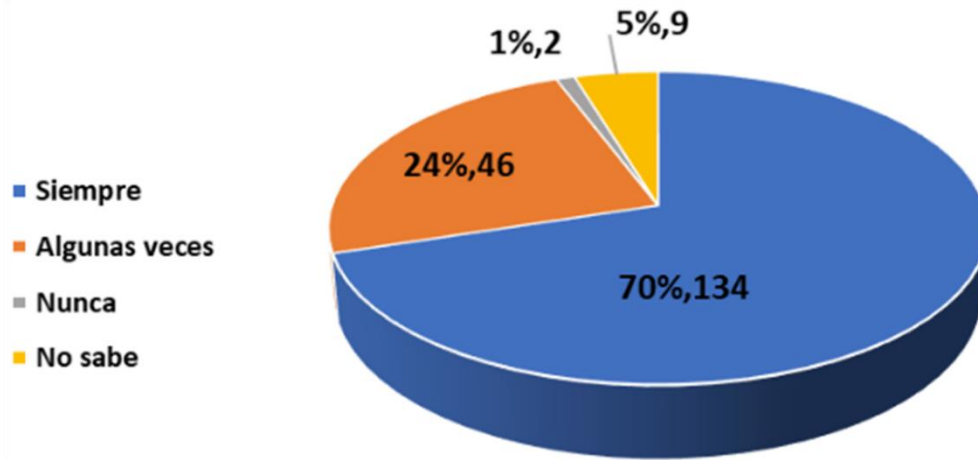
Fuente: elaboración propia.

El 67 %, que corresponde a 128 de los 191 profesores que respondieron al cuestionario INES, respondieron a este enunciado *Siempre*, identificando que en la Rectoría Santanderes de UNIMINUTO no están altamente identificados los procesos administrativos con enfoque inclusivo. Esto también se refleja, al no tener los profesores acceso directo a informes administrativos y de presupuesto, que les permita identificar con claridad las capacidades presupuestales que aportan a la educación inclusiva. Solo los profesores con encargos en autoevaluación y con apoyo administrativo, pueden acceder a esta información y presentar propuestas a la misma. El 27% que corresponde a 52 profesores, que respondieron *Algunas veces*, un 2%, 3 profesores respondieron nunca y un 4 %, 8 profesores indican que *No saben*.

Enunciado: la estructura organizacional de la institución permite desarrollar acciones específicas de educación inclusiva.

**Figura 32. Acciones específicas de la estructura organizacional**

**La estructura organizacional de la institución permite desarrollar acciones específicas de educación inclusiva.**



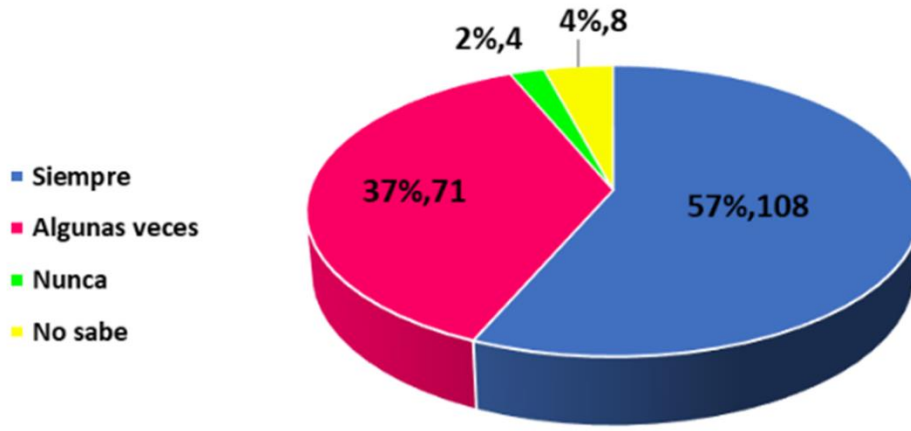
Fuente: elaboración propia.

El 70% de los encuestados, 134 profesores, reconocen respondiendo *Siempre*, valorando los esfuerzos de la Rectoría Santanderes, específicamente desde el área de Bienestar Institucional y la de los líderes de funciones sustantivas y complementarias. No existe un área en la institución con denominación en educación inclusiva, estos aspectos se canalizan con los líderes de las áreas mencionadas anteriormente; el 24%, 46 profesores, indican que *Algunas veces*, el 5%, 9 profesores indican *Nunca* y el 1%, 2 profesores que *No sabe*.

Enunciado: los recursos, equipos y espacios de práctica son accesibles y pertinentes para corresponder a las características del enfoque de educación inclusiva.

**Figura 33. Accesibilidad de espacios de práctica**

**Los recursos, equipos y espacios de práctica son accesibles y pertinentes para corresponder a las características del enfoque de educación inclusiva.**



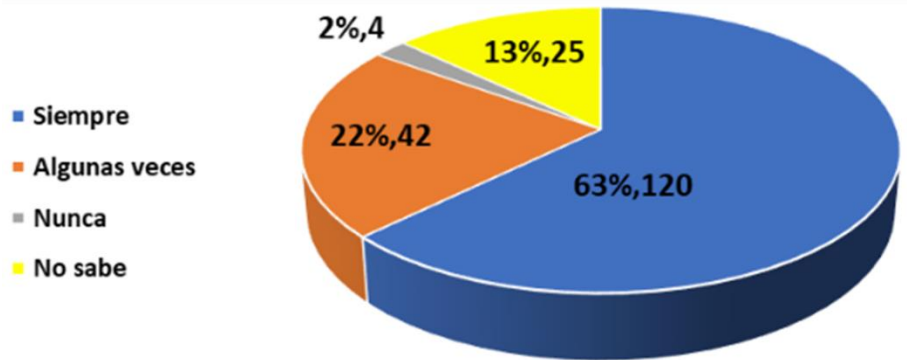
Fuente: elaboración propia.

El 57% de los encuestados, 108 profesores, respondieron *Siempre*, reflejando la debilidad que se presenta en la suficiencia de recursos, equipos y espacios de práctica accesibles y pertinentes que den respuesta a las necesidades que presentan la población académica de inclusión. Continuando con el análisis de este enunciado se identifica que el 37%, 71 profesores, indican que *Algunas veces*, el 2%, 4 profesores indican *Nunca* y el 4%, 8 profesores que *No saben*.

Enunciado: la institución destina recursos y garantiza la sostenibilidad de las estrategias de educación inclusiva.

**Figura 34. Recursos para estrategias de educación inclusiva**

La institución destina recursos y garantiza la sostenibilidad de las estrategias de educación inclusiva.



Fuente: elaboración propia.

Los profesores participantes en el cuestionario INES, 63% correspondiendo a 120 profesores respondieron *Siempre*, 22% con 42 profesores *Algunas veces*, 13% con 25 profesores *No saben* y un 2% con 4 profesores respondieron *Nunca*. Los profesores identifican los esfuerzos propios de la Rectoría, en los que las áreas líderes generan estrategias para dar respuesta a las necesidades de los estudiantes de inclusión. Se refleja de igual forma disminución de una percepción positiva respecto a la identificación de recursos exclusivos para invertir y para el sostenimiento de estrategias de educación inclusiva.

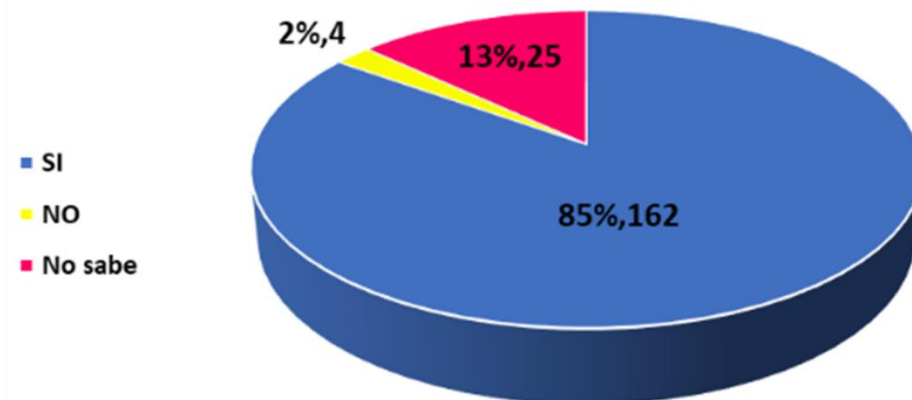
### **c. Indicadores de reconocimiento – Docentes**

Enunciado: en sus procesos académicos, la institución toma como referencia las tendencias, el estado del arte de las disciplinas o profesiones y los criterios de calidad aceptados por las comunidades académicas nacionales e internacionales, estimula el contacto con miembros

reconocidos de esas comunidades y promueve la cooperación con instituciones y programas en el país y en el exterior.

**Figura 35. Estado del arte**

**En sus procesos académicos, la institución toma como referencia las tendencias, el estado del arte de las disciplinas o profesiones y los criterios de calidad aceptados por las comunidades académicas nacionales e internacionales, estimula el contacto con miembros reconocidos de esas comunidades y promueve la cooperación con instituciones y programas en el país y en el exterior.**



Fuente: elaboración propia.

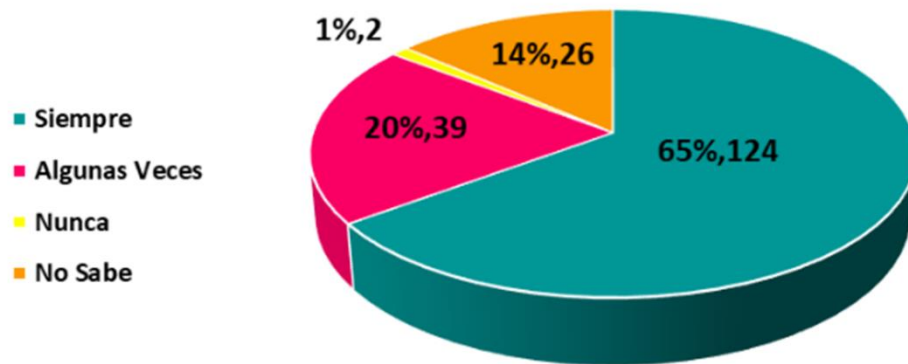
Los profesores participantes en el cuestionario INES, el 85% responde a 162 profesores quienes indicaron *Si*, el 2% con 4 profesores respondieron *No* y un 13% con 25 profesores respondieron al cuestionario *No sabe*. Esta percepción de los profesores es el reflejo de la gestión de los líderes de Asuntos Globales de la Rectoría siguiendo los lineamientos nacionales del área, en la dinámica de estrategias de internacionalización en cada programa académico.

Enunciado: la institución cuenta con programas especiales o establece convenios de cooperación con entidades que financian el acceso y la permanencia de los estudiantes más

proclives a ser excluidos del sistema (en relación con los grupos priorizados en los lineamientos de política de educación inclusiva del Ministerio de Educación Nacional).

**Figura 36. Convenios de cooperación**

**La institución cuenta con programas especiales o establece convenios de cooperación con entidades que financian el acceso y la permanencia de los estudiantes más proclives a ser excluidos del sistema (en relación con los grupos priorizados en los lineamientos de política de educación inclusiva del Ministerio de Educación Nacional).**



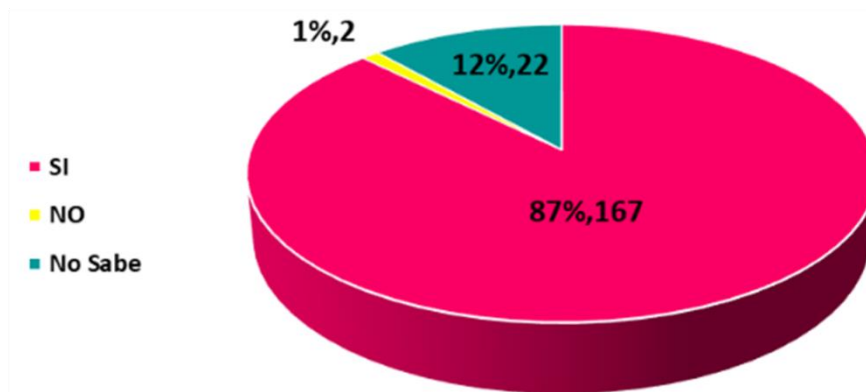
Fuente: elaboración propia.

El 65% de los encuestados, 124 profesores, respondieron *Siempre*, en este enunciado los profesores relacionan la labor de Bienestar Institucional y la Coordinación de Proyección Social, esta última presenta líneas de gestión y programas estratégicos que dinamizan convenios que favorecen los procesos académicos de los estudiantes. Continuando con el análisis de este enunciado se identifica que el 20%, 39 profesores, indican que *Algunas veces*, el 1%, 2 profesores indican *Nunca* y el 14%, 26 profesores que *No saben*.

Enunciado: la institución promueve la interacción con otras instituciones de los ámbitos nacional e internacional, y coordina la movilidad de profesores y estudiantes, entendida esta como el desplazamiento temporal, en doble vía, con enfoque inclusivo y propósitos académicos.

**Figura 37.Movilidad**

**La institución promueve la interacción con otras instituciones de los ámbitos nacional e internacional, y coordina la movilidad de profesores y estudiantes, entendida esta como el desplazamiento temporal, en doble vía, con enfoque inclusivo y propósitos académicos.**



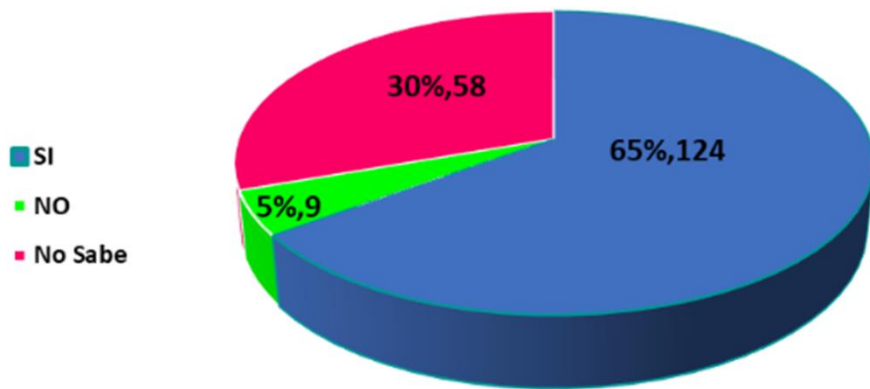
Fuente: elaboración propia.

El 87% de los encuestados, 167 profesores, respondieron *Si*, ratificando nuevamente en mayor porcentaje la identificación que tienen los profesores de la Rectoría Santanderes, en torno a la apropiación de las estrategias de Asuntos Globales, aunada a la estrategia de Inmersiones Sociales que lidera la Función Sustantiva de Proyección Social. Continuando con el análisis de este enunciado se identifica que el 1%, 2 profesores, indicaron la respuesta *No* y el 12%, 22 profesores que *No saben*.

Enunciado: la institución cuenta con centros, grupos y/o programas de investigación en temas relacionados con educación inclusiva.

**Figura 38. Centros, grupos y/o programas de investigación**

La institución cuenta con centros, grupos y/o programas de investigación en temas relacionados con educación inclusiva.



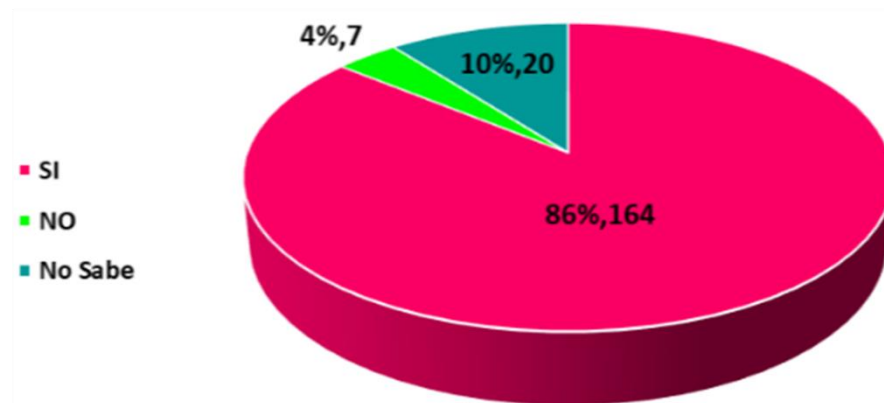
Fuente: elaboración propia.

Los profesores participantes en el cuestionario INES, 65% referente a 124 profesores respondieron *Si*, el 5% con 9 profesores indicaron *No* y un 30% con 58 profesores respondieron que *No saben*. Confirman estas respuestas que los profesores medianamente identifican en la institución y específicamente en la Rectoría, la existencia de grupos, centros y/o programas de investigación en temas de inclusión. El reconocimiento se orienta, a las acciones del Comité de Inclusión, Bienestar Institucional y las acciones formativas gestionadas por las áreas académicas. Con el avance de las cohortes de la Maestría en Educación para la Inclusión y la Discapacidad, y los intereses de los programas de licenciatura, se abren temáticas e ideas investigativas de interés en la educación inclusiva.

Enunciado: la institución desarrolla programas y actividades de extensión o proyección social que responden a necesidades regionales y poblacionales determinadas, teniendo en cuenta el enfoque de educación inclusiva en el contexto colombiano.

**Figura 39. Programas de extensión y proyección social**

La institución desarrolla programas y actividades de extensión o proyección social que responden a necesidades regionales y poblacionales determinadas, teniendo en cuenta el enfoque de educación inclusiva en el contexto colombiano.



Fuente: elaboración propia.

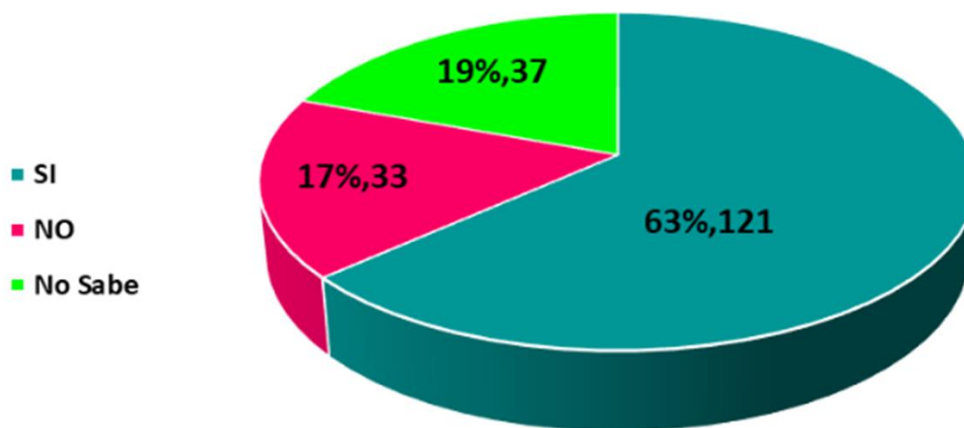
Ante el enunciado propuesto, el 86% referente a 164 profesores respondieron *Si*, el 4% con 7 profesores indicaron *No* y un 10% con 20 profesores respondieron que *No saben*. Esta participación se muestra con resultados favorables, ante el reconocimiento de la misión de UNIMINUTO en el cuerpo profesoral, cuando la institución profesa en sus acciones llevar educación de calidad al alcance de todos, con presencia nacional, incluso en lugares de difícil

acceso. Los profesores reconocen de igual forma en este ítem, la gestión de Proyección Social con el programa de Inmersiones Sociales.

Enunciado: las instalaciones y la infraestructura de la institución responden a las exigencias de la normatividad vigente. En particular las NTC.

**Figura 40. Instalaciones e infraestructura**

**Las instalaciones y la infraestructura de la institución responden a las exigencias de la normatividad vigente. En particular las NTC.**



Fuente: elaboración propia.

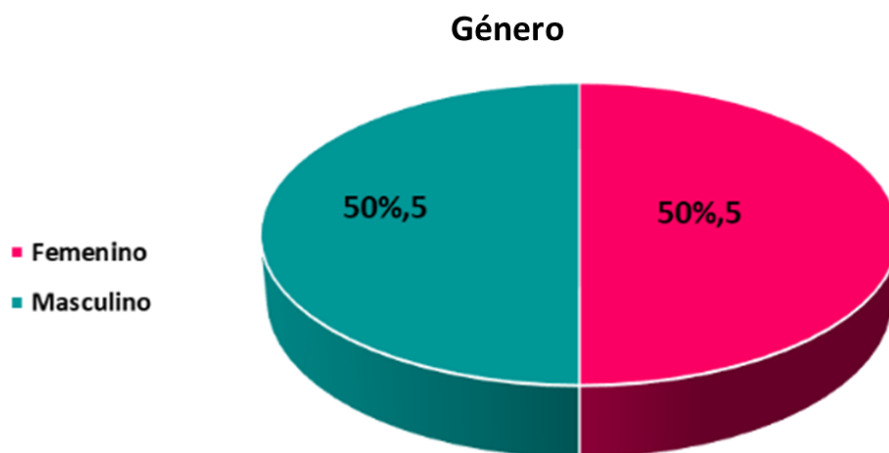
El 63% de los profesores participantes, referente a 121 de ellos, respondieron *Si*, el 17% con 33 profesores indicaron *No* y un 19% con 37 profesores respondieron que *No saben*. Estas respuestas reflejan una visión menos favorable de este grupo de interés, respecto a que en la Rectoría Santanderes las instalaciones e infraestructura física no responden a las exigencias de la normatividad vigente, especialmente para atender población de inclusión.

**Desarrollo de focus group.** La técnica de grupos focales permitió un espacio de opinión para identificar el pensamiento, sentir y vivencias de los profesores de UNIMINUTO, incentivando definiciones propias desde su rol y obteniendo datos cualitativos de interés para esta investigación.

Este instrumento amplió la percepción, implicando la interacción grupal dirigida por un moderador miembro del equipo de investigación, para explorar y comprender las opiniones, experiencias y actitudes de los participantes sobre la atención a la inclusión y equidad educativa en la institución. Esta técnica proporcionó una plataforma para el intercambio de ideas entre los participantes de la institución, lo que permite obtener una comprensión profunda, enriqueciendo así el análisis cualitativo de la información recopilada.

Se realizó el focus group con una participación de diez (10) profesores que representaron las sedes de la rectoría Santanderes, a saber, Cúcuta, Bucaramanga, Ocaña, Tibú y Barrancabermeja, atendiendo a la siguiente Caracterización:

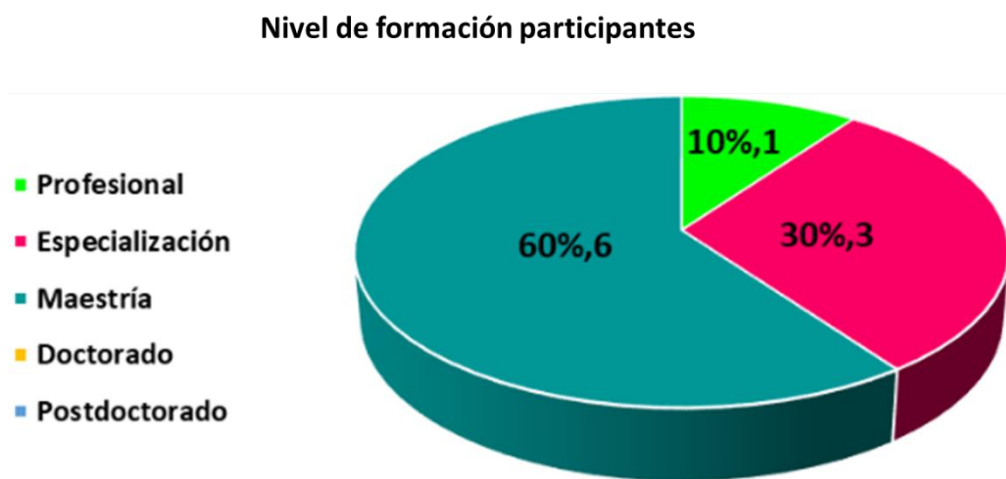
**Figura 41. Género participante focus group.**



Fuente: elaboración propia.

Referente a la variable de género, un 50% es masculino y el otro 50% femenino.

**Figura 42. Nivel de formación participantes focus group**

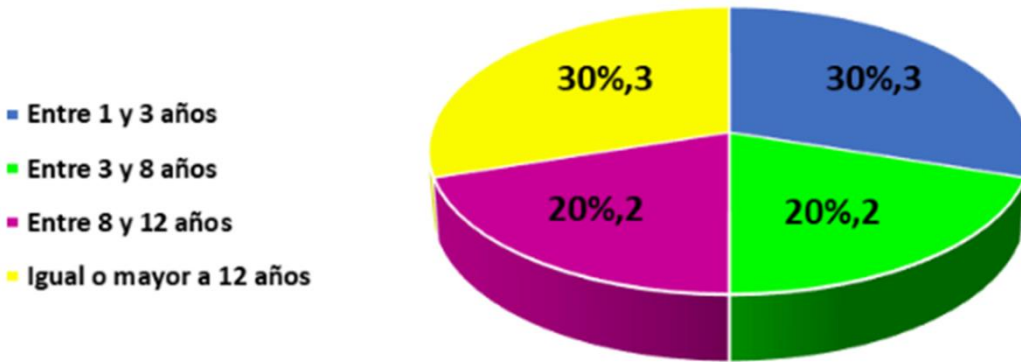


Fuente: elaboración propia.

La variable de formación reflejó un 10% nivel profesional, un 30% especialización y un 60% maestría.

**Figura 43. Tiempo de experiencia en docencia universitaria.**

### Tiempo de experiencia en docencia universitaria

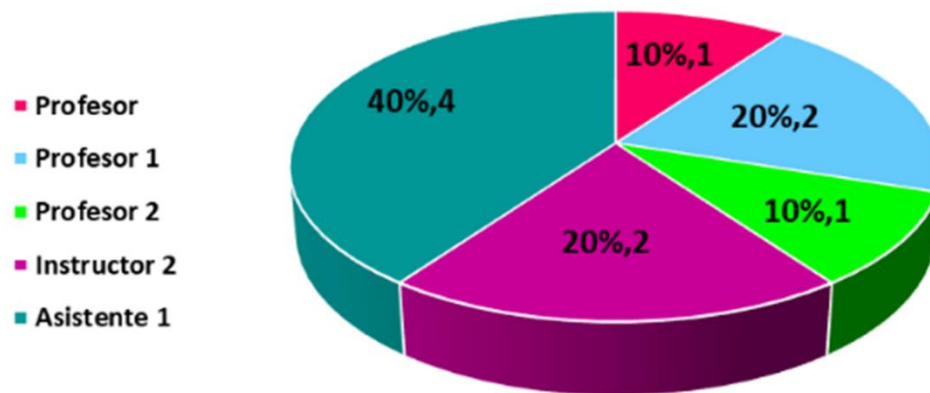


Fuente: elaboración propia.

Respecto al tiempo de experiencia en docencia universitaria, se identifica un 30% entre 1 y 3 años, un 20% entre 3 y 8 años, 20% entre 8 y 12 y por último 30% con experiencia igual o mayor a 12 años.

**Figura 44. Escalafón y categoría de contratación.**

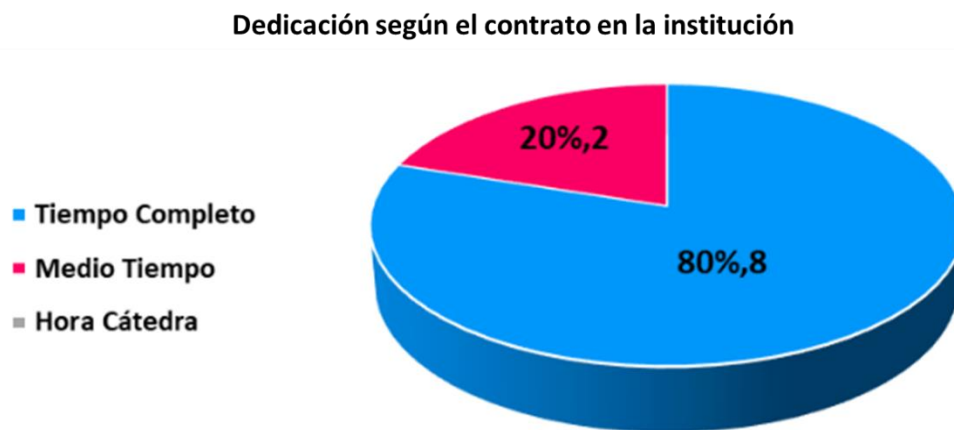
### Escalafón y categoría de contratación



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al grado de escalafón y categorías de contratación institucional en la corporación universitaria, se identifica que el 40% se encuentra en nivel asistente 1, 20% profesor 1, 20 % instructor 2, 10% profesor 2 y por último 10% en grado profesor.

**Figura 45. Dedicación según el contrato en la institución**

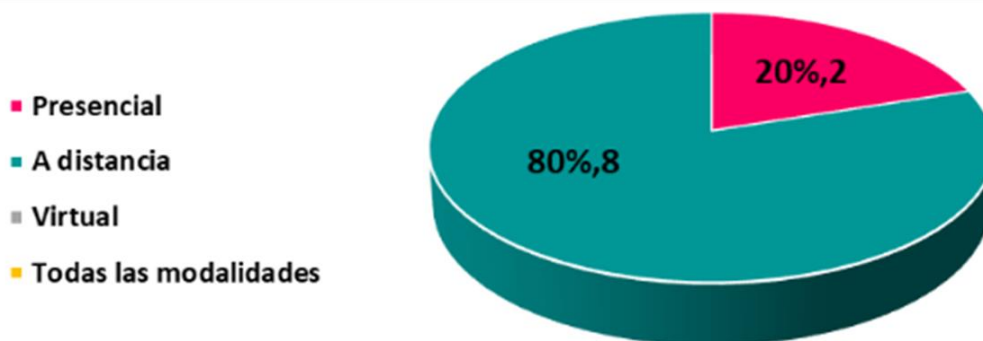


Fuente: elaboración propia.

Los participantes reflejan en la variable dedicación según el tipo de contrato en la institución, un 80% tiempo completo y un 20 % medio tiempo.

**Figura 46. Modalidad de los cursos que atiende.**

**Modalidad de los cursos que atiende**

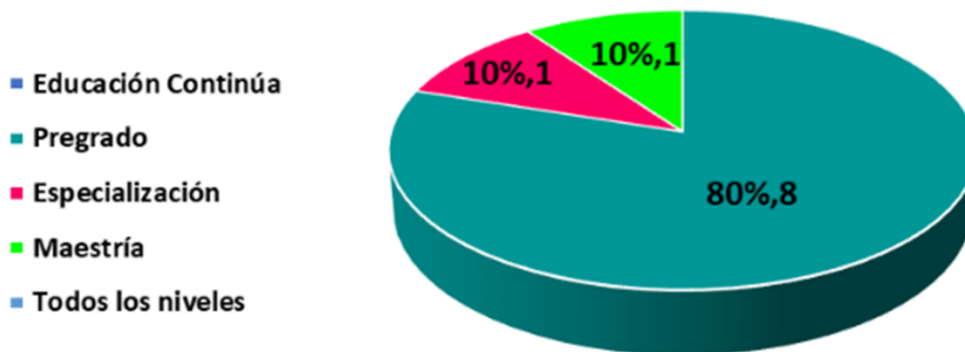


Fuente: elaboración propia.

Referente a la variable de modalidades de los cursos que atienden los profesores; un 80% se desempeña en programas académicos a distancia y un 20% en programas presenciales.

**Figura 47. Nivel de formación de los cursos que atiende**

**Nivel de formación de los cursos que atiende**



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al nivel de formación de los cursos que atienden los docentes, se refleja que los docentes en un 80% presta sus servicios en nivel de pregrado, un 10% en especialización y un 10% en maestría.

A partir de los aportes de los docentes se observan elementos clave como identificar la caracterización de los estudiantes antes de iniciar clases, trabajo del docente para aceptar el entorno social de aula, reconocer conceptos básicos y tipos de discapacidad y abordarlo como docentes, reconocer braille y lengua de señas básicas para la interacción con el estudiante con discapacidad visual y auditiva, y reconocer las cualidades del estudiante con discapacidad.

### **10.2 Segundo Objetivo Específico**

Para el desarrollo el segundo objetivo específico. Definir las temáticas requeridas en la propuesta de la línea de formación docente, en inclusión y equidad educativa. Se realiza el análisis a través de una triangulación de resultados de los instrumentos. La triangulación de variables en la investigación cualitativa descriptiva permite obtener una visión más completa y validada de un fenómeno al cruzar diferentes fuentes y tipos de datos. En este caso, se realiza entre el Cuestionario dirigido a docentes del Índice de Inclusión en la Educación Superior INES (Anexo Encuesta INES), aplicado a la población docente de UNIMINUTO en la Rectoría Santanderes en los periodos académicos del año 2023, un Focus Group (Anexo Transcripción Focus Group) realizado con 10 profesores con encargo de Consejería de la Rectoría en el mes de abril de 2024 y complementa los insumos para la triangulación los aspectos normativos internacionales, nacionales e institucionales aplicable, estos aunados a contribuciones académicas. En consecuencia, se establecen categorías y subcategorías, con el respectivo análisis en el cruce de aspectos de investigación, necesidades específicas en la institución y así delimitar las formaciones y ejes temáticos requeridos para abordar los objetivos de este trabajo de grado de Maestría. (Anexo Triangulación).

UNIMINUTO aún no cuenta con una política de inclusión formalizada. Sin embargo, los profesores aplican la ruta de Inclusión de la Rectoría Santanderes guiados por el área de Bienestar Institucional. La falta de una política unificada limita la atención efectiva a la población con discapacidad. Se subraya la necesidad de una política formal respaldada por sentencias y leyes nacionales e internacionales (e.g., Ley 1145 de 2007 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible).

Los docentes participantes en el Focus Group destacan la importancia de conocer las características de sus estudiantes para implementar estrategias inclusivas eficaces. Enfatizan la gestión del tiempo, identificación temprana de necesidades, y la formación en tecnologías inclusivas. Lo anterior, ratifica la importancia de que la institución y específicamente en la Rectoría Santanderes pueda contar con un ejercicio efectivo y oportuno que caracterice la población de inclusión. Este insumo es fundamental para el aseguramiento de las capacidades requeridas para su atención dentro de la ruta de inclusión definida, entre ellas la preparación efectiva de la planta docente para la debida atención de la población estudiantil. Se destaca en esta instancia, la importancia de integrar los principios de inclusión en las prácticas pedagógicas y evaluativas.

La institución facilita la participación de todos los docentes en procesos académicos y administrativos, esta afirmación se encuentra soportada en la normativa institucional reconociendo que existe una política de participación docente (Acuerdo 318, 2020). Adicionalmente, se evidencia notablemente la falta de una política de inclusión institucional formal, llevando esto a que los profesores actúen según la ruta de inclusión establecida por el área de Bienestar Institucional.

Aunque el 76% de los docentes reconoce positivamente las acciones del área de Bienestar, se identifican necesidades de mayor acompañamiento para abordar efectivamente a estudiantes de inclusión. Es crucial que los programas de bienestar consideren las diversas dimensiones del ser

humano para promover el desarrollo integral de los estudiantes. Se observa una necesidad de formación continua en aspectos inclusivos para valorar la diversidad estudiantil.

La triangulación de los enunciados del INES, las observaciones del focus group, y las normativas nacionales e internacionales resalta áreas críticas de intervención y formación en UNIMINUTO. Es fundamental desarrollar políticas claras, capacitación continua y recursos adecuados para abordar eficazmente las necesidades de inclusión y equidad en la educación superior. Esta aproximación holística contribuirá significativamente a mejorar la calidad educativa y a fomentar una cultura institucional inclusiva y equitativa.

La triangulación de variables en esta investigación cualitativa descriptiva ha permitido identificar áreas clave para el desarrollo de un plan de formación docente enfocado en la inclusión y equidad educativa. Al combinar diferentes perspectivas y fuentes de datos, se asegura una comprensión profunda y multifacética del tema, facilitando la creación de programas de formación más efectivos y contextualizados. En consecuencia, se definieron 12 formaciones fundamentales incluidas en cinco ejes temáticos, fundamento de la propuesta de una línea de formación en inclusión y equidad educativa en el marco de Plan de Desarrollo Profesorado, tomando como referente la Rectoría Santanderes de UNIMINUTO.

En la siguiente tabla se puede apreciar el detalle de la triangulación realizada, análisis que permitió la definición de la estructura de la propuesta.



**Tabla 6. Triangulación INES, Focus Group y Contribuciones normativa y académicas.**

Indicador INES	Análisis INES Vs Focus Group y Autores/Normas	Temáticas	Eje Temático
Barreras para el aprendizaje y la participación	UNIMINUTO al periodo 2024-1 aún no cuenta con una política de inclusión, se evidencia que los profesores acogen la ruta de Inclusión de la Rectoría Santanderes con el área de Bienestar, como guía o derrotero para proceder ante una situación de esta categoría.	Aspectos normativos. Referentes Internacionales. Referentes. Nacionales. (NTC Espacios físicos para la discapacidad). Referentes Regionales. Referentes Institucionales (Estrategias de asuntos globales).	
La institución de educación superior cuenta con una política de educación inclusiva que permite reconocer y minimizar las barreras para el aprendizaje y la participación.	La ausencia de la política de inclusión en UNIMINUTO limita la unificación de criterios y fluidez en la atención asertiva de la población con discapacidad. La institución se encuentra avanzando en la construcción de este documento, atendiendo el marco normativo nacional, instaurado por la sentencia C-043 de 2017 de la corte Constitucional Colombiana (Corte Constitucional de Colombia, 2017), donde se subraya la necesidad de una protección especial por parte del Estado y la sociedad, a este grupo poblacional instando a las instituciones a definir esta política. La ley 1145 de 2007 organiza el sistema nacional de discapacidad dando paso a la política pública para todas las instituciones que trabajan por las personas con discapacidad (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1996). El Ministerio de Educación Nacional Colombiano MEN, en el 2013 orienta a las IES con los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva y en el 2018 con el INES Índice de Inclusión en la Educación Superior (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2013). En mayo de 2022 el MEN deja a disposición de la Nota Técnica INCLUSIÓN Y EQUIDAD: hacia la construcción de una política de educación inclusiva para Colombia, abordando iniciativas de política que buscan garantizando el derecho fundamental de la educación en el País (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2022).	Reconociendo la diversidad. Tipos de trastornos. Tipos de Discapacidad.  Recomendaciones básicas para la atención a la inclusión.  Lenguaje inclusivo. Identificar posibles barreras que dificulten el aprendizaje. Ambientes de aprendizaje. Educa en la diferencia. Explorar las capacidades individuales Lenguaje inclusivo. Manejar las situaciones de discriminación o acoso.	Entendiendo la diversidad
Identificación y caracterización de estudiantes desde la educación inclusiva.	Entre los referentes internacionales se destaca la Organización Mundial de la Salud con la clasificación internacional de funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (Organización Panamericana de la Salud, 2010), así como los objetivos de desarrollo sostenible, que aportan a una política de inclusión (Naciones Unidas, n.d.), a saber:		

---

<p>La institución identifica la diversidad estudiantil caracterizando sus particularidades (sociales, económicas, políticas, culturales, lingüísticas, sexuales, físicas, geográficas y relacionadas con el conflicto armado) y pone énfasis en aquellos que son más proclives a ser excluidos del sistema.</p>	<p>Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.  Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.  Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.  Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.  Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.  Objetivo 17. Alianzas para lograr los objetivos.</p> <p>Se resalta que dentro de las sugerencias recibidas por parte de los profesores consejeros, se encuentra la corresponsabilidad entre estudiantes, padres de familia, docentes, administrativos y directivos. Se recomienda que estas acciones queden definidas en la política de inclusión que se encuentra en construcción en la Institución. Teniendo con referente la normativa que emana el Ministerio de Educación Nacional que sustenta la construcción de esta política.</p>
<p>Procesos de autoevaluación y autorregulación con enfoque de educación inclusiva.</p>	<p>Una política de inclusión en una institución de educación superior no solo es crucial para garantizar el acceso equitativo y el éxito académico de los estudiantes con discapacidades, sino que también fortalece el compromiso institucional con la diversidad, la equidad y la justicia social. Al proporcionar una orientación clara y un marco para la acción, estas políticas ayudan a crear un entorno educativo más inclusivo, apoyado por programas y recursos específicos, y fomentan una cultura de sensibilización y mejora continua (Camacho et al., 2023).</p>
<p>La institución implementa procesos de autoevaluación y autorregulación que permiten identificar</p>	<p>Los docentes consideran más importante conocer las características de sus estudiantes y, en particular, aquellos con discapacidad para asesorar con puntualidad las inquietudes presentadas en cada uno de ellos.</p>

---

---

el cumplimiento institucional frente al enfoque de la educación inclusiva y sus características.

Las respuestas de los docentes subrayan los apoyos relacionados con la caracterización oportuna que permitan la implementación de estrategias inclusivas en las aulas. Incluyendo la gestión del tiempo, la identificación temprana de necesidades, la selección de herramientas adecuadas y la formación continua en tecnologías inclusivas. Superar estos desafíos requiere un enfoque integral que combine la planificación efectiva, la evaluación continua y el desarrollo profesional de los docentes para crear entornos inclusivos y accesibles para todos los estudiantes.

En consecuencia, caracterizar a los estudiantes de inclusión es fundamental para promover una educación de calidad y equitativa. Este proceso permite a las instituciones educativas reconocer la complejidad de las identidades de sus estudiantes, personalizar el aprendizaje, eliminar barreras de exclusión, fortalecer la participación, desarrollar políticas efectivas y adaptarse a las dinámicas cambiantes. De esta manera, se contribuye significativamente al desarrollo de una sociedad más justa e inclusiva (García y Jiménez, 2024).

El numeral 4° del artículo 11 la Ley estatutaria 1618 de 2013 también le atribuye un enfoque inclusivo a la educación superior (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013), de ahí que el Ministerio de Educación Nacional deba adoptar criterios de inclusión educativa para evaluar las condiciones de calidad que, según el Ministerio de Educación Nacional (s.f.), la Ley 1188 de abril 25 de 2008, este mandato reglamenta que se deben cumplir en los programas académicos para obtener y renovar su registro calificado; y por otra parte, las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía, están llamadas a aplicar progresivamente recursos de su presupuesto para vincular recursos humanos, recursos didácticos y pedagógicos apropiados que apoyen la inclusión educativa de personas con discapacidad y la accesibilidad en la prestación del servicio educativo de calidad a dicha población.

---

<p>Evaluación flexible</p>	<p>Los docentes coinciden en el ejercicio del Focus Group, respecto a la necesidad de fortalecer la atención a la población con discapacidad desde la práctica centrándose en herramientas adaptadas para evaluar en diferentes formatos, observación directa, progreso individualizado y el uso de tecnología asistencial; con el fin de garantizar una evaluación justa, significativa y centrada en las necesidades individuales de cada estudiante.</p> <p>Flexibilizar la evaluación en estudiantes con discapacidad en la educación superior es fundamental para promover la equidad educativa, la inclusión, el respeto a la diversidad cultural, la mejora del aprendizaje y el apoyo integral a los estudiantes. Esta experiencia demuestra la importancia de adoptar un enfoque integral y colaborativo para garantizar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial (Araneda et al.,2024).</p> <p>El enfoque integral y colaborativo de la UNESCO en la evaluación educativa refuerza la importancia de flexibilizar la evaluación en estudiantes con discapacidad en la educación superior. Compartiendo con las autoridades de educación en Colombia, el objetivo común de promover la equidad, la inclusión y la calidad educativa para todos los estudiantes, y pueden beneficiarse mutuamente a través del intercambio de experiencias y mejores prácticas.</p> <p>Aunque la política de evaluación de los aprendizajes de UNIMINUTO no aborda específicamente la evaluación flexible para la inclusión y la equidad educativa, sí destaca aspectos importantes relacionados con el enfoque en el aprendizaje y las competencias, la reflexión y la retroalimentación, y la toma de decisiones informadas. Estos elementos podrían considerarse fundamentales para implementar prácticas evaluativas inclusivas y de calidad en la educación superior. Se espera que, en los ejercicios de actualización curricular, de definición de resultados de aprendizaje y de evaluación, se prioricen lineamientos para la inclusión y la equidad educativa.</p>	<p>Flexibilización del currículo</p> <p>Metodología. Evaluación.</p> <p>Diseño universal del aprendizaje (DUA) y el plan individual de ajustes razonables (PIAR).</p> <p>Individualización Estrategias y herramientas de evaluación inclusiva.</p>	<p>Flexibilidad curricular inclusión educativa</p>
----------------------------	---	--	--

---

Participación de docentes	<p>Los docentes requieren herramientas de evaluación que les permitan ser asertivos en la valoración del aprendizaje. Una docente consejera de la Rectoría indicó en el Focus Group, indicó: "<i>Pero cuando pedimos las ayudas, pues es importante que la persona que los ayude también (haciendo referencia a los estudiantes), pues no solo tenga conocimiento en docencia, por cómo transmitirle la información, sino de pronto algo relacionado con la asignatura o con la carrera, porque entonces un ingeniero con un trabajador social, haciendo un parcial y la interpretación de también de lo que se dice es complejo entonces también, que eso para decir que nos dan herramientas que nos permitan también evaluar esos aprendizajes</i>".</p>
<p>La institución cuenta con una política que facilita la participación de todos los docentes en los procesos académicos y administrativos.</p>	
Docentes inclusivos	<p>Para los docentes es importante que todos los estudiantes tengan claro su proceso de evaluación de acuerdo con sus necesidades, alineada esta afirmación con el 70 % de los docentes que respondieron que siempre, al interrogante sobre las herramientas de evaluación flexible que posee la institución; evidenciando el acompañamiento en los procesos de evaluación que pretenden garantizar los resultados de aprendizaje declarados por los programas académicos.</p>
<p>La institución genera los mecanismos para que los docentes participen en los procesos de docencia, investigación y extensión, transformen las prácticas pedagógicas y valoren la diversidad de sus estudiantes como parte del proceso educativo.</p>	<p>Los docentes participantes en el Focus Group, refieren la necesidad de capacitar a los estudiantes de inclusión respecto a las aulas virtuales, ya que es de primera necesidad el conocimiento de las mismas; esto con el fin de optimizar el proceso de aprendizaje en los diferentes programas.</p>
	<p>Reconocer el juego como una estrategia inclusiva es fundamental para crear un ambiente de aprendizaje equitativo y accesible para todos los estudiantes. Al integrar el juego de manera deliberada en los métodos de enseñanza, se está reconociendo y valorando la diversidad de habilidades, intereses y necesidades de los estudiantes, lo que puede promover un sentido de pertenencia y comunidad en el aula.</p>
	<p>Sobre este enunciado del INES el 84 % de los docentes corresponde a la respuesta de 161 profesores, indicaron siempre, confirmando la</p>

---

Interdisciplinariedad y flexibilidad curricular	<p>existencia de una política que facilita la participación de todos los docentes en procesos académicos y administrativos. Un 14 %, 26 profesores indican algunas veces y un 2%, 4 profesores no saben.</p>	
Los currículos de la institución son flexibles e interdisciplinarios y contienen elementos que facilitan el aprendizaje y el desarrollo de capacidades, potencialidades y/o competencias de la diversidad estudiantil.	<p>El Consejo de Fundadores de UNIMINUTO, emana el Reglamento de participación de la Institución, el 23 de octubre de 2020, con el Acuerdo 318. Con relación a garantizar la participación de los profesores en la toma de decisiones institucionales, se requiere su postulación para que puedan ser elegidos y puedan hacer parte de los Cuerpos Colegiados</p> <p>Los docentes reconocen en el cuestionario INES un mayor porcentaje (81%) en torno a este enunciado, sin embargo, en la participación en el Focus Group coinciden con la necesidad de profundizar y ampliar la oferta formativa en aspectos inclusivos, que les permitan conocer a mayor detalle cómo abordar cada discapacidad y de esta manera valorar la diversidad de sus estudiantes.</p> <p>Este apartado ratifica la necesidad de formar a los docentes en la conceptualización de cada discapacidad, sus diferentes manifestaciones y cómo abordarla de forma asertiva en el proceso educativo. Los docentes inclusivos son pilares esenciales en la educación superior para garantizar una educación de calidad y equitativa. Su papel va más allá de la mera instrucción; son agentes de cambio que contribuyen significativamente al desarrollo de estrategias inclusivas, buenas prácticas y la mejora continua de las instituciones educativas. La medición de los niveles de inclusión en universidades y la valoración de estas prácticas demuestran que la inclusión no solo es deseable, sino imprescindible para el progreso educativo y social (Coronel, 2021).</p> <p>Los docentes participantes en el Focus Group, manifestaron en relación con las alternativas de oferta en el Catálogo de Desarrollo Profesional, manifiestan la necesidad de ampliarla en temas inclusivos que fortalezcan la equidad educativa. Resaltaron la formación en estrategias y didácticas en el aprendizaje, desarrollo de procesos psicosociales.</p>	<p>Didáctica para la Inclusión.</p> <p>El juego como estrategia pedagógica inclusiva.</p> <p>Inclusión y Pedagogía.</p>

---

Institucionalizar las capacitaciones en temáticas relacionadas con la población en condición de discapacidad.

Asegurar el tiempo para que el profesor dentro del desarrollo profesoral pueda formarse en estos temas.

Cursos certificados y que se incluyan en los objetivos y desempeño del plan profesoral, especialmente para los docentes que desempeñan funciones de consejeros.

La institución avanza desde el año 2022 en un proyecto de actualización curricular, alineando competencias y resultados de aprendizaje al perfil de egreso declarado en cada programa académico. Las etapas aún se encuentran en definiciones fundamentales por cada disciplina y no ha avanzado en el análisis de detalle para definir la actuación según la discapacidad. Los docentes desde su conocimiento, orientación de la ruta de inclusión y orientación de las áreas líderes actúan según consideraciones para cada caso, esto permite que el profesor considere que procede sobre una flexibilidad curricular.

En el Focus Group, los profesores indican que, aunque haya alternativas para abordar los diferentes tipos de discapacidad, es necesario que se brinde una orientación curricular desde el catálogo de desarrollo profesoral, para darle visibilidad y determinar los aportes docentes exitosos en este campo, como una práctica pedagógica inclusiva que sea modelo o alternativa para tomar por los demás docentes; que orienten sus cursos a estos mismos estudiantes.

La necesidad de atención a la población de inclusión concluye la necesidad de formar a los profesores en aspectos curriculares que les permitan participar activamente en los ejercicios curriculares de los programas académicos y que puedan aportar asertivamente en la definición de estrategias de flexibilidad curricular.

El enfoque en competencias ha reestructurado aspectos como el currículo y los perfiles profesionales en la educación superior, aunque su impacto en la cultura académica ha sido limitado.

Mediante revisión documental y teoría fundamentada, se destaca la

---

	<p>importancia del currículo como motor de cambio formativo, abogando por perfiles profesionales que consideren la emancipación social y el estudio de género.</p>			
<p>Participación de estudiantes</p> <p>La institución cuenta con una política que facilita la participación de todos los estudiantes en los procesos académicos y administrativos.</p>	<p>La falta de política de inclusión institucional, los profesores, dentro de la autonomía de sus cursos y las áreas acompañantes actúan en torno a las necesidades identificadas en los estudiantes según la caracterización del área de Bienestar.</p>	<p>Sociedad de la información (SI) Recursos educativos con apoyo de TIC. Principio de accesibilidad web y de recursos educativos.</p>	<p>Herramientas TIC y recursos de asistencia</p>	
	<p>El Consejo de Fundadores de UNIMINUTO, emana el Reglamento de participación de la Institución, el 23 de octubre de 2020, con el Acuerdo 318 garantizando la participación de los estudiantes en la toma de decisiones institucionales, se requiere su postulación para que puedan ser elegidos y puedan hacer parte de los Cuerpos Colegiados</p>	<p>Dispositivos de asistencia.</p> <p>Ayudas de movilidad Dispositivos para leer y escribir Tecnología digital (Pulsadores y conmutadores) Software para invidentes (Jaws, etc.) Laboratorio psicopedagógico inclusivo</p>		
	<p>La ausencia de la política de inclusión conlleva a que el profesor recurra a la ruta de inclusión de la Rectoría para facilitar la comunicación y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Espacios inclusivos.</p>		
	<p>Los profesores participantes en el Focus Group, generaron recomendaciones en la definición de líderes estudiantiles, pares en este grupo de interés que puedan actuar como mentores que acompañan a estudiantes de inclusión, alineados a los lineamientos de permanencia y graduación oportuna.</p>	<p>Accesibilidad (presencial y virtual). Plataformas</p>		
	<p>En el avance de la construcción de la política de inclusión en la institución, prima la activa participación de estudiantes de todas las rectorías de UNIMINUTO, siendo este grupo de interés corresponsable en su definición.</p>			
	<p>La Corporación Universitaria Minuto de Dios, define por medio del Consejo de Fundadores, el reglamento de participación de la Institución, el 23 de octubre de 2020, con el Acuerdo 318. Se hace relevante la participación de los estudiantes elegidos para hacer parte de los Cuerpos Colegiados, con voz y voto en las decisiones que aporten a la inclusión y la equidad educativa.</p>			

Programas de bienestar universitario	El 76% de los profesores que dieron respuesta al cuestionario INES, coincidieron positivamente al reconocer las acciones desde el área de Bienestar Institucional (Ruta de Inclusión). En contraste, en el Focus Group se identifican solicitudes de mayor acompañamiento a los profesores para poder abordar efectivamente a los estudiantes de inclusión.	Lengua de Señas Colombianas (LSC) * Sensibilización * Introducción * Expresión de diferentes temas	Habilidades en el aula inclusiva
Los programas de bienestar universitario promueven, mediante acciones concretas, la participación estudiantil y su adaptación a la vida universitaria, considerando sus particularidades y potencialidades.	El área de Bienestar Institucional en cada Rectoría define la Ruta de Inclusión, tomando como referentes la normativa y lineamiento institucionales. Este ejercicio es valorado por todos los miembros de la comunidad académica, ante el soporte fundamental que ofrece, ante la ausencia de la Política de Inclusión.	Sistema Braille Sensibilización Introducción Código	
Admisión, permanencia y sistemas de estímulos y créditos para estudiantes	La institución cuenta con una estrategia que ha sido reconocida, siendo esta la del Modelo de Acompañamiento Integral al Estudiante (MAIE), en el que participan activamente los profesores consejeros, quienes en el focus group identificaron la importancia y efectividad del trabajo personalizado con los estudiantes con discapacidad, implementando el uso de herramientas tecnológicas, acompañadas de estrategias inclusivas.	Apoyo Institucional.  Desarrollo de procesos sociales. Relaciones interpersonales para la equidad educativa. Caracterización de la población inclusiva. Reconocimiento de la Ruta de inclusión. Apropiación del Modelo Integral de Atención al Estudiante MAIE. Becas, préstamos y estímulos para el ingreso y permanencia.	Colaboración y trabajo en equipo Institucional
La institución tiene estrategias y procesos que permiten y facilitan el acceso y la permanencia estudiantil, y cuenta	El 81% de los 191 profesores que participaron en el cuestionario INES, respondieron a este enunciado siempre, 16% algunas veces y un 6% no sabe.		

<p>con becas, préstamos y estímulos que favorecen el ingreso y la permanencia de estudiantes académicamente valiosos y vulnerables, para garantizar graduación con calidad.</p>	<p>El Modelo de Atención Integral al Estudiante (MAIE) es un programa de planes y acciones diseñado para acompañar a los estudiantes en diversos contextos, incluyendo los aspectos académico, psicológico, financiero y complementario. El objetivo principal es asegurar el bienestar integral de los estudiantes dentro de la institución. A través del área de Bienestar - Asuntos Estudiantiles, los estudiantes pueden acceder a un profesor consejero MAIE, quien brinda el apoyo necesario para facilitar el desarrollo de competencias académicas, procurando la graduación oportuna.</p>	<p>Líneas de investigación que acogen temas de inclusión y equidad educativa. Convenios.</p>
	<p>El Reglamento Estudiantil, Acuerdo 411 del 24 de enero de 2024, emanado por el Consejo de Fundadores, en el Título VII define las distinciones, subsidios y becas, que benefician a los estudiantes de la institución. El actual Reglamento Estudiantil no hace referencia exclusiva a estudiantes de inclusión o en situación de discapacidad.</p>	<p>Diseño Universal Arquitectónico DUA-A.  Reconocimiento de la infraestructura física y tecnológica de la institución.</p>
	<p>Los colaboradores encargados del ingreso de los estudiantes interesados en los programas de la institución realizan una caracterización primaria. Para situaciones de inclusión, el área de bienestar genera un reporte que permite identificar a este grupo de estudiantes; desde entonces el acompañamiento se desarrolla con la ruta de inclusión de la rectoría, con el objetivo de la graduación oportuna.</p>	<p>Accesibilidad (presencial y virtual).</p>
	<p>Los docentes proporcionan una perspectiva sobre los desafíos relacionados con la presencialidad en el contexto de la inclusión educativa. subrayan la importancia de la infraestructura y los espacios físicos adecuados en la promoción de la inclusión educativa. La creación de entornos físicos accesibles y acogedores es fundamental para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus necesidades, puedan participar plenamente en el proceso educativo.</p>	<p>Plataformas.</p>
	<p>Los docentes no abordaron temas de investigación, entendiendo que sus perfiles son de consejeros de los programas académicos, sin embargo, en la revisión de las cuatro líneas de investigación de UNIMINUTO se encuentra en primer lugar la correspondiente a</p>	

---

<p>Articulación de la educación inclusiva con los procesos de investigación, innovación y creación artística y cultural</p>	<p>Educación, transformación social e Innovación, presentando relación directa con la temática de pedagogía y didácticas para la inclusión social; temas importantes desde la perspectiva de los objetivos misionales del Sistema Universitario Minuto de Dios. Sin embargo, esto no abarca todos los temas ni agota el vasto potencial que ofrece esta línea de investigación. Se genera así, la necesidad de que la institución en la función sustantiva de investigación defina una mayor cantidad de temáticas que aborden estudios en inclusión y equidad educativa.</p>
<p>La institución desarrolla, en los procesos de investigación, temáticas relacionadas con la educación inclusiva, y promueve estrategias enmarcadas en sus principios.</p>	<p>Los desafíos actuales en términos de inclusión social y equidad educativa invitan a la comunidad académica a reflexionar sobre la investigación que se realiza para contribuir a la transformación hacia sociedades más justas y equitativas. En esta línea, los profesores de la educación superior deben constituirse en proveedores dentro de las acciones de mejora para la población de inclusión (Urrutxi.et al., 2020).</p>
<p>Permanencia estudiantil</p>	<p>La comunidad docente tanto en el cuestionario INES con la respuesta positiva de 150 profesores y con particiones en el Focus Group, reconocen la estrategia MAIE, como una estrategia procedimental, al ser un modelo que se fundamenta en el acompañamiento integral al estudiante por medio de profesores consejeros y el área de Bienestar Institucional, fundamentado en evitar la deserción, trabajar por la permanencia y asegurar la graduación oportuna de los estudiantes.</p>
<p>La IES identifica, como parte del bienestar universitario, los factores asociados a la deserción de sus estudiantes, y diseña programas que favorecen la permanencia, de acuerdo con sus</p>	<p>La identificación de los factores asociados a la deserción estudiantil en instituciones de educación superior (IES) es esencial para diseñar programas de bienestar universitario que favorezcan la permanencia de los estudiantes. Basándose en el enfoque de capacidades y el desarrollo integral, las IES deben analizar las necesidades específicas de su comunidad académica y crear programas que promuevan el desarrollo de habilidades, intereses y aptitudes. Esto implica desarrollar iniciativas orientadas hacia el mejoramiento de la calidad de vida, enmarcadas en principios de pluralismo, diversidad e inclusión, que potencien la autorrealización y amplíen las oportunidades de los estudiantes.</p>

---

---

particularidades y necesidades diferenciales.	Este enfoque no solo mejora la calidad de vida de los estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo de una comunidad académica más equitativa, inclusiva y exitosa.
Estructura organizacional	No existe un área líder en la institución con denominación en educación inclusiva, estos aspectos se canalizan con los líderes de las áreas de Bienestar Institucional y las de funciones sustantivas según aplique. Se recomienda tener presente dentro de la proyección de infraestructura organización, un área que lidere aspectos de inclusión y equidad educativa.
La estructura organizacional de la institución permite desarrollar acciones específicas de educación inclusiva.	Una organización administrativa institucional bien estructurada y orientada hacia la planificación estratégica es esencial para atender a la población de inclusión con equidad educativa. Esta estructura permite desarrollar y ejecutar estrategias inclusivas efectivas, involucrar activamente a la comunidad universitaria, y asegurar un monitoreo y evaluación constante, todo lo cual contribuye a un desarrollo institucional exitoso y a una educación superior más justa y accesible (Chica y Erazo, 2024).
Instalaciones e infraestructura	Los profesores reconocen que, en la Rectoría Santanderes, existe debilidad en torno a la infraestructura física, ya que seis lugares de operación en la Rectoría corresponden a infraestructura en arriendo con instituciones educativas que no cumplen la Normas Técnica Colombianas NTC de infraestructura física.
Las instalaciones y la infraestructura de la institución responden a las exigencias de la normatividad vigente. En particular las NTC.	La calidad en la educación es un referente global promovido por organismos como UNESCO, OCDE y BID. Se busca que las Instituciones de Educación Superior (IES) ofrezcan una educación de calidad, reflejada en graduados que respondan a las necesidades del entorno. La ISO 21001:2018, adaptada en Colombia en 2019, establece estándares para mejorar los servicios educativos y satisfacer las expectativas de estudiantes y otros grupos de interés.

---

Fuente: elaboración propia.

Según las percepciones de los docentes y aportes de la normativa, sugiere una preocupación latente en el compromiso como profesionales y como miembros de la institución el deber es brindar una educación de calidad, inclusiva y equitativa. En primera instancia, existe un compromiso adquirido por los docentes en cuanto al trabajo personalizado con los estudiantes con discapacidad o necesidades particulares de aprendizaje, esto implica entender sus habilidades, limitaciones y características de aprendizaje para darles la orientación adecuada a cada una de sus inquietudes.

### **10.3 Tercer Objetivo Específico**

Establecer la línea de formación docente en inclusión y equidad educativa, a partir de las necesidades y temáticas definidas. Una vez determinadas dichas temáticas se inicia el desarrollo del tercer objetivo que pretende aclarar la línea de formación docente en inclusión y equidad educativa.

Al reconocer las necesidades de formación docente en torno a la inclusión y la equidad educativa, se establecen los 5 ejes temáticos que definen la propuesta para el Plan de Desarrollo Profesional; la meta es aclarar y establecer una línea de formación docente, enfocada en la inclusión y equidad educativa. Identificar las necesidades de formación docente alrededor de la inclusión y la equidad educativas es esencial. Estas se reconocen a través de un proceso dedicado de análisis y evaluación, teniendo en cuenta tanto las experiencias prácticas de los profesores como las demandas del entorno educativo. Desde la perspectiva de estos hallazgos los cinco ejes temáticos forman la columna vertebral de la propuesta para el plan de Desarrollo Profesional:

### **10.3.1 Primer eje temático: Entendiendo la diversidad: Normatividad y fundamentación**

Este eje temático tiene un contenido conceptual que asegura que los docentes estén informados de las particularidades de las discapacidades y trastornos del aula y de un contenido legal con políticas y leyes, así como regulaciones relacionadas con la inclusión y la equidad educativa, para que puedan aplicar los marcos normativos en el quehacer pedagógico, promoviendo una formación justa y equitativa, trabajados en tres cursos así:

- Aspectos Normativos

Temática:

Referentes Internacionales.

Referentes Nacionales (NTC Espacios físicos para la discapacidad).

Referentes Regionales.

Referentes Institucionales (Estrategias de asuntos globales)

Resultado de aprendizaje: Identificar las diferentes normas vigentes de la inclusión y la equidad educativa, para garantizar su cumplimiento en el contexto académico.

Tipo de formación: NOOC - Modalidad: Virtual-asincrónica – Intensidad Horaria:12 horas

Descripción del curso: Curso que se enfoca en el análisis y aplicación de regulaciones y políticas que promueven la inclusión y la equidad educativa a nivel internacional, nacional, regional e institucional. Su objetivo es proporcionar a los participantes una comprensión integral de los principales puntos de referencia y las mejores prácticas para garantizar el acceso igualitario a la

educación para todas las personas, especialmente aquellas con discapacidad.

Reconociendo la diversidad.

Temática:

Tipos de trastornos. Base biológica (T. ansiedad, Depresión mayor, Bipolar, TEA, Esquizofrenia, TDAH, T. Obsesivo Compulsivo, Estrés postraumático, Trastorno del sueño y Trastorno de alimentación), Base neurológica (Parkinson, Esclerosis múltiple, Esclerosis lateral amiotrófica, Epilepsia, ACV, Alzheimer, Migraña, Esquizofrenia, Ataxia y Parálisis cerebral) y Base Física (Diabetes, hipertensión arterial, asma, osteoartritis, cáncer, enfermedad infecciosas VIH, enfermedades cardíacas y enfermedades autoinmunes Lupus ).

Trastornos mentales (T. del neurodesarrollo, T. del estado de ánimo, T. de ansiedad, T. relacionados con el trauma y el estrés, T. Obsesivo Compulsivo y relacionado, Disociativo, T. alimenticios, T. de eliminación enuresis y compresis, y T. del sueño)

Tipos de Discapacidad.

Física, auditiva, intelectual (Síndrome de Down, trastorno cognitivo, retardo o retraso mental, coeficiente intelectual limítrofe y otros síndromes con compromiso intelectual), Discapacidad visual, sordoceguera, psicosocial (esquizofrenia, bipolaridad, trastorno de ansiedad, trastorno obsesivo compulsivo, mutismo selectivo, sicosis o pérdida de contacto con la realidad ), Discapacidad múltiple (Trastorno del espectro autista, Síndrome de Asperger, Síndrome de Kanner, Síndrome de Heller y Trastorno generalizado de desarrollo no especificado). (World Health Organization, 2001).

Resultado de Aprendizaje: Identificar los diferentes trastornos y su clasificación, para adquirir los fundamentos teóricos que se requieren en el quehacer pedagógico inclusivo.

Analizar los diferentes tipos de discapacidad y su clasificación, adquiriendo los conocimientos teóricos esenciales para implementar prácticas pedagógicas inclusivas efectivas.

Establecer las diferencias que existen entre tipos de trastornos y de discapacidad, para la atención de la población de inclusión de manera pertinente.

Tipo de Formación: Diplomado – Modalidad: Virtual - asincrónica - Intensidad Horaria: 80 horas (40 horas para cada módulo)

Descripción del Curso: Diplomado diseñado para proporcionar una comprensión integral de los diversos trastornos y discapacidades, abordando las bases biológicas, neurológicas y físicas. Los participantes conocerán las características y síntomas de diferentes enfermedades mentales y tipos de discapacidad a través de un enfoque multidisciplinario, con el objetivo de promover una comprensión integral de la diversidad humana.

- Recomendaciones básicas para la atención a la inclusión.

Temática:

Lenguaje inclusivo.

Identificar posibles barreras que dificulten el aprendizaje.

Ambientes de aprendizaje.

Educa en la diferencia.

Explorar las capacidades individuales

Lenguaje inclusivo.

Resultado de aprendizaje: Mejorar los ambientes de aprendizaje, utilizando un lenguaje inclusivo y de respeto, donde se reconocen las capacidades individuales de cada estudiante, para superar las barreras, discriminación o acoso; y promover la educación en la diversidad.

Tipo de Formación: NOOC – Modalidad: Virtual-asincrónica – Intensidad Horaria: 12 horas

Descripción del curso: Este NOOC está diseñado para proporcionar a los participantes las herramientas y estrategias necesarias para promover la inclusión en entornos educativos. A través de un enfoque práctico y reflexivo, con temáticas relevantes como el lenguaje inclusivo, la identificación de barreras, la importancia de entornos de aprendizaje inclusivos, la apreciación de las diferencias, la identificación de capacidades y el manejo de barreras.

**Figura 48. Primer eje Temático: Entendiendo la Diversidad: Normatividad y Fundamentación**



Fuente: elaboración propia.

### **10.3.2 Segundo Eje temático: Flexibilidad curricular para la inclusión educativa**

Este curso está creado para orientar a los pedagogos en el ajuste curricular flexible de sus programas y planes de estudio, atendiendo a las diferentes necesidades y habilidades de los estudiantes. A través de una combinación de teoría y práctica, los participantes aprenden a cómo modificar y adaptar el contenido, las metodologías y las evaluaciones para crear un entorno educativo más inclusivo y equitativo

- Flexibilización del currículo

Temática

Metodología

Evaluación "

Resultado de Aprendizaje; Adaptar los contenidos y metodología de enseñanza para atender las necesidades de los estudiantes en los diferentes contextos de educación.

Minimizar las barreras y desafíos en el proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar las prácticas pedagógicas y el entorno inclusivo y equitativo.

Tipo de formación: Curso - Modalidad: Virtual-asincrónica - Intensidad Horaria: 40 horas

Descripción del curso: Formación destinada a orientar a los educadores para que adapten flexiblemente sus cursos, respondiendo a las necesidades y habilidades de los estudiantes. Los participantes aprenderán cómo modificar y adaptar el contenido, los métodos y la evaluación para crear un entorno educativo más inclusivo y equitativo.

- Diseño universal del aprendizaje (DUA) y el plan individual de ajustes razonables (PIAR).

Temática:

Individualización

Resultado de Aprendizaje: Interpretar los fundamentos del Diseño Universal para el Aprendizaje y del Plan Individual de ajustes razonables, eliminando las barreras en los procesos de aprendizaje para poder ofrecer los andamiajes requeridos para superarlas.

Proponer acciones de mejora para la equidad educativa, sistematizadas desde el DUA y el PIAR, que respondan a la individualización de las barreras de aprendizaje.

Generar experiencias pedagógicas que respondan a la diversidad y potencien los procesos de desarrollo y aprendizaje, favoreciendo el acceso y garantizando la participación.

Tipo de Formación: Diplomado - Modalidad: Virtual - Asincrónico - Intensidad Horaria: 80 horas

Descripción del curso: Diplomado diseñado para proporcionar a los educadores habilidades y conocimientos necesarios en la individualización de procesos de enseñanza y aprendizaje, abordando las necesidades y habilidades propias de cada estudiante. La formación busca que los estudiantes alcancen su máximo potencial personal, académico y profesional.

- Estrategias y herramientas de evaluación inclusiva

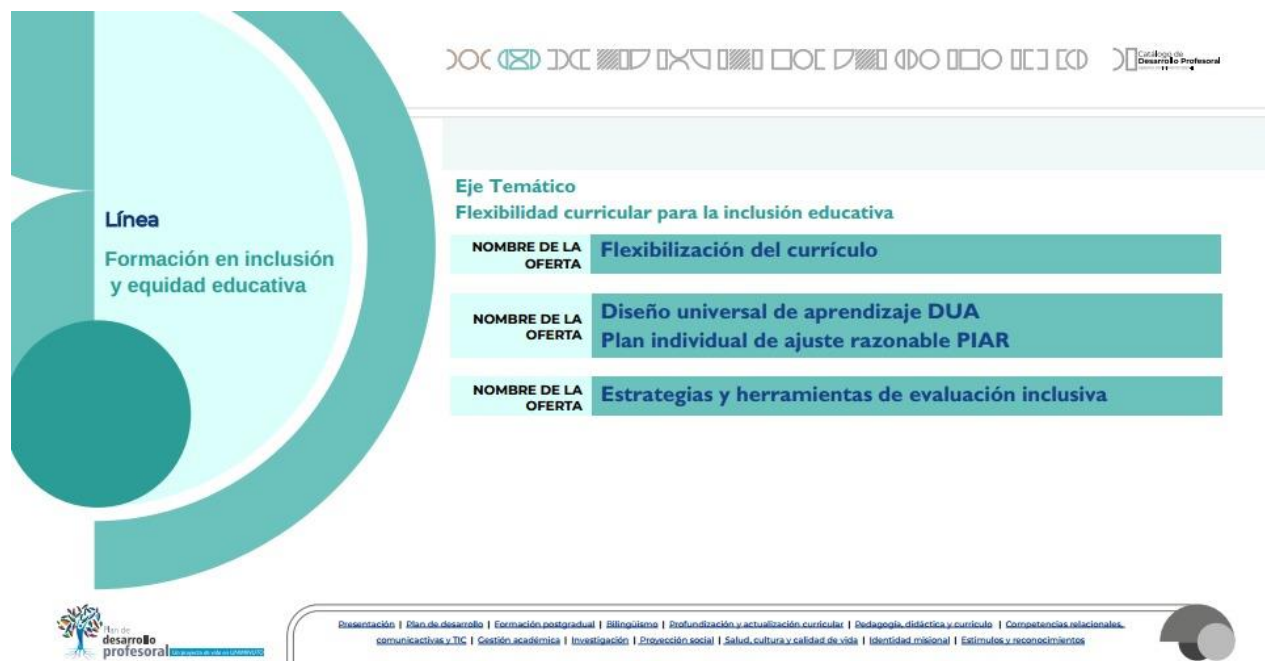
Resultados de Aprendizaje: Comprender la individualización sistematizada en el DUA y el PIAR para generar estrategias evaluativas a partir de la equidad educativa.

Apoyar el proceso evaluativo considerando la diversidad para garantizar el aprendizaje individualizado.

Tipo de Formación: Curso - Modalidad: Virtual-asincrónica Intensidad Horaria: 40 horas

Descripción del curso: Curso que proporciona a los profesionales de la educación, las estrategias y herramientas necesarias para implementar prácticas inclusivas en entornos educativos, asegurando un ejercicio evaluativo que respete y valore la diversidad.

**Figura 49. Segundo Eje temático: Flexibilidad curricular para la educación inclusiva**



*Fuente: elaboración propia.*

### 10.3.3 Herramientas TIC y recursos de asistencia

Este curso pretende proporcionar a los estudiantes una comprensión profunda de la Sociedad de la Información y su impacto en aspectos de la vida cotidiana y profesional. Además, se explorarán los dispositivos de asistencia y recursos apoyados por Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), así como los principios de accesibilidad web y de recursos educativos, aplicados en el aula de manera efectiva, con el fin de promover una educación inclusiva y de calidad.

- Sociedad de la información (SI)

Temática:

Recursos educativos con apoyo de TIC.

Principio de accesibilidad web y de recursos educativos.

Resultado de Aprendizaje: Adaptar la práctica pedagógica en la población inclusiva para lograr mejores resultados académicos según las capacidades individuales.

Integrar recursos educativos apoyados en TIC que permitan crear un entorno de aprendizaje más inclusivo y efectivo, mejorar las competencias digitales para que todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades, tengan igualdad de oportunidades para participar y aprender.

Tipo de Formación: Diplomado - Modalidad: Virtual - Asincrónico Intensidad Horaria: 80 horas

Descripción del Curso: Diplomado diseñado para proporcionar a los profesionales de la educación las estrategias y herramientas necesarias para implementar prácticas inclusivas en

entornos académicos. A través de un enfoque práctico, los participantes aprenderán a crear un ambiente de aprendizaje que respete y valore la diversidad, asegurando que todos los estudiantes reciban una educación de alta calidad.

- Dispositivos de asistencia.

Temática:

Ayudas de movilidad

Dispositivos para leer y escribir

Tecnología digital (Pulsadores y conmutadores)

Software para invidentes (Jaws, etc.)

Laboratorio psicopedagógico inclusivo

Espacios inclusivos.

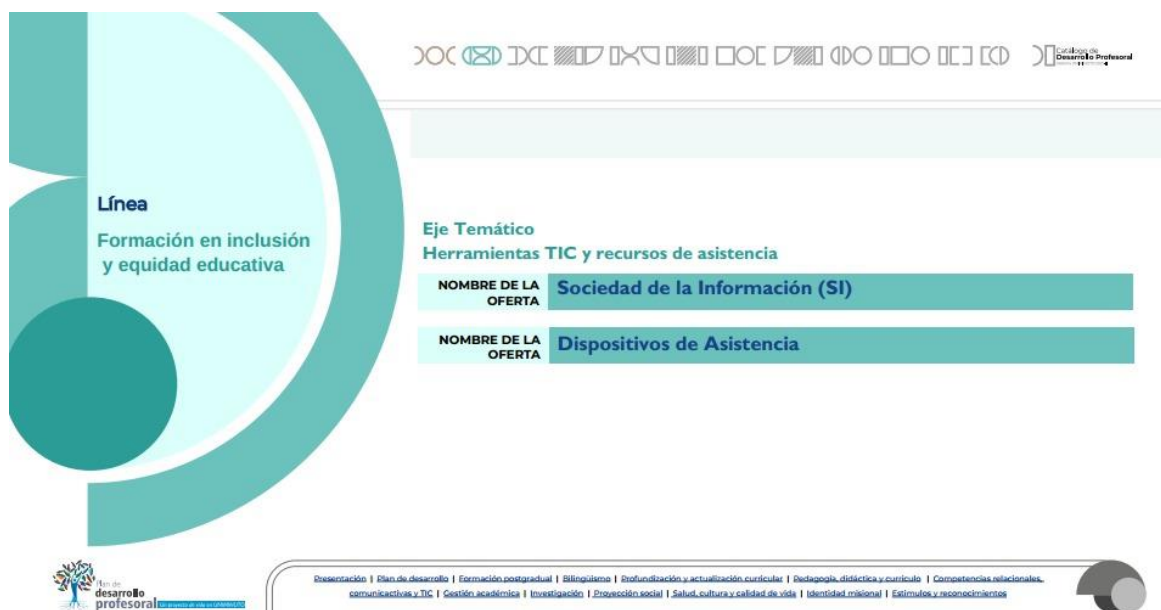
Accesibilidad (presencial y virtual).

Plataformas"

Resultados de Aprendizaje: Desarrollar habilidades relacionadas con la implementación de recursos de asistencia, contribuyendo así a beneficiar las capacidades de la población inclusiva, aportando a la equidad educativa.

Tipo de formación: NOOC - Modalidad: Virtual Asincrónica - Intensidad horario: 20 horas

**Figura 50. Tercer eje temático Herramientas TIC y Recursos de Asistencia**



Fuente: elaboración propia.

### 10.3.4 Cuarto Eje Temático: Habilidades en el aula Inclusiva

Este eje temático proporciona a los participantes las herramientas y conocimientos necesarios para sensibilizarse sobre la comunidad sorda y ciega, adquirir una base sólida en la Lengua de Señas Colombianas y el Sistema Braille, y expresarse en LSC sobre una variedad de temas, así como comprender y utilizar el código Braille, promoviendo así la inclusión y la comunicación efectiva.

- Lengua de Señas Colombianas (LSC)

Sensibilización

## Introducción

Expresión de diferentes temas

Resultados de Aprendizaje: Usar la Lengua de Señas Colombiana (LSC) como lengua nativa y natural para la comunicación con personas sordas, asegurando su pertinencia y efectividad.

Valora los lenguajes inclusivos en perspectiva de la educación inclusiva con responsabilidad social.

Tipo de Formación: Curso - Modalidad: Virtual-asincrónica, con encuentros periódicos sincrónicos - Intensidad Horario: 40 horas

Descripción del curso: Este curso proporciona a los participantes una comprensión fundamental de la Lengua de Señas Colombiana (LSC). A través de un enfoque práctico y participativo, los asistentes aprenderán los conceptos básicos, el alfabeto dactilológico, el vocabulario esencial y las estructuras gramaticales de la LSC. El curso también abordará la cultura de la comunidad sorda en Colombia y las mejores prácticas para la comunicación inclusiva.

- Sistema Braille

Temática:

Sensibilización

Introducción

Código

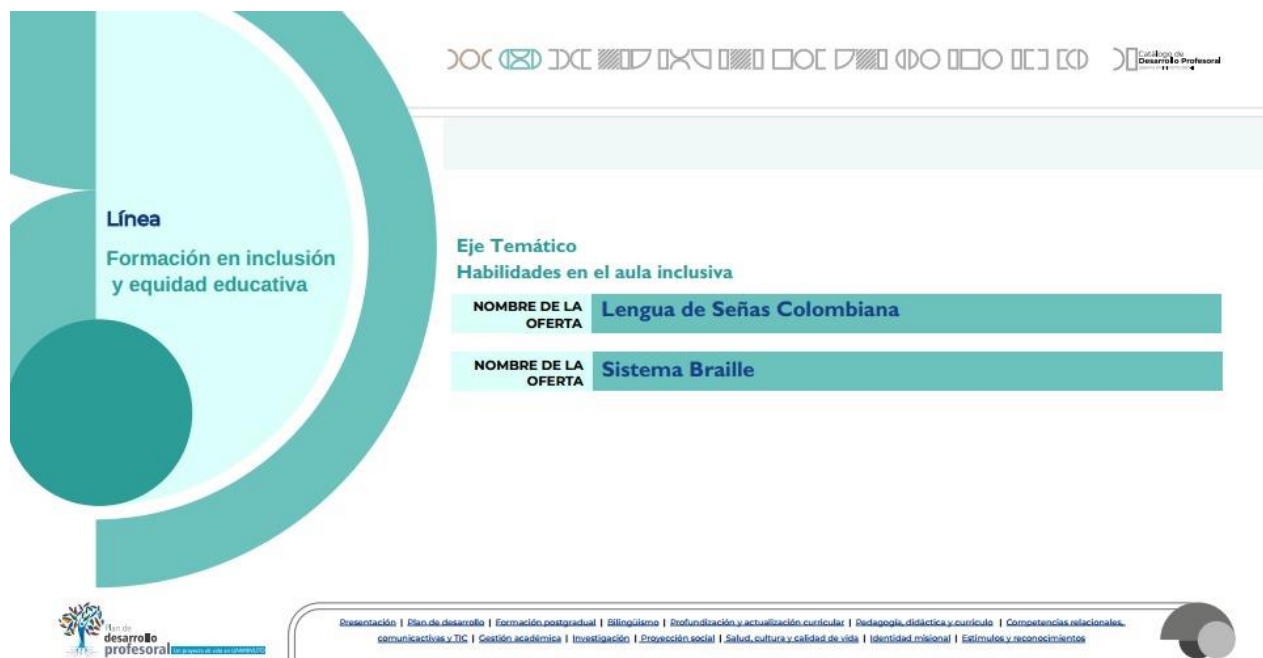
Resultados de Aprendizaje: Usar el sistema braille para la interacción con personas con discapacidad visual, logrando una adecuada habilidad comunicativa.

Valora los lenguajes inclusivos en perspectiva de la educación inclusiva con responsabilidad social

Tipo de Formación: Curso - Modalidad: Presencial - Intensidad Horaria: 40 horas

Descripción: Curso que brinda una comprensión integral del Sistema Braille, a través de lecciones teóricas y prácticas. Los participantes aprenderán los fundamentos y aplicación del Braille en la educación, la comunicación y la vida cotidiana.

**Figura 51. Cuarto eje Temático Habilidades en el Aula Inclusiva**



Fuente: elaboración propia.

### 10.3.5 Quinto eje temático: Colaboración y trabajo en equipo institucional

Este curso muestra a los participantes las herramientas y conocimientos necesarios para comprender y aplicar apoyos en inclusión y equidad en contextos educativos, promoviendo así un entorno educativo más justo y accesible para todos. Proporcionando a los participantes una

comprensión profunda del desarrollo de procesos sociales y su impacto en la equidad educativa.

Se abordarán temas clave como las relaciones interpersonales para la equidad educativa, la caracterización de la población inclusiva, el reconocimiento de la ruta de inclusión, y la apropiación del Modelo Integral de Atención al Estudiante (MAIE). Además, se explorarán oportunidades de becas, préstamos y estímulos para el ingreso y permanencia, así como las líneas de investigación y convenios que fomentan la inclusión y la equidad en el ámbito educativo.

- Apoyo institucional

Temática:

Desarrollo de procesos sociales.

Relaciones interpersonales para la equidad educativa.

Caracterización de la población inclusiva.

Reconocimiento de la Ruta de inclusión.

Apropiación del Modelo Integral de Atención al Estudiante MAIE.

Becas, préstamos y estímulos para el ingreso y permanencia.

Líneas de investigación que acogen temas de inclusión y equidad educativa.

Convenios.

Resultados de Aprendizaje: Valora las estrategias institucionales que benefician la discapacidad, la inclusión y la equidad educativa, a partir del marco normativo institucional vigente para la atención de la discapacidad de manera pertinente.

Tipo de Formación: NOOC - Modalidad: Virtual-asincrónica - Intensidad Horaria: 20 horas

Descripción del curso: NOOC que ofrece una visión integral de la gestión organizacional de UNIMINUTO para promover la inclusión y la equidad en la educación. Los participantes conocerán respecto a los apoyos institucionales vigentes para desarrollar procesos sociales inclusivos, promover relaciones humanas igualitarias y caracterizar adecuadamente a la población inclusiva. Además, incluirá el reconocimiento de rutas de inclusión, la aplicación del Modelo de Atención Inclusiva al Estudiante (MAIE), el acceso a becas, préstamos, incentivos a la inclusión y la gestión de convenios afines.

- Diseño Universal Arquitectónico DUA-A.

Temática:

Reconocimiento de la infraestructura física y tecnológica de la institución.

Accesibilidad (presencial y virtual).

Plataformas.

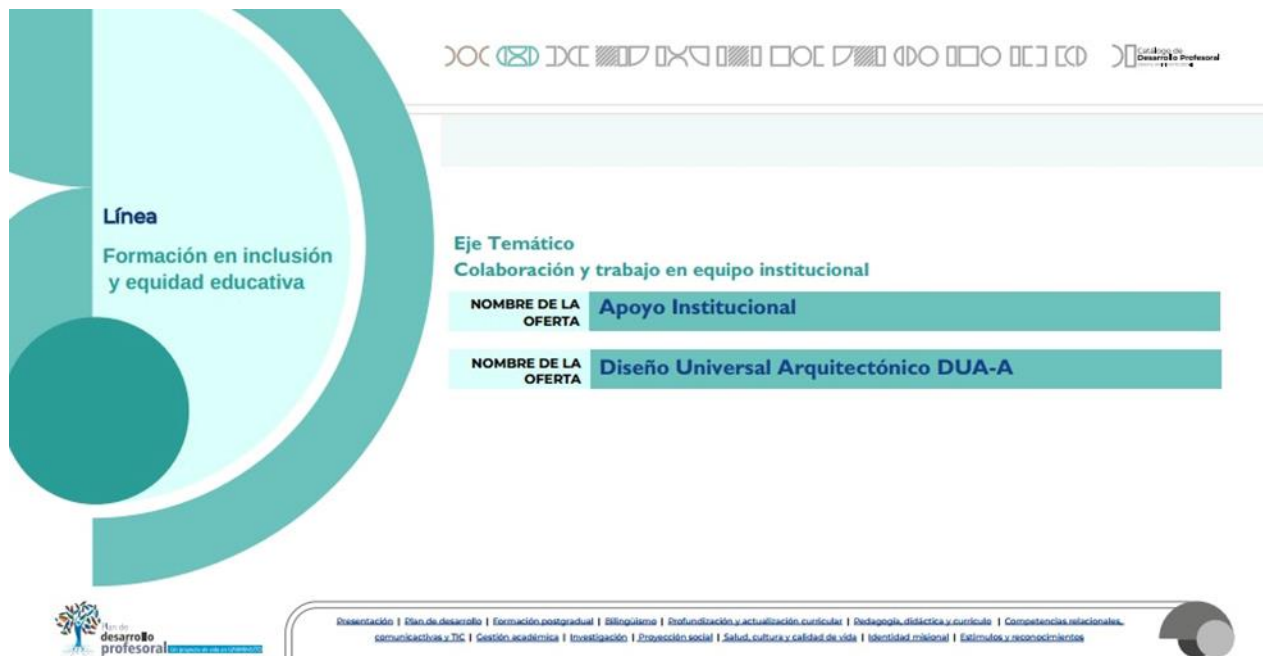
Resultados de Aprendizaje: Reconocer los conceptos de accesibilidad e inclusión en la arquitectura, así como las normas, reglamentos y leyes actuales, estableciendo apoyos y recomendaciones a la población estudiantil y a la institución.

Tipo de Formación: NOOC - Modalidad: Virtual-asincrónica - Intensidad Horaria: 20 horas

Descripción del curso: Este NOOC está diseñado para profesionales de la educación interesados en promover la accesibilidad y la inclusión en entornos académicos. A través de una combinación de teoría, estudios de casos y ejercicios prácticos, los participantes obtendrán el conocimiento y las

habilidades necesarias para diseñar entornos accesibles y promover la inclusión en las instituciones educativas.

**Figura 52. Quinto eje Temático: Colaboración y trabajo en equipo institucional**



Fuente: elaboración propia.

El establecimiento de una línea de formación docente en inclusión y equidad educativa, fundamentada en las necesidades y temáticas definidas, es un paso crucial para promover una educación más justa y equitativa. Al definir y estructurar estos cinco ejes temáticos, se busca no solo capacitar a los docentes, sino también transformar la práctica educativa para que todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias, tengan las mismas oportunidades de aprender y prosperar.

Esta iniciativa representa un compromiso firme con la equidad y la inclusión, reflejando una visión educativa que valora y respeta la diversidad como una fortaleza y una oportunidad para el enriquecimiento mutuo y el crecimiento colectivo.

Estas acciones permiten la presentación de la propuesta de la línea de formación docente en inclusión y equidad educativa, para el Plan de Desarrollo Profesional de la Rectoría Santanderes, esperando sea un referente para su réplica en todo el Sistema UNIMINUTO. Línea de Formación Docente en Inclusión y Equidad Educativa.

**Figura 53. Línea de Formación en Inclusión y Equidad Educativa**

## Línea de Formación en Inclusión y Equidad Educativa



<i>Entendiendo la Diversidad: Normatividad y Fundamentación</i>	<i>Flexibilidad curricular para la Inclusión Educativa</i>	<i>Herramientas TIC y recursos de asistencia</i>	<i>Habilidades en el aula inclusiva</i>	<i>Colaboración y trabajo en equipo Institucional</i>
<i>Aspectos Normativos</i>	<i>Flexibilización del Currículo</i>	<i>Sociedad de la Información</i>	<i>Lengua de Señas Colombiana (LSC)</i>	<i>Apoyo Institucional</i>
<i>Reconociendo la diversidad</i>	<i>Diseño Universal de Aprendizaje (DUA)</i>	<i>Dispositivos de Asistencia</i>	<i>Sistema Braille</i>	<i>Diseño Universal Arquitectónico DUA-A</i>
<i>Recomendaciones básicas para la atención a la inclusión</i>	<i>Plan Individual de Ajustes razonables (PIAR)</i>			
	<i>Estrategias y herramientas de evaluación inclusiva</i>			

## **Conclusiones**

La línea de formación docente en inclusión y equidad educativa se presenta a UNIMINUTO Rectoría Santanderes, como propuesta para que sea tenida en cuenta en el marco del Plan de Desarrollo Profesorado institucional, buscando desarrollar en los profesores competencias para atender la inclusión y la equidad educativa alineadas a la normatividad vigente, adaptando estrategias pedagógicas para crear entornos de aprendizaje inclusivos que favorezcan el éxito académico, promoviendo la valoración de la diversidad, el respeto mutuo y la convivencia pacífica en la comunidad académica. Desde la política de UNIMINUTO se identifica el protocolo de prevención y atención en casos de violencia UNIMINUTO Resolución Rectoral N° 1626 24 de enero de 2023, considerado en la actualidad la única normativa institucional que da línea en aspectos de inclusión, encontrando un vacío para poder apalancar estos proyectos. La gestión está dependiendo de proyectos de las áreas líderes en la institución, para este caso en manos de la Vicerrectoría Académica con el apoyo de la Dirección de Docencia y la unidad que interviene en la cualificación docente como lo es UNICORPORATIVA.

Se avanzó en la definición de la línea de formación docente cuyo componente principal es la educación inclusiva y equitativa en UNIMINUTO, atendiendo el resultado del análisis de necesidades de cualificación docente, beneficiando tanto a profesores como a estudiantes; aportando a una educación de calidad y accesible para todos, fortaleciendo el quehacer pedagógico y la educación de calidad, promoviendo una cultura más inclusiva y equitativa. En la

revisión de antecedentes internacionales se evidencian esfuerzos por parte de organizaciones para avanzar en aspectos de formación en inclusión y discapacidad para la educación superior nacionales, orientadas por la UNESCO, la ONU, OIT y la OMS, encontrándose significativos avances en España, México, Chile, Estados Unidos y Ecuador, con la necesidad de seguir trabajando por cubrir espacios con mayor profundización para abordar la población de manera efectiva. Se encuentra que las instituciones de educación superior colombianas avanzan en la misma tarea, orientadas principalmente por el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Salud y la gestión relevante que realiza la Fundación Saldarriaga Concha, entidad sin ánimo de lucro, que desde 1973 avanza con la misión de “Transformar a Colombia en una sociedad inclusiva con énfasis en las personas mayores y personas con discapacidad”.

Al capacitar a los docentes en prácticas inclusivas, se promueve un cambio cultural dentro de la institución, donde la diversidad es valorada y celebrada. Esto no solo tiene un impacto en el ámbito educativo, sino que también se extiende a la comunidad en general. Una cultura más inclusiva y equitativa no solo enriquece la experiencia educativa, sino que también fomenta la tolerancia, el respeto y la comprensión mutua en todos los aspectos de la vida.

El grupo de interés docente de UNIMINUTO en la Rectoría Santanderes percibe la intención por afianzar los temas de inclusión y equidad educativa a través de formaciones alineadas a las políticas nacionales e internacionales en torno igualdad en educación, generando percepciones positivas hacia el proceso. Esto captado desde los resultados de la encuesta INES, Índice de Inclusión en la Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional, no obstante al escuchar las percepciones particulares vividas en el aula y captadas en el Focus Group, se concluye que la cultura y las prácticas educativas son oportunidades de mejora, ya que estos

requieren mayor cualificación para atender la discapacidad; desde su reconocimiento, la actualización curricular, el apoyo con el reconocimiento de las herramientas TIC, así como, el desarrollo de habilidades para el trabajo de aula, el reconocimiento de convenios y el apoyo que brinda la institución para que la diversidad sea considerada como una fuente de riqueza desde sus habilidades y una oportunidad para ser los protagonistas de la verdadera promoción de una educación para la discapacidad y la equidad educativa.

La línea de formación docente en inclusión y equidad educativa unificó las temáticas identificadas en la planta profesoral en cinco ejes temáticos con sus respectivas formaciones, que cubren las necesidades e intereses de formación continua inclusiva; a saber: entendiendo la diversidad: normatividad y fundamentación (Aspectos normativos, Reconociendo la diversidad y Recomendaciones básicas para la atención a la inclusión). flexibilidad curricular para la inclusión educativa (Flexibilización del currículo, Diseño universal del aprendizaje (DUA) y el plan individual de ajustes razonables (PIAR) y Estrategias y herramientas de evaluación inclusiva), herramientas TIC y recursos de asistencia (Sociedad de la información SI y Dispositivos de asistencia), el eje de habilidades en el aula inclusiva (Lengua de Señas Colombianas (LSC) y Sistema Braille) y por último, colaboración y trabajo en equipo Institucional (Apoyo institucional Diseño Universal Arquitectónico DUA-A).

## **Recomendaciones**

Que la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UMINUTO, tomando como referente esta investigación en la Rectoría Santanderes, la apropie como referente para definir la línea de formación docente en inclusión y equidad educativa, en el marco del Plan de Desarrollo Profesorado Institucional.

Que UNIMINUTO, priorice la construcción de la política de inclusión institucional, para que este lineamiento normativo oriente todos los aspectos que acompañan la inclusión, la equidad educativa y la población con discapacidad. Se resalta que dentro de las sugerencias recibidas por parte de los profesores consejeros, se encuentra la corresponsabilidad entre estudiantes, padres de familia, docentes, administrativos y directivos. Se recomienda que estas acciones queden definidas en la política de inclusión que se encuentra en construcción en la institución. Teniendo como referente la normativa que emana el Ministerio de Educación Nacional que orienta la construcción de esta política.

Que la institución defina las instancias y canales de comunicación necesarios para atender la actualización de los aspectos de inclusión de la planta profesoral para mantener la línea de formación, incluida su actualización permanente, entendiendo que este grupo de interés junto con Bienestar Institucional, se relacionan directamente con la población con discapacidad.

Se recomienda a la institución que, en el ejercicio de definición de la línea de formación inclusiva en el plan de desarrollo profesoral, se defina en trabajo colaborativo con UNICORPORATIVA, la estructura curricular de las formaciones propuestas, la creación y configuración según aplique su categoría, los perfiles profesionales que las orienten, se realice el

despliegue institucional para conocimiento de la comunidad académica, incluyendo la línea en las formaciones de impacto misional por su carácter transversal y holístico.

Se recomienda a UNIMINUTO que en el ejercicio curricular se invite a los profesores consejeros y a profesores que acompañen a estudiantes de inclusión, para que, en la definición de perfiles de egreso, competencias y resultados de aprendizaje, aseguren la identificación de estudiantes con discapacidad y cómo se pueda dar la flexibilidad curricular con ellos.

Se recomienda que, dentro de la ruta de inclusión de la Rectoría, se pueda definir un repositorio donde los profesores que atienden estudiantes de inclusión plasmen sus prácticas exitosas con ellos, de forma que los que aborden en otros espacios a estos estudiantes puedan conocer estas prácticas y puedan adoptarlas en sus cursos.

No existe un área líder en la institución con denominación en educación inclusiva, estos aspectos se canalizan con los líderes de las áreas de Bienestar Institucional y las de funciones sustantivas según aplique. Se recomienda tener presente dentro de la proyección de infraestructura organización, un área que lidere aspectos de inclusión y equidad educativa.

El 57% de los encuestados en el INES, 108 profesores, respondieron *Siempre*, reflejando la debilidad que se presenta en la suficiencia de recursos, equipos y espacios de práctica accesibles y pertinentes que den respuesta a las necesidades que presentan la población académica de inclusión. Se recomienda a la institución priorizar en los ejercicios de autoevaluación y autorregulación buscando alta calidad académica, que se aseguren los análisis en torno a las necesidades reflejadas, para que se aseguren los recursos financieros necesarios para dar efectiva respuesta a la población de inclusión. Revisar de igual forma asegurar recursos

anclando esta necesidad a proyectos institucionales e interinstitucionales, apalancados por las funciones sustantivas y complementarias en el cumplimiento de sus objetivos.

Se recomienda a UNIMINUTO afianzar alianzas con instituciones nacionales para favorecer la actualización continua tanto es aspectos normativos como en la práctica real con la población con discapacidad, como con el INCI, ISNORT, con el Pacto de Productividad; este último con la participación de la Fundación Corona y con la Fundación Saldarriaga Concha, con las orientaciones de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad de la ONU.

## Referencias Bibliográficas

- Administrador Portal FSC. (2018, octubre 24). Cuál es el panorama de la educación para personas con discapacidad en Colombia - Fundación Saldarriaga Concha Fundación-Saldarriaga-Concha. Fundación Saldarriaga Concha.  
<https://www.saldarriagaconcha.org/cual-es-el-panorama-de-la-educacion-para-personas-con-discapacidad-en-colombia/>
- Alba Pastor, C. (Coord.). (2018b). *Diseño Universal para el Aprendizaje: Educación para todos y prácticas de enseñanza inclusivas*. Madrid: Morata. 1ª impresión 2016.
- Alija Fernández, R. A. (2020). La necesidad de transversalizar los derechos humanos en las políticas públicas para hacer frente a las crisis: una aproximación desde el derecho internacional de los derechos humanos. *Revista Direitos sociais e políticas públicas*, 2020, vol. 8, núm. 2, p. 640-672.
- Alvarado Rodríguez, F. D. (2019). *Propuesta Curricular para docentes de educación superior hacia la Inclusión Educativa de Víctimas del Conflicto Armado en Colombia*.
- Álvarez Mendieta, T. E. (2019). *Conocimientos y actitudes de los docentes hacia la educación inclusiva: capacitación sobre manejo de la inclusión en las Unidades Educativas de la ciudad de Cuenca, 2018* (Master's thesis, Universidad del Azuay).
- Álvarez Molina, M., & Rodríguez Pech, J. (2023). Incorporación de indicadores de inclusión educativa en la formación inicial del profesorado. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 22(48), 358-376.
- Aguirre, B. O. A., Correa-Gorospe, J. M., & Barragán, A. G. C. (2019). Las TIC en la atención a la diversidad educativa: el caso de la Comunidad Autónoma Vasca. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 19(61).
- Araneda Gómez, L., Ortiz Soazo, S., & Rosales Rivas, D. (2024). Diseño de una estrategia didáctica para la adecuación de los contenidos en virtud del contexto de los estudiantes a partir de datos de pruebas estandarizadas en un liceo intercultural bilingüe de Ralco.
- Aramburuzabala, P., Hernández-Castilla, R., & Ángel-Urbe, I. C. (2013). Modelos y tendencias de la formación docente universitaria. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17(3), 345-357.
- Avendaño-Castro, W. R., & Parada-Trujillo, A. E. (2013). El currículo en la sociedad del conocimiento. *Educación y educadores*, 16(1), 159-174.
- Ayala-Quinonez, L., & Aravena-Domich, M. (2022). Prácticas pedagógicas inclusivas en el nivel preescolar de las instituciones educativas públicas del área urbana del municipio de San Gil, Santander-Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3081-3109.

- Azorín Abellán, C. M. (2018). Percepciones docentes sobre la atención a la diversidad: propuestas desde la práctica para la mejora de la inclusión educativa. *Ensayos: revista de la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de Albacete*.
- Azorín Abellán, C., y Palomera Saiz, M. (2020). Guías para orientar a los centros educativos en su camino hacia la inclusión. *Revista de Educación Inclusiva*, 13(2), 100-117
- Balcázar, Fabricio E. Investigación acción participativa (iap): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación. *Fundamentos en Humanidades*, vol. IV, núm. 7-8, 2003, pp. 59-77 Universidad Nacional de San Luis San Luis, Argentina
- Barreto, A. J. A., Manasse, G. A. R., & AGUILAR, C. P. (2018). Gestión de políticas públicas educativas: Una caracterización en Norte de Santander (Colombia). *Gestión*, 39(30).
- Bartolomé Pina, M. (2016). Diversidad educativa. ¿Un potencial desconocido? *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 15. <https://doi.org/10.6018/rie.35.1.275031>
- Bernal César, A. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. *Bogotá DC Colombia. Editorial Pearson Educación*.
- Booth, T. and Ainscow, M. (2011). *Index for Inclusion: developing learning and participation in schools*; (3rd edition). Bristol: Centre for Studies in Inclusive Education (CSIE).
- Bravo, Patricia & Santos, Ofelia (2019). Percepciones respecto a la atención a la diversidad e inclusión educativa en estudiantes universitarios. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 26(1), pp. 327-352. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86262019000100327&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86262019000100327&script=sci_arttext)
- Bueno, L. C. P. (2012). La configuración jurídica de los ajustes razonables. *2003-2012*, 10, 159-183.
- Calvo, Gloria (2013). La formación de docentes para la inclusión educativa. *Páginas De Educación*, 6(1), 19-35.
- Camacho Marín, R. J., Chamorro Rogel, G. C., Mejía Báez, C. J., Tuqueres Suntaxi, J. A., Pazmiño Salazar, J. A., & Delgado Falcones, H. A. (2023). Perspectivas y desafíos de la inclusión de personas con discapacidad en la educación superior: Avances y oportunidades. *Revista InveCom*, 4(1), 1-21. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10051169>
- Cabrera, M. (2008). *Accesibilidad, Equidad e Inclusión social en la Educación Superior. Primer encuentro latinoamericano y del Caribe de directores de bienestar y responsables de servicios estudiantiles en IES y XXIX Pleno nacional bienestar universitario*. Universidad de Santiago de Cali.
- Castillo Armijo, Pablo. (2021). Inclusión educativa en la formación docente en Chile: tensiones y perspectivas de cambio. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(43), 359-375. <https://dx.doi.org/10.21703/rexe.20212043castillo19>

- Cecilia, P. (2022). Formación en competencias docentes para la atención a la diversidad e inclusión educativa. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba - Ecuador. Propuesta de un modelo pedagógico. *Unmsm.edu.pe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17797>
- CD43.R10 (2001) - *Salud Mental (Resolución)*. (2001, Febrero). Paho.org. <https://www.paho.org/es/documentos/cd43r10-2001-salud-mental-resolucion>
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-606 de 2012. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-606-12.htm>
- Chica Vega, A. A. y Erazo Álvarez, J. C. (2024). Importancia de la planificación estratégica en las instituciones de Educación Superior. *Revista Conrado*, 20(96), 129-138.
- Código de Infancia y adolescencia - Ley 1098 de 2006 - Colombia*. Wwww.redjurista.com. [https://www.redjurista.com/Documents/codigo\\_de\\_la\\_infancia\\_y\\_la\\_adolescencia\\_-\\_ley\\_1098\\_de\\_2006.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/codigo_de_la_infancia_y_la_adolescencia_-_ley_1098_de_2006.aspx#/)
- Congreso de la República de Colombia. (2009). *Ley 1346 de 2009 Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad - Gestor Normativo*. Funcionpublica.gov.co. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>
- Congreso de la República de Colombia (2013) *Ley estatutaria 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad"*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Coll, C., & Falsafi, L. (2010). Presentación. Identidad y educación: tendencias y desafíos. *Revista de Educación*, 353, 17-27.
- Conferencia Iberoamericana de ministros de Cultura. Declaración de Panamá. (2000) *Revista Iberoamericana De Educación*, 23, 247–250. <https://doi.org/10.35362/rie2301015>
- Constitución Política de 1991 Asamblea Nacional Constituyente - Gestor Normativo*. (2024, Marzo 5). Funcionpublica.gov.co. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Coordinación de Docencia y Desarrollo Curricular. Rectoría Santanderes, Informe de Gestión Programa de Formación en Inclusión 2020-2 y 2021-1, p. 3, UNIMINUTO.
- Coronel, L. K., & Rangel, C. (2021). El concepto de inclusión en la educación superior: implementación de la iniciativa INES en las universidades colombianas. *Voces Y Silencios*, 12(1 (2021)), 130-163.

- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-043 de 2017. (1 de febrero de 2017).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2017/C-043-17.htm>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Declaración de Cartagena de Indias sobre políticas integrales para las personas con discapacidad en el área iberoamericana: Cartagena de Indias, 27 y 30 de octubre de 1992 - SID.* (2020, Abril 20). SID. <https://sid-inico.usal.es/documentacion/declaracion-de-cartagena-de-indias-sobre-politicas-integrales-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-area-iberoamericana-cartagena-de-indias-27-y-30-de-octubre-de-1992/>
- Declaración de Los Derechos Del Deficiente Mental L Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 0 de diciembre de 1971. (n.d.). [https://www.suin-juricol.gov.co/discapacidad/Retardo\\_mental.pdf](https://www.suin-juricol.gov.co/discapacidad/Retardo_mental.pdf)
- Declaración de los Derechos de los Impedidos, Resolución 3447 de la Asamblea General, de 9 diciembre 1975 – Trastornos mentales y Justicia Penal. (2015).  
Trastornosmentalesyjusticiapenal.es.  
<https://www.trastornosmentalesyjusticiapenal.es/primer-proyecto-2015-2018/portfolio-item/1975-declaracion-dchos-impedidos/>
- Decreto 1421 de 2017 - Gestor Normativo.* (2021, mayo 29). [Funcionpublica.gov.co](https://www.funcionpublica.gov.co).  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87040>
- Delgado, C. C., & Reyes, M. M. (2018). Formación docente para la inclusión y la diversidad: retos y agenda pendiente en México. *Atenas*, 3(43), 72-88.
- Desarrollo Profesoral. (2022). [Uniminuto.edu](https://www.uniminuto.edu). <https://www.uniminuto.edu/desarrollo-profesoral>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (1996). Ley 190 de 1995.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>
- Díaz-Piñeres, A., Bravo-Rueda, C., & Sierra Delgado, G. E. (2020). Educación inclusiva en contexto: reflexiones sobre la implementación del Decreto 1421 del 2017. *Revista historia de la educación latinoamericana*, 22(34), 265-290.
- Documentos Jurídicos UNIMINUTO. (2021). [Uniminuto.edu](https://www.uniminuto.edu).  
<https://www.uniminuto.edu/documentos-juridicos-uniminuto>
- Durán Gisbert, D., & Giné Giné, C. (2011). La formación del profesorado para la educación inclusiva: Un proceso de desarrollo profesional y de mejora de los centros para atender la diversidad.

- Formichella, M. M. (2011). Análisis del concepto de equidad educativa a la luz del enfoque de las capacidades de Amartya Sen. *Revista educación*, 35(1), 1-36
- Fundación Saldarriaga Concha. <https://www.saldarriagaconcha.org/centro-de-recursos-maestros-por-la-inclusion/>
- Fundación Saldarriaga Concha y Ministerio de Educación Nacional (2016). *Índice de Educación Inclusiva para Educación Superior*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Educación Nacional de Colombia
- García Gómez, T., Vázquez Recio, R., & Calvo García, G. (2022). Las políticas educativas para la equidad en la formación del profesorado. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 30(119). <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6883> Este artículo forma parte del número especial, Políticas Educativas y Equidad, editado por Carmen Rodríguez-Martínez, Javier Marrero-Acosta y Diego Martín-Alonso.
- Garver, R. (2022). "It's the teachers' fault": Personalizing the gaps with school-based value-added measures. *Education Policy Analysis Archives*, 30(101). <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6186>This
- García Rodríguez, M y Jiménez Velásquez, K. (2024). Promoviendo la inclusión: sistematización de estrategias académicas para la potencialización de la inclusión en la Universidad de los Llanos. Universidad de los Llanos. Disponible en: <https://repositorio.unillanos.edu.co/handle/001/3361>
- Giannini, S., & Perelló Rodríguez, J. A. (2021). Entrevista a la subdirectora General de Educación de la UNESCO, Stefania Giannini, realizada por el Embajador de la Representación Permanente ante UNESCO, Juan Andrés Perelló. *Participación educativa*.
- Gómez López, M., & Gómez Vitola, D. (2020). Formación docente en educación superior inclusiva.
- González, M., Barrantes, R., & Lache, L. M. (2016). La formación de maestros: el oficio del IDEP: Sistematización de la experiencia institucional en formación docente, 1999-2013. Ed. IDEP. <https://doi.org/10.5897/AJMR11.668>
- González, K., Mortigo, A. y Berdugo, N. (2014). La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y las implicaciones en el currículo. *Rev. Cient. Gen. José María Córdova*, 12(14), 165-182
- González-Rojas, Y., & Triana-Fierro, D. A. (2018). Actitudes de los docentes frente a la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales. *Educación y educadores*, 21(2), 200-218
- Gopar, C. J. D. S. C. (2021). Una pluralidad de retos educativos. *Kinesis Revista Veracruzana de Investigación Docente*, 6(6), 1-3.

- Guía para estudiantes con discapacidad y/o talentos excepcionales. [https://portalweb-uniminuto.s3.us-east-1.amazonaws.com/activos\\_digitales/REC\\_CartIncluyo.pdf](https://portalweb-uniminuto.s3.us-east-1.amazonaws.com/activos_digitales/REC_CartIncluyo.pdf)
- Hernández-Castilla, R., Murillo, F.J. y Martínez-Garrido, C. (2014). Factores de ineficacia escolar. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*, 12(1), 103-118.
- Hernández, R. R. R. (2020). Convivencia intercultural: Un desafío democrático en la educación del siglo XXI. *Revista Dialogus*, (6), 67-83
- Hernández, R; Fernández C, y Baptista, M (2010) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Herrera Quimbay, L. (2018). Programa de formación en inclusión para docentes que atienden estudiantes en condiciones formativas diferencial.
- Índice de inclusión en la Educación Superior. (INES, 2018). [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_1.pdf)
- Informe de gestión. Programa de formación en inclusión 2020-2 y 2021-1. Coordinación de Docencia UNIMINUTO Bucaramanga, (2021).
- Jiménez Carrillo, Julio, & Mesa Villavicencio, Paulina. (2020). La cultura inclusiva para la atención a la diversidad. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe5), 00001. Epub 28 de enero de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2476>
- Jiménez, D. (2010). Concepto social de la discapacidad. *Publicado en Corporación Síndrome de Down*, 4.
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: introducing focus groups. *Bmj*, 311(7000), 299-302.
- Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva e intercultural. (2020). [Mineduccion.gov.co](https://www.mineduccion.gov.co). <https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educación-Superior/357277: Lineamientos-de-politica-de-educación-superior-inclusiva>
- Ley 12 de 1991 - Gestor Normativo*. (2015, diciembre). [Funcionpublica.gov.co](http://Funcionpublica.gov.co). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10579>
- Ley 1145 de 2007 - Gestor Normativo*. (2015, Diciembre). [Funcionpublica.gov.co](http://Funcionpublica.gov.co). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?>



- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2013). Lineamientos de política de educación superior inclusiva. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/357277:Lineamientos-de-politica-de-educacion-superior-inclusiva>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2016). Decreto número 1075 de 2015: Único reglamentario del sector educación. [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-363488\\_recurso\\_17.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-363488_recurso_17.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Documento balance 1618-2013 [PDF]. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Misión y Megas | UNIMINUTO. (2021). Uniminuto.edu. <https://www.uniminuto.edu/mision>
- Mejía Cajamarca, P. E., y Pasillera Díaz, M. (2020). Las personas con discapacidad intelectual y la inclusión en la universidad: Una investigación centrada en las opiniones de responsables académicos y personas con discapacidad intelectual. *Revista de Educación Inclusiva*, 13(2), 40- 61.
- Molina Contreras, D. L. (2004). Concepto de orientación educativa: diversidad y aproximación. *Revista Iberoamericana De Educación*, 35(1), 1–22. <https://doi.org/10.35362/rie3512924>
- Moreira, M.A. (2002). Investigación en educación en ciencias: métodos cualitativos. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Moreno Rodríguez, R., López – Bastías, J. L., y Carnicero Pérez, J. D. (2020). Formación en atención a Necesidades Educativas Especiales: modificación de la percepción de los maestros de Ecuador sobre la inclusión de estudiantes con discapacidad en el aula ordinaria. *Revista de Educación Inclusiva*, 13(2), 139-152.
- Muñoz, A. C. (2018). Breve reseña histórica de la inclusión en Colombia. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 4(4), 181-187.
- Nations, U. (2023). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos / Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Navarrete-Cazales, Z. (2015). ¿Otra vez la identidad?: Un concepto necesario pero imposible. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(65), 461-479.
- Naciones Unidas. 1975. Declaración de los Derechos de los Impedidos. Ginebra: NU. Disponible en: [www.unhcr.org/es/refugees/1975-declaration-of-the-rights-of-impaired-persons.html](http://www.unhcr.org/es/refugees/1975-declaration-of-the-rights-of-impaired-persons.html)
- Naciones Unidas. (n.d.). Objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado el 25 de mayo de 2024, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Norma técnica. (2022). La formación docente en Colombia. Ministerio de Educación Nacional.  
[https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-363488\\_recurso\\_18.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-363488_recurso_18.pdf)

*Norma Técnica Colombiana 6047.* (n.d.).

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Programa%20Nacional%20del%20Servicio%20al%20Ciudadano/NTC6047.pdf>

Normograma de discapacidad para la república de Colombia agosto de 2019.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (1980). Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías: Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad. Ginebra.

[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43360/9241545445\\_spa.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf)

Organización de las Naciones Unidas, Asamblea General. (1982). Resolución 37/52: Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/world-programme-of-action-concerning-disabled-persons.html>

Organización Internacional del Trabajo. (1983). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C159](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159)

Organización Panamericana de la Salud. (2010). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF).

[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3562:2010-clasificacion-internacional-funcionamiento-discapacidad-salud-cif&Itemid=2561&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=3562:2010-clasificacion-internacional-funcionamiento-discapacidad-salud-cif&Itemid=2561&lang=es#gsc.tab=0)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (2024). OHCHR.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2024). OHCHR.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Políticas de inclusión educativa: el desafío de las universidades públicas hondureñas. *CS*, (34), 71-90.

- Pereira Pérez, Zulay Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta Revista Electrónica Educare, vol. XV, núm. 1, enero-junio, 2011, pp. 15-29 Universidad Nacional Heredia, Costa Rica.
- Pineda Molina, F. H., Acuña Daza, G. S., & Holguín, J. P. (2021). Articulación de los lineamientos acreditación institucional del CNA y la NTC-ISO 21001: 2019 para instituciones de educación superior en Colombia (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás).
- Principios del Diseño Universal. Qué Son y Cómo Aplicarlos. (2023, April 4). Accesibilidad Web Es UserWay. <https://userway.org/es/blog/principios-del-diseno-universal/>
- Principios para la protección de los enfermos mentales...* (2024). Oas.org. <https://www.cidh.oas.org/privadas/principiosproteccionmental.htm>
- Protocolo de prevención y atención en casos de violencia UNIMINUTO *Resolución Rectoral N° 1626 24 de enero de 2023*. [https://portalweb-uniminuto.s3.amazonaws.com/activos\\_digitales/DocInstitucionales/Lineamientos+y+Manuales/RESOLUCIO%CC%81N+N+1626+DE+2023+-+PROTOCOLO+DE+PREVENCIO%CC%81N+Y+ATENCIO%CC%81N+DE+CASOS+DE+VIOLENCIA+UNIMINUTO.pdf](https://portalweb-uniminuto.s3.amazonaws.com/activos_digitales/DocInstitucionales/Lineamientos+y+Manuales/RESOLUCIO%CC%81N+N+1626+DE+2023+-+PROTOCOLO+DE+PREVENCIO%CC%81N+Y+ATENCIO%CC%81N+DE+CASOS+DE+VIOLENCIA+UNIMINUTO.pdf)
- Restrepo Ramírez, A. (2023). *Reflexiones sobre la equidad en educación superior en perspectiva interseccional. Aproximación a las experiencias de vida de estudiantes indígenas y afrodescendientes en programas de admisión especial en la Universidad Nacional de Colombia (Sede Bogotá)*. Universidad Nacional de Colombia.
- Rey Pérez, J. L. (2018). Una revisión de los conceptos de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables para su aplicación en el ámbito laboral. *Derechos y Libertades: 40, 1, 2019*, 259-284.
- Rodríguez Silva, O. G. (2019). Propuesta de uso de herramientas web 3.0 como estrategia para fortalecer el plan de formación docente del Instituto Técnico Para El Desarrollo Rural IDEAR, San Gil, Santander.
- Rodríguez-Pedraza, A. (2024, mayo-agosto). Bienestar institucional y desarrollo humano: Evolución y naturaleza de los lineamientos para acreditación en Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (72), 40-73. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n72a3>

- Romero, C. G. (2003). Pluralismo, multiculturalismo e interculturalidad. Propuesta de clarificación y apuntes educativos. *Educación y futuro*, 8, 9-26.
- Ruiz, N., viceministra De Educación, R., Víctor, S., Venegas, A., Andrés, J., Vives, V., Hernán, E., Ariza, R., Garzón, G., Marcela, G., Harker, T., Guataquira, J., Montoya González, S., Ejecutiva, D., Técnico, E., & Patricia, D. (n.d.). [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_1.pdf)
- UN Enable - Promoting the rights of Persons with Disabilities - Ad Hoc Committee Meeting - Gen. Assembly Resolution 57/229. (1994). Un.org. [https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ares49\\_153s.htm](https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ares49_153s.htm)
- UNESCO (1994). *Declaración de Salamanca*. España: UNESCO
- UNESCO (2016) *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de acción para la realización del objetivo de desarrollo sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades permanentes para todos*. [E-book]. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa)
- UNESCO (2022) *Conferencia Mundial de Educación Superior 2022 de la UNESCO*. (2022). Unesco.org. <https://www.unesco.org/es/higher-education/2022-world-conference>
- UNIR (2022). <https://www.unir.net/educacion/revista/diversidad-educativa/>
- Urrutxi, L. D., Amundarain, M. G., & Santxo, N. B. (2020). La necesidad de avanzar hacia la investigación inclusiva. *Márgenes: Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1(1), 104-114.
- Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación.
- Vidarte, A., Reina Zambrano, J., & Mattheis, A. (2022). Access and equity for students with disabilities in Colombian higher education. *Education Policy Analysis Archives*, 30(61). <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6044> This article is part of the special issue, Student Experience in Latin American Higher Education, guested edited by María Verónica Santelices and Sergio Celis.
- Vergara, J. P. D. (2021). Políticas públicas de discapacidad en el valle del cauca. Un análisis a partir de las líneas de acción de la política pública nacional de discapacidad e inclusión social 2013-2022. *Parte primera: marketing*, 345.
- Zapp, M., Jungblut, J., & Ramirez, F. O. (2021). Legitimacy, stratification, and internationalization in global higher education: the case of the International Association of Universities. *Tertiary Education and Management*, 27, 1-15.

World Federation of the Deafblind. (1979). Declaración sobre los Derechos de las Personas Sordociegas. <https://wfdb.eu/declaration-on-the-rights-of-deafblind-persons/>

World Health Organization. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF*. Organización Mundial de la Salud.