

Diálogos para Potenciar la Educación Superior Inclusiva

Boletín N.4

20 de noviembre de 2025

Experiencias para la formulación, actualización e implementación de políticas de educación superior inclusiva

“Diálogos para Potenciar la Educación Superior Inclusiva”

Transmisión: Ver grabación

Ponentes:

Adriana Reyes, Universidad del Valle

Anderson Henao, Universidad ICESI

Olga Lucía León, Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Autoras:

Lorena Taborda. Fundación Universitaria CEIPA

Santiago Álvarez. Universidad Pontificia Bolivariana

Malory Pinzón Fajardo. Fundación Saldarriaga Concha

Rossana Cuervo Botero. Fundación Saldarriaga Concha

01	Introducción	p.3
02	Invitados especiales	p.5
03	Ideas clave del evento	p.6
04	Preguntas frecuentes	p.7
05	Llamado a la acción	p.9

01

INTRODUCCIÓN :

En el marco del cuarto webinar de la estrategia “Diálogos para potenciar la educación superior inclusiva”, se desarrolló un encuentro de alto nivel académico e interinstitucional, con la participación de destacadas representantes del ámbito educativo, investigativo y estudiantil del país.

Este espacio tuvo como propósito continuar fortaleciendo las capacidades institucionales en torno a la inclusión y la equidad en la educación superior.

Teniendo como foco de la reflexión las estrategias de formación a docentes universitarios para la inclusión en Colombia, así a través de las experiencias de la Universidad del Valle, de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y de la Universidad ICESI, nos acercamos cada vez más a materializar estas prácticas a través de uno de los pilares fundamentales en la educación inclusiva, el maestro.

INVITADOS ESPECIALES 02

Adriana Reyes

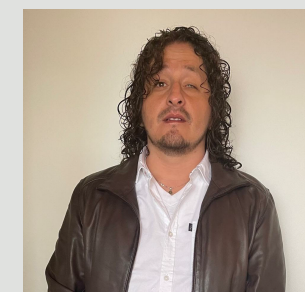
Vicerrectora de Bienestar Universitario de la Universidad del Valle. Terapeuta ocupacional de la Universidad del Valle y magíster en Educación Superior por la Universidad Santiago de Cali. Representa a la universidad en la Subcomisión de Educación y Diversidad de la Comisión Vallecaucana por la Educación, así como en la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad.

Anderson Henao

Hombre ciego, activista e investigador social por los derechos de las personas con discapacidad. Trabajador social, magíster en investigación en problemas sociales contemporáneos y magíster en Filosofía. Profesor de la Maestría de Discapacidad e Inclusión Social de la Universidad Nacional de Colombia, y Profesor de la Maestría en Discapacidad, Salud y Derechos Humanos de la Universidad ICESI de Cali, Colombia.

Olga Lucía León

Profesora de planta del Doctorado Interinstitucional en Educación en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Es Matemática de la Universidad Nacional de Colombia y Doctora en Educación por la Universidad del Valle. Miembro fundador de programas de Maestría, Énfasis de Doctorado en Educación Matemática, Grupo de investigación interdisciplinaria en Pedagogía del Lenguaje y las Matemáticas, Coordinadora General de 2 proyectos Unión Europea y de programas Colciencias en Colombia.



Este encuentro, desarrollado en formato de conversatorio, promovió un diálogo académico en torno a dos preguntas centrales sobre los avances y retos en el diseño, implementación y evaluación de estrategias de formación a docentes universitarios para la inclusión. Así mismo, se respondieron algunas preguntas del público y se hizo una reflexión colectiva que convocó a la acción interinstitucional para consolidar una educación superior accesible, equitativa y de calidad para todas las personas.

Ideas clave del evento

El cuarto encuentro de la Estrategia "Diálogos para Potenciar la Educación Superior Inclusiva" destacó los avances significativos que han logrado las Instituciones Educativas en el establecimiento de políticas claras, el desarrollo de rutas formativas (virtuales e híbridas) y la participación en proyectos de cooperación internacional. Sin embargo, persisten retos críticos centrados en la fragmentación institucional (sin integración transversal), las limitaciones de tiempo y presupuesto para los y las profesoras, así como la resistencia al cambio de algunas personas.

a) Avances y retos institucionales en las estrategias de formación docente para la inclusión

Pregunta: Desde la experiencia de sus universidades en el diseño, implementación y evaluación de estrategias de formación a docentes universitarios para la inclusión, ¿cuáles destacarían como los tres principales avances y los tres retos más persistentes que han enfrentado en este proceso?

Respuesta: Adriana Reyes – Universidad del Valle

Hay una apuesta e impronta de la Universidad a través de las políticas y de los lineamientos institucionales, donde se alinean los propósitos del proyecto institucional con los principios de la educación superior inclusiva en los procesos de formación. Estas políticas plantean un proceso de acompañamiento al grupo de profesores a partir de diferentes acciones desde su ingreso e inducción hasta el acompañamiento a sus clases. Requiere un compromiso de distintos actores, soporte presupuestal y ajuste a la asignación académica para implementar estas prácticas inclusivas.

Respuesta: Anderson Henao – Universidad ICESI

Junto a la política de educación inclusiva se firmó también la política de igualdad de trato, superando el foco exclusivo en discapacidad para abordar la diversidad sexual, de género y el enfoque interseccional. Así mismo, se destaca la reflexión generada del concepto "capacitista" y su implicación en el ambiente universitario. El reto está relacionado con los tiempos de la vida universitaria, donde la participación de los docentes de planta y de cátedra es limitada o voluntaria, lo que dificulta la transversalización.

Respuesta: Olga Lucía León – Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Se destacan esfuerzos históricos que han movilizado la formación de profesores y se destacan avances a partir de las reformas universitarias con las que cuenta la Institución, en las instancias de decisión. De igual forma, se desarrolla formación específica en el marco inclusivo desde el año 2010 y se reconoce el apoyo de cooperación internacional bajo la metodología de comunidades de práctica en Latinoamérica la formación a profesores. Se precisó que el Centro ACACIA cuenta con 7 centros en América Latina, 3 en Colombia y 1 se ubica en la Universidad Distrital.

b) Recomendaciones para fortalecer la formación docente para la inclusión en otras universidades

Pregunta: Si otra universidad del país estuviera iniciando o ajustando su estrategia de formación docente para la inclusión, ¿cuéntenos dos acciones concretas que recomendarían priorizar para garantizar que dicha formación tenga un impacto real en la mejora de las prácticas pedagógicas, didácticas y metodológicas de los docentes para la eliminación de barreras para la participación y el aprendizaje de todos sus estudiantes?

Respuesta: Olga Lucía León – Universidad Distrital Francisco José de Caldas

La formación en inclusión debe ser parte de la conformación profesional docente y debe iniciar en el pregrado (formación inicial). Así mismo, se debe reglamentar, decretar y disponer para todos los profesores las condiciones necesarias para generar experiencias sobre el desarrollo docente, integrando la formación docente para la inclusión en los procesos de acreditación institucional.

Respuesta: Adriana Reyes – Universidad del Valle

Las universidades deben prepararse y consolidar procesos; políticas o programas alrededor de la educación superior inclusiva deben ser transversales; no debería ser un tema que vincule exclusivamente un área, como por ejemplo bienestar. Debe existir un soporte de alta dirección: La apuesta debe ser seria, con presupuesto y ajustar la carga académica de los profesores. Más allá de una lista de chequeo de temáticas para prepararse, esto implica aceptar una transformación cultural de vida.

Respuesta: Anderson Henao – Universidad ICESI

La relación en el aula debe pasar de vertical a horizontal, priorizando la escucha del estudiantado y sus necesidades. Información unificada: Asegurar que todos los y las profesoras tengan el mismo nivel de información sobre las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad, informarse sobre el marco normativo, pero sobre todo reconocer ese marco ético, esa relación ética que se tiene con los y las estudiantes. Escuchar activamente a los estudiantes.

CONCLUSIONES DEL ESPACIO

-La inclusión debe ser asumida como una postura ética y una transformación cultural, superando el marco legal para convertirse en una "impronta de vida". Es crucial generar una "relación afectiva" con las políticas de inclusión, pues la negación de ajustes razonables es un acto de discriminación.

-Es necesario institucionalizar la inclusión a través de reglamentaciones claras y presupuestos acordados que permitan liberar la asignación académica del profesor y garantizar el acompañamiento y el soporte tecnológico.

-La formación debe ser continua y buscar la horizontalidad en la relación pedagógica. Debe involucrar a toda la comunidad (directivas, estudiantes y docentes) y hacer parte de la formación inicial del profesorado.

PREGUNTAS FRECUENTES

04

Durante el espacio de interacción, se recibieron intervenciones a través del chat donde los participantes plantearon preguntas esenciales para avanzar en la formulación y sostenibilidad de las políticas de inclusión en la educación superior. A continuación, se presentan las preguntas seleccionadas y sus respuestas desarrolladas:

¿Cuáles estrategias recomiendan aplicar en caso de que algunos profesores o estudiantes presenten resistencia al acoger cambios necesarios para aplicar las políticas de inclusión?

Los y las maestras requieren de acompañamiento de un grupo interdisciplinar de la Institución Educativa, que permita enriquecer su labor docente y se precisen los apoyos que puedan requerir los y las estudiantes. Además, es importante continuar dando a conocer la normatividad que respalda la garantía de derechos de las personas con discapacidad y agotar las alternativas de toma de conciencia que se promueven en materia de educación inclusiva y discapacidad.

Sin embargo, esto también implica un ejercicio de reconocimiento y empoderamiento por parte del estudiante, para que puedan hacer valer sus derechos y reconozcan que la discriminación es un delito y, cuando los ajustes se realizan, se puede incurrir precisamente en un acto discriminatorio.

¿En qué medida se promueve una formación que empodere a los docentes como agentes activos en su propio proceso de formación continua, en lugar de fomentar una postura pasiva frente a su desarrollo profesional?

La formación que empodera al maestro es la que lo atraviesa no solamente en su conocimiento y reconocimiento de las realidades, sino que toca profundamente su ser docente. Es la formación que sensibiliza, moviliza, emociona y que le permite comprender que el proceso formativo también se sitúa en su propia humanidad, en su historia, en sus quiebres y en sus posibilidades.

Estos procesos de formación deben estar atravesados por conocimientos teóricos y técnicos que faciliten llevar esa comprensión al aula y a la cotidianidad universitaria. Una formación que no se limite a transmitir contenidos, sino que permita leer las dinámicas de la diferencia, reconocer las barreras, pensar en los ajustes y situar la inclusión como un ejercicio ético y pedagógico.

Asimismo, estos espacios deben trascender hacia la construcción de saber académico, investigativo y práctico alrededor de la educación inclusiva en educación superior. Formar al docente implica abrir caminos para que sus decisiones pedagógicas se fundamenten en criterios claros, en marcos normativos, en experiencias transformadoras y en la capacidad de diseñar entornos educativos más humanos, accesibles y respetuosos de la diversidad.

En últimas, una formación que empodere es aquella que transforma la mirada y, con ella, transforma el aula.

¿Qué hacer con estos profesores que se niegan a aplicar los ajustes razonables?

El camino siempre estará puesto en la educación, en la formación y en los procesos de reconocimiento de la diferencia. No desde la imposición, sino desde la comprensión profunda de los derechos fundamentales de todos y todas. En ese sentido, el docente está llamado permanentemente a reflexionar no solo sobre sus asignaturas, sino también sobre las realidades del contexto en el que enseña. Por eso, las estrategias de formación no pueden quedarse en lo coercitivo; deben ampliarse hacia procesos que promuevan la reflexión, la sensibilización y la comprensión de la norma.

Es necesario establecer acciones claras de orientación y asesoramiento a los docentes, pues muchas de las resistencias frente a la implementación de ajustes razonables no nacen de la falta de voluntad, sino del desconocimiento de la discapacidad o de lo que teóricamente se han denominado barreras actitudinales. Acompañar al docente implica ayudarlo a reorganizar su forma de comprender la diversidad y apoyarlo en el derribamiento de los miedos y prejuicios frente a la diferencia. Solo así la inclusión podrá vivirse desde un lugar genuino, coherente y formativo dentro de la vida universitaria.

05

LLAMADO A LA ACCIÓN

El cierre del conversatorio estuvo marcado por un llamado profundo y reflexivo a toda la comunidad de educación superior. Los panelistas coincidieron en avanzar hacia la necesidad de institucionalizar la inclusión, garantizando presupuestos y equipos interdisciplinarios de apoyo. Además, se hizo un llamado a promover una cultura afectiva y ética hacia las políticas de inclusión, asegurando que la formación teórica se traduzca en prácticas efectivas y sostenidas en el aula, mediante la escucha activa y un enfoque de

Diseño Universal para el Aprendizaje

A continuación, se presentan las ideas clave expresadas por los tres panelistas, quienes ofrecieron una síntesis inspiradora para orientar el compromiso colectivo de las Instituciones de Educación Superior (IES).

a) Cultura inclusiva y formación humana

Respuesta: Adriana Reyes — Universidad del Valle

Se requieren cambios en el estilo de vida de las personas, más allá de la formación docente. Reconocer la relevancia del saber disciplinar, pero también el cómo se desenvuelve la persona en distintos escenarios y contextos del ambiente universitario.

“Más allá del profesional, se forma al ser humano”

b) Una relación ética y políticas humanizadas

Respuesta: Anderson Henao — Universidad ICESI

Las políticas deben movilizar afectos; se requiere una humanización de la política, que va más allá de protocolos.

“La ética es como el insomnio. No duerme, mientras la vida del otro está en peligro. Entonces pensémoslo en el aula. La ética entre el docente y el estudiante tiene que ser como el insomnio, o sea, no podemos estar tranquilos mientras la vida del estudiante está en riesgo”.

c) Principio de realidad de estudiantes y profesores

Respuesta: Olga León – Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Reconocer el principio de realidad y el principio de vida de los actores. Los estudiantes son pasajeros en la universidad; su ruta de desarrollo va hacia otras instancias, mientras los profesores son permanentes en estos ambientes. Desde allí se destacan paradojas de la inclusión y de la segmentación de grupos que deben tenerse en cuenta

Otros llamados claves de los panelistas.

- .Institucionalizar, porque si no, queda a la buena voluntad de la persona que esté en la dirección de la universidad en ese momento.
- .Que la inclusión no se quede en una lista de chequeo para los procesos de acreditación.
- .“El enfoque interseccional, no solamente como un modelo teórico, sino como un modelo de acción política”
- .El papel del docente no puede ser un papel únicamente bancario, digamos, de recibir información, sino que es protagonista. En la inclusión. También. Al igual que el estudiante
- .La apuesta debe ser seria, con presupuesto y ajustar la carga académica de los profesores.

