

Diálogos para Potenciar la Educación Superior Inclusiva

Boletín N.3

13 de noviembre de 2025

Formación de docentes universitarios para la inclusión en Colombia

“Diálogos para Potenciar la Educación Superior Inclusiva”

Transmisión: Ver grabación

Ponentes:

Carmen Márquez Vázquez – UNESCO IESALC

Mireya González Lara - Asesora del Viceministerio de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional.

Autoras:

Claudia Joya - Dirección para la Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Igualdad y Equidad

Malory Pinzón Fajardo – Consultora de la Fundación Saldarriaga Concha

Rossana Cuervo Botero – Coordinadora de educación y formación. Fundación Saldarriaga Concha

| | | |
|----|------------------------|-----|
| 01 | Presentación | p.3 |
| 02 | Invitadas especiales | p.5 |
| 03 | Ideas clave del evento | p.6 |
| 04 | Principales aportes | p.6 |
| 05 | Llamado a la acción | p.9 |

01

PRESENTACIÓN

En el marco de la segunda fase de la Estrategia “Diálogos para potenciar la educación superior inclusiva”, se desarrolló el conversatorio dedicado a analizar los avances, retos y oportunidades en la formación de docentes universitarios desde un enfoque de inclusión, justicia social y diversidad humana.

03 Ideas clave del evento – Rossana Cuervo

Pregunta 1 – Avances y retos institucionales en la formación docente para la inclusión

Para Carmen Márquez Vázquez:

“Desde su experiencia universitaria, en UNESCO e IESALC y en el seguimiento de políticas regionales, ¿cuáles considera que han sido los principales avances y los retos más persistentes que enfrentan las universidades latinoamericanas en la formación de docentes universitarios para la inclusión?”

Para Mireya González Lara:

“Desde la perspectiva del Ministerio de Educación Nacional, ¿cómo se concibe la formación docente en clave de educación superior inclusiva y cuáles son los principales esfuerzos y estrategias que se vienen adelantando en Colombia para fortalecer las capacidades de los docentes universitarios en la atención a poblaciones con discapacidad y otros grupos históricamente excluidos?”

04 Principales aportes de las ponentes

Aportes de Carmen Márquez Vázquez

- La formación docente en inclusión aún es incipiente, emergente y desconectada de la práctica real.
- Aunque la inclusión ya permea los planes formativos, la implementación sigue siendo débil, fragmentada y excesivamente teórica.
- Las universidades presentan estructuras muy segmentadas, lo que dificulta la articulación entre formación, innovación y trabajo colaborativo.
- La mayor barrera sigue siendo la ausencia de experiencias inclusivas reales para los docentes; sin vivencias significativas, la inclusión no se reproduce en el aula.
- Es urgente avanzar hacia modelos de formación situados, colaborativos y que cuestionen creencias, actitudes y niveles de autoeficacia docente.

Aportes de Mireya González Lara

- El Ministerio trabaja desde una perspectiva de derecho: acceso, accesibilidad, adaptabilidad y aceptabilidad.
- La inclusión universitaria debe comprenderse desde un enfoque complejo, territorial, interdependiente y atravesado por la justicia social.
- Existen desigualdades profundas entre instituciones y territorios; por ello, la formación docente debe considerar capacidad institucional, bienestar, investigación y proyección social.

- Las transformaciones requieren movilizar prácticas, no solo marcos conceptuales.
- Las universidades deben asumir un papel activo como gobernantes de sus propios procesos, articulando políticas internas, bienestar, docencia, evaluación y currículo.

Segunda pregunta central

Para ambas ponentes:

“Si una universidad de la región estuviera comenzando a desarrollar un programa de formación docente para la inclusión, ¿qué dos acciones o estrategias recomendaría priorizar para asegurar que esta formación tenga un impacto transformador en las prácticas de enseñanza y en la cultura institucional?”

Mireya González Lara identificó como claves:

- 1.Reconocer que existen múltiples rutas institucionales (acceso, bienestar, investigación, extensión).
- 2.Rodear esas rutas, mapear desafíos y promover interdependencias entre maestros, comunidades y funciones sustantivas para fortalecer prácticas y culturas inclusivas.

Carmen Márquez recomendó:

- 1.Involucrar al profesorado en el diseño de la formación desde el inicio.
- 2.Asegurar que la formación incluya experiencias reales, cuestionamiento de creencias y autoeficacia, trabajo colaborativo, investigación situada y articulación con redes nacionales e internacionales.

PREGUNTAS FRECUENTES

“¿Qué hacer para que la mayoría de docentes comprendan la importancia de la educación inclusiva, dado que muchos aún son reacios a permitir espacios de formación?”

Carmen fue contundente:

- La inclusión no es algo opcional, no depende de sensibilizar o convencer.
 - Es un mandato internacional, un derecho respaldado por la Convención de la ONU y la Agenda 2030.
 - No se puede “elegir” no sumarse: debe estar en toda política universitaria.
- Para avanzar, propuso romper con la formación teórica e ir hacia modelos que:
- Expongan al docente a experiencias reales inclusivas.
 - Fortalezcan la codocencia y el acompañamiento situado.
 - Permitan repensar creencias limitantes sobre inclusión y diversidad.

El evento fue moderado por Claudia Joya (Ministerio de Igualdad y Equidad), quien abrió la sesión destacando que la educación superior en Colombia y América Latina vive un momento de transformación profunda, impulsado por la necesidad de fortalecer la garantía del derecho a la educación, especialmente para las personas con discapacidad y otros grupos históricamente excluidos.

Se resaltó que la formación docente debe trascender la actualización técnica: es una estrategia transformadora que incide en la cultura institucional, la calidad educativa y el compromiso ético de las universidades con la inclusión y el bienestar de sus comunidades académicas.

Durante el diálogo, las invitadas reflexionaron sobre:

- La necesidad permanente de la formación docente en inclusión en la región.
- Los avances incipientes en la articulación entre normatividad, innovación y práctica pedagógica.
- La importancia de integrar enfoques de diversidad y justicia social en la formación de los docentes.
- El papel de la política pública colombiana en orientar y fortalecer capacidades institucionales.

El encuentro permitió contrastar la mirada internacional de UNESCO IESALC con la perspectiva nacional del Ministerio de Educación Nacional, generando un diálogo enriquecedor para las instituciones de educación superior del país; además, se presenta el contexto general sobre la evolución de la educación superior inclusiva, destacando que en Colombia y América Latina se ha consolidado un compromiso creciente con la garantía del derecho a la educación de las personas con discapacidad y otros grupos históricamente excluidos. Este avance se respalda en políticas nacionales como el Plan Estratégico de Educación Superior 2022-2026 y la Política Pública de Educación Inclusiva 2022, las cuales sitúan la formación docente como pieza clave para transformar las instituciones en espacios más accesibles, equitativos y culturalmente diversos. La reflexión inicial subrayó que la inclusión no es solo un desafío pedagógico, sino también institucional, emocional y social; un proceso que exige eliminar barreras, transformar prácticas y promover ambientes educativos que reconozcan la diversidad como una fuente de aprendizaje colectivo.

INVITADAS ESPECIALES 02

Carmen Márquez Vázquez

Doctora europea en Ciencias Sociales Aplicadas, profesora en la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, coordinadora del Centro Español de Documentación e Investigación sobre Discapacidad (CEDID) del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, e investigadora invitada en el Instituto de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).

Su investigación se centra en los procesos de inclusión y exclusión educativa, especialmente en la educación superior. Ha participado en múltiples proyectos internacionales y ha advertido sobre la necesidad de fortalecer el compromiso de los sistemas universitarios con la equidad y la inclusión.

Mireya González Lara

Asesora del Viceministerio de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional. Licenciada en Ciencias Sociales de la Universidad Pedagógica Nacional, Magíster en Historia de la Pontificia Universidad Javeriana, especialista en Enseñanza de la Historia y estudiante de doctorado en Historia en la Universidad Pablo de Olavide (España).

Ha sido vicerrectora de Gestión de la Universidad Pedagógica Nacional y ha liderado proyectos de formación dirigidos a directivos, orientadores y docentes a nivel nacional e iberoamericano.



Las intervenciones permitieron identificar:

- La formación docente para la inclusión está en expansión, pero aún presenta debilidades estructurales en la región.
- Persisten prácticas teóricas, aisladas y poco articuladas con innovación, investigación y la experiencia situada.
- Es urgente avanzar hacia modelos colaborativos, codocencia, prácticas acompañadas y ecosistemas institucionales interconectados.
- La perspectiva de derechos, justicia social, diversidad territorial y cuidado orienta las estrategias del Ministerio.
- La formación docente debe ser transversal a todas las funciones universitarias y no una acción fragmentada o reducida al bienestar universitario.

“¿Qué estrategias recomienda para pasar de una formación centrada en sensibilización a una formación docente transformadora que genere cambios estructurales?”

-Hay que abandonar cursos híbridos o virtuales desconectados de la práctica.

-La formación debe “volver al aula”:

- .Acompañamiento entre pares.
- .Modelaje de prácticas inclusivas.
- .Intervenciones reales en planes de curso, trabajo con estudiantes y metodologías.

-La formación transformadora requiere vivencia, no solo conocimiento.

-Las universidades deben promover ecosistemas colaborativos, no acciones aisladas.

“¿Cómo se articula la política de inclusión con los sistemas de aseguramiento de la calidad, especialmente en formación docente?”

-La inclusión está integrada como condición de calidad institucional.

-La formación docente aparece ligada a:

- .Políticas internas
- .Bienestar
- .Investigación
- .Proyección social

-Es necesario desaprender y reaprender colectivamente para transformar creencias que afectan prácticas.

-Los procesos de calidad evalúan cómo las IES incorporan inclusión en todas sus funciones.

“¿Qué adelanta el Ministerio para lograr el compromiso real de la alta dirección con la inclusión?”

-La alta dirección es clave para el gobierno institucional y para romper inercias.

-El Ministerio trabaja a través de:

- .El Sistema Universitario Estatal
- .La Red de Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias (REDTTU)
- .Asociaciones de universidades

-Sin la voluntad directiva, no es posible movilizar prácticas ni transformar culturas.

-La alta dirección también debe reflexionar sobre sus creencias personales, porque estas moldean estilos de liderazgo.

-Se requieren procesos rigurosos de formación, no solo sensibilización. .

05

LLAMADO A LA ACCIÓN

En los minutos finales, ambas ponentes plantearon orientaciones claras:

Mireya González Lara

-Cada actor universitario debe sostener una reflexión permanente sobre sus creencias, sesgos, estéticas, cuerpos y cosmovisiones presentes en la comunidad educativa.

-Las universidades deben preguntarse qué gobiernan, cómo intervienen y hacia dónde trazan su camino institucional.

-Se requiere un acompañamiento situado, continuo, que articule bienestar, docencia, currículo, evaluación y territorio.

-La transformación implica asumirnos como parte del problema y parte de la solución.

Carmen Márquez Vázquez

-Cada docente debe reconocer su impacto como modelo para generaciones de futuros profesionales.

-La formación docente debe abandonar procesos aislados, teóricos o superficiales:

“No continúen malgastando recursos en procesos formativos que no van a llevar a un cambio real.”

-El futuro está en la práctica situada, la colaboración docente y el rediseño de ecosistemas de formación, innovación e investigación.

-Es indispensable invertir en estrategias que realmente modifiquen la cultura universitaria.

