

Diálogos para potenciar la educación superior inclusiva

*Evento: Culturas inclusivas
en la educación superior*

3 de septiembre de 2026

© 2026 Fundación Saldarriaga Concha y Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad (Red CIESD)

Primera edición, 2026

Boletín N.º 8 de la Estrategia
Diálogos para potenciar la educación superior inclusiva
Segunda fase de la estrategia

Evento
Culturas inclusivas en la educación superior

Fecha del encuentro
3 de septiembre de 2026

Bogotá, Colombia

Entidades aliadas
Ministerio de Igualdad y Equidad
Instituto Nacional para Ciegos (INCI)
Instituto Nacional para Sordos (INSOR)
Ministerio de Educación Nacional de Colombia
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC)
Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MinCiencias)

Presentadoras

Jenny Andrea Rodríguez Quintero.
Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud (FUCS)

Claudia Martínez.
Corporación Universitaria Iberoamericana

Invitados
Geovani Andrés Meléndres Guerrero.
Director General del Instituto Nacional para Sordos (INSOR)

Diana Abello.
Docente de la Universidad Pedagógica Nacional

Esneider Rafael Redondo Blanco.
Docente de la Universidad de La Guajira

Elaboración de contenidos
Jenny Andrea Rodríguez Quintero. Fundación
Universitaria de Ciencias de la Salud (FUCS)
jarodriguez17@fucsalud.edu.co

Viviana Bernal Macías. Fundación Saldarriaga Concha
vbernal@saldarriagaconcha.org

Rossana Cuervo Botero. Fundación Saldarriaga Concha
rcuervpo@saldarriagaconcha.org

Armando Sánchez Falcón. Universidad Militar Nueva Granada
armando.sanchez@unimilitar.edu.co

Andrea Gómez Piedrahita. Universidad Militar Nueva Granada
andrea.gomez@unimilitar.edu.co

Liliana Andre Riscanevo Sandoval. Universidad Militar
Nueva Granada
est.liliana.riscan@unimilitar.edu.co

Aprobación

María Isabel Pinzón Ochoa. Coordinadora de la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad (Red CIESD). Docente de la Universidad de Santander

Angélica Nohemí Rangel Pico. Secretaría Técnica de la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad (Red CIESD). Coordinadora de Posgrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Edición, corrección de estilo, diseño y diagramación
Editorial Neogranadina Universidad Militar Nueva Granada

Cita sugerida

Fundación Saldarriaga Concha y Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad (Red CIESD). (2026). *Boletín N.º 8. Culturas inclusivas en la educación superior. Estrategia Diálogos para potenciar la educación superior inclusiva*. Editorial Neogranadina.

Licencia

Esta publicación se distribuye bajo una licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0). Se permite copiar, distribuir, comunicar públicamente, adaptar y reutilizar el contenido, siempre que se reconozca adecuadamente la autoría y las obras derivadas se compartan bajo la misma licencia.



Contenido



01 Prólogo

02 Introducción

03 Ideas y preguntas clave

04 Llamado a la acción

05 Conclusiones

06 Lo que viene

07 Epílogo

08 Referencias

Prólogo



Los productos derivados de los webinars realizados por la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad Red CIESD, con el acompañamiento de sus entes asesores —Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Igualdad y Equidad, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Ministerio TIC y Fundación Saldarriaga Concha— constituyen un aporte para avanzar en el acceso, permanencia, participación y graduación de estudiantes en la educación superior, particularmente de aquellos con discapacidad. En este marco, el boletín recoge reflexiones, experiencias y aprendizajes que permiten visibilizar retos institucionales, pedagógicos y jurídicos asociados a la garantía efectiva de derechos en el ámbito universitario.

El respaldo a la divulgación académica de este producto por parte de la Universidad Militar Nueva Granada fortalece la articulación entre la Clínica Jurídica sobre Discapacidad de la Facultad de Derecho, sede Bogotá, desde su enfoque de impacto social, y la Editorial Neogranadina, adscrita a la Vicerrectoría de Investigaciones. Esta colaboración permite proyectar el trabajo de la Clínica como una estrategia de sistematización, divulgación y apropiación social del conocimiento orientada al fortalecimiento de la educación superior inclusiva, al tiempo que reconoce el papel de la Editorial en la circulación rigurosa, accesible y socialmente pertinente de saberes que contribuyen a la transformación progresiva de las prácticas universitarias.

Clínica Jurídica sobre Discapacidad de la Facultad de Derecho
Editorial Neogranadina-Vicerrectoría de Investigaciones
Universidad Militar Nueva Granada

Introducción



En el marco del octavo webinar de la agenda de fortalecimiento de Diálogos para Potenciar la Educación Superior Inclusiva 2026, denominado “Culturas Inclusivas en la educación superior”, se desarrolló un espacio de reflexión y construcción colectiva sobre las transformaciones que requieren las instituciones para que la inclusión haga parte de su vida cotidiana.

A lo largo de esta agenda se han abordado diferentes dimensiones de la educación superior inclusiva: las políticas y condiciones institucionales, los apoyos y servicios, la permanencia, la participación, el empleo, las tecnologías y la inteligencia artificial, entre otras. Este recorrido permite reconocer que avanzar en inclusión no depende únicamente de contar con disposiciones, programas o servicios especializados, sino de lograr que estos esfuerzos se articulen con las prácticas, las relaciones y las decisiones que ocurren diariamente en las instituciones.

En este sentido, este encuentro hace parte de una agenda que busca acompañar a las instituciones de educación superior en el tránsito de una inclusión entendida como acciones o respuestas específicas, hacia una perspectiva institucional que atraviese la manera en que se toman decisiones, se organizan los procesos y se construyen las relaciones dentro de la universidad. Las políticas y los lineamientos son fundamentales, pero requieren traducirse en prácticas cotidianas y en formas de relacionarse que reconozcan la diversidad

como parte constitutiva de la comunidad universitaria. Por ello, hablar de culturas inclusivas implica preguntarse no solo qué hace una institución frente a la discapacidad, sino qué tan preparada está para reconocer, valorar y garantizar la participación de todas las personas en la vida universitaria.

Por lo que avanzar hacia instituciones verdaderamente inclusivas no depende únicamente de contar con políticas, protocolos, servicios o ajustes. También implica revisar las creencias, los imaginarios, las relaciones, las prácticas pedagógicas y las decisiones institucionales que pueden facilitar la participación de todas las personas o, por el contrario, reproducir barreras y expresiones de capacitismo. En este sentido, hablar de cultura inclusiva supone preguntarse qué lugar ocupa la diversidad humana dentro de la comunidad universitaria y cómo lograr que todas las personas sean reconocidas, valoradas y puedan participar plenamente en la vida institucional.

La cultura inclusiva se construye, por tanto, en las prácticas cotidianas: en el lenguaje, en las relaciones entre los diferentes actores de la comunidad educativa, en las decisiones que orientan la vida universitaria, en las prácticas pedagógicas y en las oportunidades de participación que se generan. Por ello, el desafío no consiste solamente en responder ante situaciones particulares, sino en avanzar hacia instituciones capaces de reconocer la diversidad desde el diseño de sus procesos y de asumir la inclusión como una responsabilidad compartida.

En este contexto, la participación de Geovani Andrés Meléndres Guerrero, Diana Abello y Esneider Rafael Redondo Blanco permitió abordar la cultura inclusiva desde experiencias y trayectorias complementarias. Geovani, desde su experiencia como persona sorda, profesional y actual director general del INSOR, aportó una mirada centrada en la transformación de imaginarios, el reconocimiento

de la diversidad lingüística y cultural y la participación de las personas sordas en los diferentes escenarios de la vida educativa.

Por su parte, Diana Abello, desde su experiencia docente, investigativa y de liderazgo en el proyecto institucional *Manos y Pensamiento* de la Universidad Pedagógica Nacional, permitió reflexionar sobre los procesos que hacen posible que las iniciativas de inclusión se conviertan en prácticas y estructuras institucionales sostenibles.

Asimismo, Esneider Rafael Redondo Blanco, desde su experiencia en educación, actividad física, deporte e inclusión intercultural en la Universidad de La Guajira, aportó una perspectiva vinculada con las realidades territoriales, la participación comunitaria y el reconocimiento de la diversidad como una oportunidad para transformar los entornos educativos y sociales.

Ideas y preguntas clave

La convergencia de experiencias permitió orientar el diálogo a partir de las siguientes preguntas dirigidas hacia nuestros invitados:

¿Cómo comienza la transformación de una cultura institucional?

En muchas instituciones de educación superior existe un compromiso explícito con la inclusión; sin embargo, uno de los principales desafíos consiste en lograr que ese compromiso se refleje en las prácticas cotidianas de toda la comunidad universitaria. A partir de esta reflexión, se preguntó a los invitados qué experiencias habían marcado un punto de inflexión en la construcción de culturas institucionales más inclusivas y qué aprendizajes habían resultado determinantes para movilizar estos procesos.

Desde su experiencia personal y profesional, Geovani Meléndres señaló que una transformación fundamental comienza por revisar los imaginarios, las representaciones sociales y las actitudes frente a las personas con discapacidad. Para ello, no basta con formular políticas institucionales; estas deben reflejarse en las formas de relacionamiento y en las experiencias cotidianas de quienes hacen parte de la universidad. En este sentido, la cultura inclusiva debe ser vivida y permitir una comprensión del otro desde su diversidad.

Su intervención resaltó, además, la importancia de reconocer quién es el estudiante que ingresa a la educación superior, su historia de vida, sus características lingüísticas, culturales y territoriales y las formas particulares en las que participa en la comunidad. Esto implica comprender que la experiencia universitaria no se limita al acceso físico o al aula, sino que incluye los espacios de interacción entre pares, la participación cultural, la construcción de conocimiento y la vida universitaria.

Por su parte, Diana Abello planteó que muchas transformaciones institucionales surgen de las “primeras veces”: la llegada de estudiantes sordos, la necesidad de disponer de intérpretes, el desarrollo de prácticas profesionales, los proyectos de grado, la participación en investigación o el ingreso de profesores sordos a nuevos escenarios académicos. Cada una de estas experiencias genera una ruptura que obliga a la institución a preguntarse nuevamente cómo responder a la diversidad.

Desde esta perspectiva, nuestra invitada destaca la necesidad de trasladar la responsabilidad de la inclusión de una persona o equipo hacia toda la comunidad universitaria. Cuando los procesos dependen exclusivamente de quienes los lideran, se corre el riesgo de que desaparezcan el día que se realicen los cambios de liderazgo. Por ello es importante que las experiencias se conviertan en aprendizajes institucionales, que se articulen con diferentes instancias y que sean incorporadas no solo en las políticas, sino también en las normas, lo que permitirá dar continuidad y fortalecer los procesos.

Por su parte, el docente Esneider Redondo, en articulación con lo expresado por los demás invitados, destacó que la inclusión debe trascender el cumplimiento normativo y el discurso para convertirse en un compromiso colectivo y permanente. Esto significa que no puede limitarse a una semana, una actividad

o una conmemoración, sino que debe involucrar de manera sostenida a todos los actores de la institución.

Su experiencia también permitió destacar la identificación y eliminación de barreras como parte de esa transformación. Desde el ámbito del deporte inclusivo, relató cómo la presencia de estudiantes con discapacidad llevó a preguntarse qué estaba haciendo la universidad para garantizar su participación en actividades físicas y deportivas. Esta experiencia permitió dejar de entender la discapacidad como un problema y comenzar a reconocer la diversidad como una oportunidad que enriquece la comunidad universitaria.

Las experiencias compartidas por nuestros ponentes permitieron reconocer que la transformación de una cultura institucional suele comenzar a partir de situaciones concretas que cuestionan las prácticas existentes, movilizan cambios en los imaginarios y obligan a revisar la manera en que las Instituciones de Educación Superior responden a la diversidad. Sin embargo, uno de los principales desafíos aparece cuando estos avances dependen exclusivamente de una persona, de un equipo o grupo específico. Por ello, para que la inclusión trascienda las experiencias aisladas y se convierta en una forma permanente de comprender y vivir la universidad, es necesario avanzar hacia una responsabilidad compartida, articulada y transversal.

A partir de estas reflexiones se planteó la segunda pregunta central del conversatorio: ¿cómo lograr que la inclusión deje de ser responsabilidad de unos pocos?

A partir del reconocimiento de que las transformaciones institucionales suelen comenzar a partir de experiencias concretas que cuestionan las prácticas existentes, el conversatorio avanzó hacia un segundo reto: cómo lograr que

esos cambios generen una responsabilidad compartida por la comunidad universitaria.

La pregunta planteó qué estrategias han resultado más efectivas para involucrar a directivos, docentes, programas académicos, bienestar, talento humano, investigación, tecnología, comunicaciones y servicios administrativos, y qué prácticas aún deben transformarse para que la inclusión haga parte de todas las decisiones institucionales.

Desde su experiencia, el docente Esneider plantea que una de las principales estrategias consiste en involucrar a todos los actores que hacen parte de la universidad. La construcción de una cultura inclusiva debe ser comprendida y asumida por quienes integran la vida cotidiana institucional. En este sentido, nuestro invitado propone poner a la persona en el centro de la conversación y promover procesos de sensibilización y formación que permitan comprender la inclusión desde las relaciones más cercanas, como las que se construyen entre pares, docentes y estudiantes.

Su experiencia en el ámbito de la educación física y el deporte mostró, además, que la inclusión puede integrarse directamente a los procesos formativos. La incorporación de contenidos relacionados con discapacidad, deporte adaptado y participación permite que los futuros profesionales reconozcan desde su formación distintas maneras de responder a la diversidad. Por lo cual, desde esta visión, la inclusión deja de ser un asunto adicional para convertirse en parte de la práctica profesional y de la cultura institucional.

Por su parte, Diana Abello señaló que muchos procesos de inclusión comienzan porque una persona o un pequeño grupo impulsa las transformaciones; por lo cual resalta la necesidad de empoderar equipos, involucrar diferentes instancias y consolidar las experiencias en políticas y normas institucionales que permitan su continuidad en el tiempo.

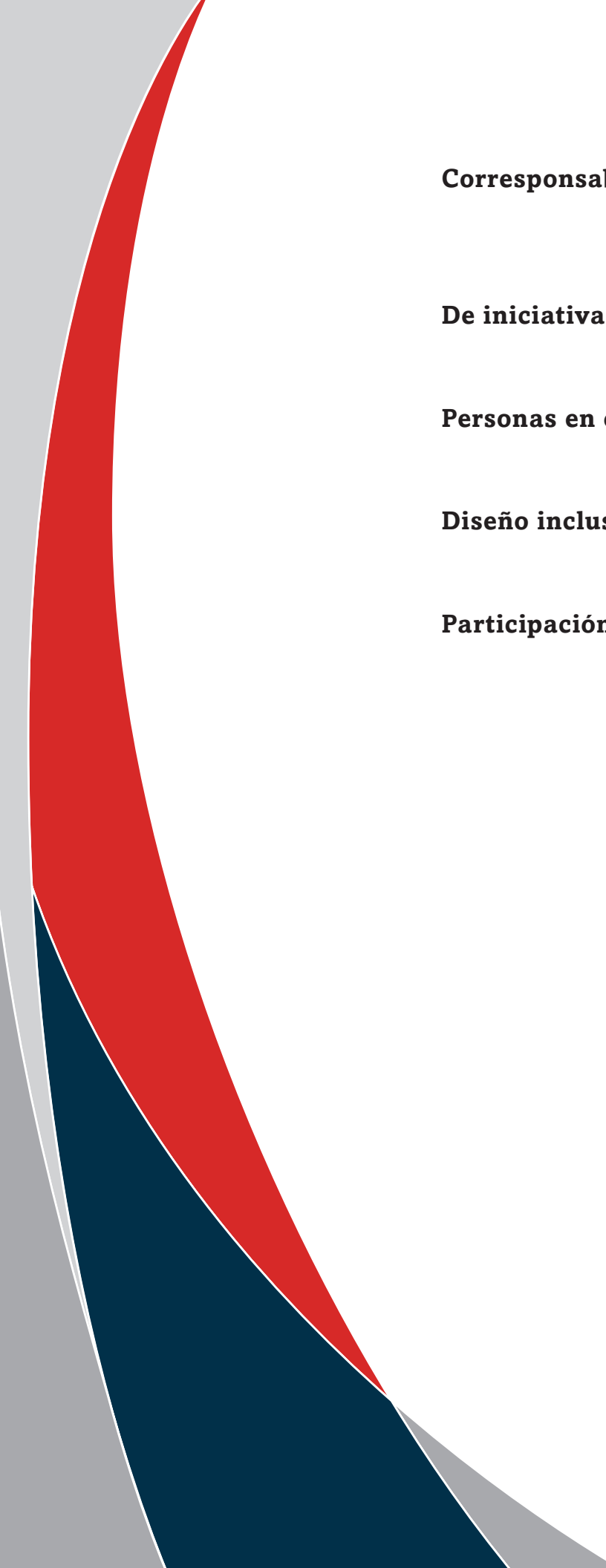
Este planteamiento permite orientar a las instituciones sobre la necesidad de pasar de iniciativas y/o proyectos a sistemas articulados y comprometidos con la inclusión, dejando atrás respuestas aisladas y avanzar hacia estructuras en las que políticas, prácticas y culturas estén articuladas.

En esta misma línea, Geovani Meléndres amplió la reflexión al señalar que la inclusión debe comprenderse de manera transversal a lo largo de toda la trayectoria educativa. Desde la experiencia del INSOR, destacó tres momentos que no pueden abordarse de forma separada: acceso, permanencia y egreso. Estos deben entenderse como partes de un mismo conjunto, acompañado por distintos actores de la educación superior y articulado a las realidades y necesidades de cada estudiante.

Esta mirada invita a superar una comprensión fragmentada de la inclusión. Teniendo en cuenta que no solo basta con garantizar el ingreso si no existen condiciones para permanecer, participar y culminar la trayectoria formativa. De la misma manera, el egreso debe relacionarse con las oportunidades posteriores de participación social y profesional.

Esto implica reconocer que una cultura inclusiva se fortalece cuando la responsabilidad deja de estar concentrada en unos pocos y se convierte en un compromiso institucional compartido. Lo cual conlleva cambiar paradigmas en donde se pase de la sensibilización a la corresponsabilidad, de los proyectos aislados a sistemas sostenibles y de acciones fragmentadas a procesos transversales que acompañen el acceso, la permanencia, la participación y el egreso.

Adicional las intervenciones permitieron identificar aspectos claves para avanzar hacia la responsabilidad compartida



Corresponsabilidad institucional	Involucrar a directivos, docentes, estudiantes, administrativos, servicios, investigación, tecnología, comunicaciones y demás actores en las decisiones de inclusión.
De iniciativas a sistemas	Evitar que los avances dependan de una sola persona; consolidar equipos, procesos, políticas y normas que sostengan las transformaciones en el tiempo.
Personas en el centro	Tomar decisiones desde las experiencias, necesidades, aportes y trayectorias reales de quienes conforman la comunidad universitaria.
Diseño inclusivo desde el principio	Pasar de responder solo ante casos particulares a anticipar la diversidad y reducir barreras desde la planeación.
Participación y representación	Garantizar que las personas con discapacidad tengan voz, incidencia y participación en la construcción de políticas y de la vida universitaria.

Llamado a la acción

El principal llamado a la acción derivado del webinar consiste en que las Instituciones de Educación Superior avancen hacia una cultura inclusiva entendida como una responsabilidad colectiva, transversal y permanente, que se refleje en las decisiones, prácticas, relaciones y oportunidades de participación que hacen parte de la vida universitaria.

Este llamado se concreta en las voces de nuestros ponentes a partir de la transformación de las actitudes cotidianas y el fortalecimiento de la empatía como base de una convivencia verdaderamente inclusiva: *“Llegó la hora de dejar de ser simpáticos y apáticos y comenzar a ser empáticos.”* (Redondo. Septiembre 2026).

Por su parte, Geovani Meléndres retomó el principio “Nada sobre nosotros sin nosotros”, de la Convención de derechos de personas con discapacidad, resaltando que la inclusión debe construirse con la participación de las personas con discapacidad y con una voluntad institucional capaz de responder a sus realidades y garantizar su voz en la toma de decisiones.

De manera complementaria, se debe entender a la inclusión no como una respuesta, sino como una forma de diseñar: Abello (septiembre 2026) resalta *“La inclusión no es un proceso que repara para acoger; es un proceso que diseña para todos.”*

Los tres mensajes convergen en una misma transformación: pasar de instituciones que reaccionan ante la diferencia a instituciones que reconocen la diversidad desde el diseño, construyen con las personas y asumen la inclusión como una responsabilidad compartida. El verdadero indicador de transformación no será únicamente la existencia de políticas, programas o actividades de inclusión, sino la capacidad de las instituciones para eliminar barreras, sostener los procesos en el tiempo, garantizar la participación efectiva y hacer que la diversidad forme parte de las decisiones cotidianas del entorno educativo y académico.

Conclusiones

Las experiencias compartidas por los invitados mostraron que los procesos de inclusión suelen iniciar a partir de situaciones concretas que cuestionan las prácticas institucionales y generan nuevas preguntas. Sin embargo, para que estos avances sean sostenibles, es necesario que dejen de depender de personas o equipos específicos y se conviertan en una responsabilidad compartida por toda la institución. Esto implica fortalecer la articulación entre actores, consolidar aprendizajes en políticas y procesos, y avanzar de iniciativas aisladas hacia sistemas institucionales capaces de sostener las transformaciones en el tiempo.

Asimismo, el webinar resaltó la importancia de comprender la inclusión de manera transversal a lo largo de la trayectoria universitaria. El acceso, la permanencia, la participación y el egreso no deben abordarse como momentos independientes, sino como dimensiones articuladas de una misma experiencia educativa, en la que la institución debe identificar y eliminar barreras y generar condiciones para que todas las personas puedan participar plenamente.

Otro aprendizaje central fue reconocer que la diversidad no debe entenderse como una dificultad que exige respuestas excepcionales, sino como una condición propia de las comunidades universitarias y una oportunidad para enriquecerlas. Una cultura inclusiva se hace visible cuando las personas con discapacidad son reconocidas por sus aportes, participan en la toma de decisiones y contribuyen activamente a transformar los entornos educativos.

En este sentido, avanzar hacia una educación superior más inclusiva exige pasar de la sensibilización a la corresponsabilidad, de la adaptación posterior al diseño inclusivo desde el inicio y de los proyectos particulares a procesos institucionales sostenibles. El reto para las Instituciones de Educación Superior es lograr que la inclusión deje de ser una acción adicional y se convierta en una forma cotidiana de comprender, organizar y vivir la universidad.

¿Qué cambio observable en la vida cotidiana de una institución permitiría afirmar que la inclusión forma parte de su cultura y no solamente de sus proyectos, discursos o disposiciones institucionales?

En conjunto, los invitados coincidieron en que una cultura inclusiva se hace visible cuando la institución incorpora la diversidad en sus decisiones cotidianas y no únicamente cuando responde ante situaciones particulares. Esto supone anticipar posibles barreras, garantizar condiciones reales de acceso y participación y reconocer a las personas con discapacidad no como receptoras de apoyos, sino como integrantes de la comunidad que aportan, generan nuevas preguntas y enriquecen la vida universitaria.

Asimismo, señalaron que la inclusión requiere mecanismos efectivos de participación y representación, de manera que las personas con discapacidad puedan ejercer su voz e incidir en las decisiones institucionales. Por ello, el acceso, la permanencia o la graduación no son suficientes por sí solos: una cultura inclusiva también se expresa en la posibilidad de participar plenamente en los espacios académicos, sociales, culturales y deportivos, y de contribuir activamente a la transformación del entorno universitario.



Lo que viene



La Estrategia “Diálogos para potenciar la educación superior inclusiva” continúa consolidándose como un espacio de encuentro, aprendizaje y construcción colectiva entre instituciones, entidades aliadas, docentes, directivos, estudiantes y organizaciones comprometidas con la garantía del derecho a una educación superior accesible, equitativa e inclusiva.

Durante los próximos encuentros de 2026, la agenda de fortalecimiento abordará las prioridades definidas en la Declaración por la Educación Superior Inclusiva para avanzar en la transformación institucional y en la consolidación de ecosistemas universitarios inclusivos.

Epílogo



La inclusión como cultura viva y en permanente construcción

La construcción de culturas inclusivas en la educación superior no es un punto de llegada, sino un proceso dinámico que exige reflexión constante, apertura institucional y compromiso ético. Las ideas compartidas en la sesión evidencian que la inclusión no se limita a la adopción de lineamientos, ajustes o protocolos; se trata de transformar la manera en que las instituciones comprenden la diversidad, se relacionan con ella y la integran en su identidad.

Sin embargo, los avances hacia esta cultura inclusiva requieren superar un obstáculo ampliamente documentado: la distancia entre la retórica y la acción. El informe *Políticas de equidad e inclusión en la educación superior de América Latina y el Caribe* señala que, aunque más del 90% de las universidades declaran contar con políticas de inclusión, estas suelen ser fragmentadas, focalizadas y de alcance limitado, sin una visión sistémica que transforme realmente las estructuras universitarias (UNESCO IESALC, 2025).

En ese sentido, los marcos internacionales y nacionales ofrecen una guía indispensable para que las instituciones identifiquen sus falencias, fortalezcan sus capacidades y garanticen que la accesibilidad sea materializada en cada rincón de la vida universitaria.

Estos referentes permiten pasar del discurso a la acción, y constituyen el punto de partida para una transformación institucional sostenida.

A partir de ello, la inclusión debe asumirse como una cultura viva, en permanente evolución. Cada estudiante que ingresa, cada docente que se forma, cada política que se revisa y cada práctica que se ajusta contribuye a redefinir lo que significa participar plenamente en la vida universitaria (Soto Calderón, 2003, pág. 6). La presencia de estudiantes con discapacidad no es un desafío a resolver, sino una oportunidad para ampliar la mirada, enriquecer el diálogo académico y fortalecer la democracia institucional. (UNESCO, s.f).

Ahora bien, es preciso señalar que las universidades que avanzan hacia modelos inclusivos reconocen que la accesibilidad, los ajustes razonables y la participación efectiva no son concesiones ni prácticas aisladas que desconozcan su concepción sistémica, sino condiciones esenciales para garantizar el derecho a la educación superior. Más aún, comprenden que la inclusión es un indicador de calidad: una institución que escucha, adapta, acompaña y transforma es una institución que aprende.

En consecuencia, el verdadero reto consiste en integrar estos estándares como eje de la identidad institucional, de modo que la inclusión deje de ser un componente declarativo y se convierta en un principio estructural. Asumir estas directrices bajo la premisa “Nada sobre nosotros sin nosotros” implica garantizar que los estudiantes y docentes con discapacidad tengan voz, voto y representación activa en las decisiones académicas y políticas de la institución, consolidando así una gobernanza universitaria verdaderamente democrática y coherente con los derechos humanos (Red Colombiana de

Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad, 2026).

En definitiva, construir culturas inclusivas exige que la inclusión deje de ser un enunciado y se convierta en una práctica cotidiana que transforme la vida universitaria. Solo cuando la accesibilidad, la participación y el reconocimiento de la diversidad sean principios reales y no declarativos, la educación superior podrá garantizar el derecho a aprender y a enseñar en condiciones de equidad. El desafío continúa, y su cumplimiento definirá el carácter democrático y la calidad de nuestras universidades.



Referencias



Soto Calderón, R., (2003). La inclusión educativa: Una tarea que le compete a toda una sociedad. Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”, 3(1), 0. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44730104>

Márquez Vázquez, C. (2025). Informe señala que compromiso con la inclusión en la educación superior debe trascender lo teórico. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (UNESCO-IESALC). <https://www.iesalc.unesco.org/es/articles/informe-senala-que-compromiso-con-la-inclusion-en-la-educacion-superior-debe-trascender-lo-teorico-0>

UNESCO. (s. f.). La inclusión en la educación. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/education/inclusion>

Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad, Ministerio de Educación Nacional, INSOR, INSI, MINTIC, MinCiencias, Fundación Saldarriaga Concha. (2026). Declaración de la Educación Superior Inclusiva y conversatorio Sesión 8. Culturas inclusivas en la educación superior

<https://youtu.be/HPfoENDw5fE>

Enlace del Webinar: <https://www.youtube.com/watch?v=HPfoENDw5fE>



Editorial
Neogranadina