

Diálogos **para** potenciar **la** educación superior **inclusiva**

*Evento: Más allá de la toma de conciencia:
cultura inclusiva en educación superior*

10 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 9 de la Estrategia
Diálogos para potenciar la educación superior inclusiva
Segunda fase de la estrategia

Evento

Más allá de la toma de conciencia: cultura inclusiva en educación superior

Fecha del encuentro

10 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)

Presentadores

Ayda Cáceres. Universidad Metropolitana
Ramón Santiago. Universidad Autónoma del Caribe

Invitado

Renato Opertti. Instituto de Educación de la Universidad
ORT Uruguay

Elaboración de contenidos

Marta Lucía Hernández Blanco. Universidad de Sucre
marta.hernandez@unisucree.edu.co

Oris María Mercado Maldonado. Universidad del Atlántico
oris.mercado@mail.uniatlantico.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

Angie Alejandra Rincón Pulido. Universidad Militar Nueva Granada
est.angie.arincon@unimilitar.edu.co

Lina Gabriela Granados Pinilla. Universidad Militar Nueva Granada
est.lina.granados@unimilitar.edu.co

Laura Juliana Granados Pinilla. Universidad Militar Nueva Granada
est.laura.jgranados@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. Secretaria 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 9. Más allá de la toma de conciencia: cultura inclusiva en 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. Licencia disponible en: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es>



Contenido



01 Prólogo

02 Introducción

03 Ideas y preguntas clave

04 Llamado a la acción

05 Conclusiones

06 Preguntas y reflexiones de las personas participantes

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 noveno webinar de la agenda de Fortalecimiento de Diálogos para potenciar la educación superior inclusiva 2026, denominado “Más allá de la toma de conciencia: Cultura inclusiva en educación superior”, se desarrolló un encuentro orientado a reflexionar sobre el desafío de posicionar la inclusión como el ADN y el propósito compartido de toda la comunidad universitaria.

Durante este espacio, se analizó la urgencia de transitar de enfoques asistenciales hacia una visión organizacional sistémica, donde el currículo actúe como eje articulador entre la gestión, la docencia y el bienestar. El diálogo reafirmó que la verdadera transformación cultural exige dejar de intentar adaptar a los estudiantes a modelos rígidos, para empezar a construir entornos que garanticen trayectorias educativas exitosas para todos, reconociendo la diversidad humana como un elemento fundamental para la calidad y la excelencia académica.

En este sentido, contar con la participación del doctor Renato Opertti representó una oportunidad para dialogar sobre los retos que enfrenta la educación superior en la consolidación de un paradigma verdaderamente equitativo. Su amplia experiencia internacional en el campo de la visión sociopedagógica y las reformas curriculares permitió

reflexionar sobre cómo las instituciones pueden transformar sus estructuras organizacionales y poner el currículo en el centro para democratizar el aprendizaje, garantizando así que la diversidad deje de ser vista como un problema a resolver y se asuma como un elemento fundamental de la calidad educativa.

En línea con el propósito de esta agenda de fortalecimiento, el encuentro permitió profundizar en una pregunta de fondo: **¿qué debe cambiar dentro de las instituciones de educación superior para que la inclusión deje de ser una respuesta frente a situaciones particulares y se convierta en una forma de comprender, organizar y desarrollar la vida universitaria?**

Este tránsito supone también superar la idea de que la transformación cultural ocurre únicamente a partir de procesos de sensibilización. Tomar conciencia es un punto de partida, pero no es suficiente si no se traduce en decisiones, recursos, prácticas pedagógicas, formas de gestión y relaciones que hagan posible la inclusión. En este sentido, avanzar hacia una cultura inclusiva implica que aquello que una institución reconoce y declara frente a la diversidad tenga una expresión concreta en la experiencia cotidiana de estudiantes, docentes y demás integrantes de la comunidad universitaria.



Ideas y preguntas clave

Según la estructura del webinar, el conversatorio se dinamizó a partir de las siguientes preguntas dirigidas al invitado internacional:

¿Qué caracteriza a una Institución de Educación Superior que realmente ha logrado construir una cultura inclusiva?

Bajo la perspectiva de nuestro ponente, **Renato Opertti**, una Institución de Educación Superior–IES que realmente ha construido una cultura inclusiva se caracteriza por haber posicionado a **la inclusión como el corazón y el ADN de todo el sistema educativo**, y no como un programa marginal o compensatorio.

Desde esta perspectiva, la inclusión no consiste en “integrar” a quienes están fuera de un sistema estandarizado, sino en transformar el sistema mismo para que pueda responder a la singularidad de cada estudiante, bajo la premisa rectora de la UNESCO: *“Todo alumno importa e importa por igual”*.

Esto supone comprender que una cultura inclusiva no se limita a la existencia de programas, servicios o acciones dirigidas a determinados grupos. Implica revisar la manera en que la institución organiza sus procesos, desarrolla el currículo, toma decisiones y

genera condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender y participar en igualdad de condiciones.

¿Por dónde deberían comenzar las Instituciones de Educación Superior que desean avanzar hacia una cultura inclusiva desde una mirada de gestión?

La transición hacia una cultura inclusiva comienza cuando la IES asume, desde la alta dirección, que es el sistema organizativo el que debe adaptarse a la diversidad humana, y no a la inversa.

Esto implica que la inclusión debe dejar de ser responsabilidad exclusiva de determinadas áreas o equipos y comenzar a incorporarse en las decisiones estratégicas de la institución. La gestión tiene un papel fundamental para generar las condiciones que permitan transformar las prácticas, los procesos y las estructuras que pueden estar produciendo barreras para el aprendizaje y la participación.

En este sentido, avanzar hacia una cultura inclusiva requiere que la institución revise sus formas de organizarse y de responder a las trayectorias diversas de sus estudiantes, superando una lógica centrada exclusivamente en atender situaciones particulares cuando estas ya se presentan.

A partir de su experiencia internacional, muchas instituciones coinciden en que transformar una cultura organizacional es uno de los procesos más complejos. Si hoy acompañara a una Institución de Educación Superior colombiana que quisiera acelerar este proceso de transformación, ¿cuáles serían las tres decisiones estratégicas que recomendaría priorizar durante los próximos años?

Para acelerar el cambio cultural en una IES colombiana, y manteniendo la perspectiva de transformación sistémica, la estrategia debe pasar del discurso a la operativización.

Si se tuvieran que priorizar decisiones estratégicas, una primera sería institucionalizar el seguimiento a las trayectorias educativas exitosas. La inclusión no termina con la admisión. Una decisión fundamental es invertir en programas estructurados que monitoreen y acompañen al estudiante durante toda su vida universitaria. Esto implica pasar de una gestión reactiva —atender al estudiante cuando ya está en riesgo de deserción— a una gestión preventiva.

Al estructurar planes de apoyo académico y realizar un seguimiento riguroso semestre a semestre, la IES puede fortalecer las condiciones para la permanencia y el egreso equitativo como verdaderos indicadores del éxito institucional.

Por otra parte, habría que trabajar en un **cambio cultural**, ya que este puede estancarse si los docentes y administrativos no saben *cómo* ser inclusivos en el día a día. La segunda decisión estratégica sería establecer **planes de formación obligatoria y continua**, basados en herramientas prácticas que permitan llevar la inclusión a las diferentes situaciones de la vida universitaria.

Y, por último, aparece la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo en redes interinstitucionales. Ninguna IES puede lograr una transformación cultural profunda de forma aislada. Volcarse hacia el trabajo en red, tanto a nivel regional como nacional, permite a las instituciones compartir buenas prácticas, co-crear lineamientos, unir esfuerzos de investigación y consolidar publicaciones conjuntas.

Esta sinergia interinstitucional no solo favorece el aprendizaje interno, sino que también permite que las instituciones construyan capacidades colectivas y fortalezcan su participación en las discusiones sobre educación superior, discapacidad e inclusión en sus territorios.

Llamado a la acción



El principal llamado a la acción derivado del webinar consiste en que las instituciones de educación superior dejen de intentar adaptar a los estudiantes a sistemas educativos rígidos y asuman el compromiso de transformar sus propias estructuras organizacionales, académicas y culturales.

Para que este llamado se convierta en realidad, las Instituciones de Educación Superior deben pasar del discurso a la acción, garantizando condiciones para trayectorias educativas exitosas para todos. Esto exige que la inclusión deje de ser una política aislada y se convierta en parte del **ADN institucional**, utilizando marcos como el **Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)** y la identificación sistemática de barreras para consolidar entornos donde la diversidad sea reconocida como un elemento fundamental de la calidad y la excelencia académica.

La transformación, por tanto, no consiste únicamente en crear nuevas acciones para determinados estudiantes, sino en revisar aquello que la institución hace de manera cotidiana: cómo enseña, cómo evalúa, cómo acompaña, cómo organiza sus procesos y cómo toma decisiones frente a la diversidad de quienes hacen parte de la comunidad universitaria.

Conclusiones



Durante las reflexiones planteadas por nuestro invitado, es importante resaltar los impactos de la cultura organizacional en el escenario de las trayectorias educativas y, sobre todo, los riesgos de profundización de las desigualdades y exclusiones existentes si la inclusión se asume únicamente como un esfuerzo compensatorio que no transforma la estructura institucional.

En esta lógica, es importante reconocer que la inclusión no puede posicionarse en la educación superior como un programa marginal para “adaptar” a quienes no encajan en un modelo homogeneizante. Al contrario, requiere poner el currículo en el centro para democratizar el aprendizaje, lo cual exige una comprensión crítica de contextos y territorios atravesados por la injusticia social y la desigualdad socioeconómica, cultural y educativa.

En esta línea, la estandarización académica y la rigidez administrativa para la clasificación y toma de decisiones estratégicas en el ámbito institucional deben tener un límite y flexibilizarse bajo una visión sociopedagógica. Esto implica reconocer que la incorporación de diálogos y la participación multiactor también constituyen un campo de representación y construcción colectiva que democratiza el ámbito universitario y favorece la participación plena de las personas con discapacidad y de aquellas históricamente excluidas.

Finalmente, la responsabilidad por la inclusión educativa sigue siendo **sistémica e institucional**. Es decir, las oficinas de bienestar pueden facilitar y orientar la identificación de apoyos, detectar barreras y ampliar posibilidades, pero no pueden asumir en solitario la responsabilidad social y ética que corresponde transversalmente a toda la institución de educación superior.

En la defensa de sistemas rígidos existe el riesgo de reducir problemas estructurales como la exclusión, la discriminación y la injusticia a supuestos déficits del estudiante. Por ello, se hace un llamado a reconocer que es el sistema el que debe transformarse para potenciar las capacidades humanas, fortaleciendo el cuidado, la escucha, el acompañamiento, la personalización de los aprendizajes y el vínculo educativo.

De esta manera, la construcción de una cultura inclusiva implica un cambio en la manera de comprender la calidad educativa: no se trata únicamente de alcanzar resultados académicos, sino de generar las condiciones para que la diversidad de estudiantes pueda aprender, participar, permanecer y culminar sus trayectorias educativas.



Preguntas y reflexiones de las personas participantes

Durante el espacio de interacción, las y los participantes compartieron inquietudes con el invitado como:

¿Frente a las resistencias que suelen aparecer cuando una Institución de Educación Superior intenta transformar su cultura institucional, ¿cómo podemos involucrar a quienes todavía perciben la inclusión como una responsabilidad de “otros” y lograr que se reconozcan como actores fundamentales de esa transformación?

Para vencer esa resistencia, debemos cambiar la narrativa institucional: hay que dejar de presentar la inclusión como un acto de caridad o como una carga adicional para el docente, y empezar a posicionarla como parte fundamental de la calidad educativa.

La resistencia surge porque seguimos anclados en un modelo compensatorio, donde se cree que la inclusión es el “problema” de las áreas de Bienestar o de educación especial. Para involucrar a toda la comunidad, el liderazgo debe demostrar que pensar en la diversidad no es hacerle un favor a un grupo minoritario, sino mejorar la enseñanza para todos.

Cuando el docente comprende que flexibilizar el currículo y personalizar las rutas de aprendizaje puede enriquecer el proceso educativo y el debate en el aula, deja de verlo como responsabilidad de “otros” y puede asumirlo como parte de su labor pedagógica.

¿Qué lugar deberían ocupar las voces y experiencias de los estudiantes, especialmente de aquellos que históricamente han enfrentado mayores barreras, en la transformación de la cultura universitaria? ¿Cómo pasar de consultarles sobre sus necesidades a reconocerlos como verdaderos protagonistas y corresponsables de las decisiones institucionales sobre inclusión?

El paso fundamental es dejar de ver a los estudiantes como “objetos de intervención” o simples receptores de ajustes razonables, para reconocerlos como co-diseñadores de sus propios aprendizajes.

No basta con hacerles encuestas de satisfacción o preguntarles qué barreras enfrentan; sus voces deben tener un lugar real en los espacios donde se diseñan las políticas, los currículos y los sistemas de evaluación.

Democratizar la IES significa que la experiencia vital del estudiante, especialmente de aquel que ha sido históricamente excluido, se convierta en un insumo académico y político de primer orden. Son ellos quienes pueden evidenciar la brecha entre lo que la IES declara en sus documentos y lo que realmente ocurre en el aula; por lo tanto, su participación constituye un elemento fundamental para comprender la verdadera cultura inclusiva de la institución.

Muchas iniciativas de inclusión logran avances importantes, pero pueden perder fuerza cuando cambian los equipos directivos o las prioridades institucionales. ¿Qué tendría que hacer una Institución de Educación Superior para que la cultura inclusiva se mantenga y evolucione en el tiempo, independientemente de las personas que lideren estos procesos?

Las iniciativas pueden perder fuerza cuando dependen del voluntarismo de un rector, de un decano o de un equipo entusiasta. Para que la cultura inclusiva se mantenga frente a los cambios de administración, tiene que dejar de ser un “proyecto” y convertirse en parte del ADN de la macropolítica institucional.

Esto se logra anclando la inclusión en estructuras institucionales que permitan darle continuidad: primero, en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y en los estatutos universitarios; segundo, en los presupuestos, porque sin asignación de recursos las decisiones pueden quedarse únicamente en el discurso; y tercero, en el currículo formal y en los criterios de evaluación docente.

Cuando la inclusión se institucionaliza como un elemento de calidad que se sigue, se evalúa y se mide, se fortalecen las condiciones para que los procesos trasciendan a las personas que temporalmente los lideran. De esta manera, ya no depende exclusivamente de quién dirija la IES, sino de un andamiaje institucional que permita garantizar el derecho a aprender de cada estudiante.

Epílogo



Más allá del acceso: el desafío de la inclusión universitaria.

El desarrollo de una cultura inclusiva en las Instituciones de Educación Superior (IES) colombianas trasciende la mera eliminación de barreras físicas o la creación de cupos preferenciales; implica una transformación estructural de las dinámicas pedagógicas, institucionales y actitudinales. En el marco del modelo social de la discapacidad, la educación superior inclusiva debe entenderse como un proceso dinámico orientado a erradicar todo sesgo capacitista y a garantizar que el aprendizaje, la permanencia y el egreso se den en condiciones de equidad e igualdad sustancial.

Las decisiones recientes de la Corte Constitucional de Colombia han delineado con precisión los deberes de las IES en esta materia. Si bien la autonomía universitaria constituye un principio protegido constitucionalmente, esta encuentra un límite infranqueable en la efectividad de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. Por ello, las instituciones no pueden ampararse en su discrecionalidad administrativa o académica para omitir la implementación de ajustes razonables oportunos ni para desatender las necesidades de accesibilidad en los entornos de aprendizaje.

En este marco, la jurisprudencia ha precisado que el derecho a la educación inclusiva abarca tanto el acceso equitativo mediante acciones afirmativas en las admisiones,

como la disponibilidad de apoyos específicos durante la trayectoria académica. Así, se ha reafirmado que la aplicación de ajustes razonables en las pruebas de ingreso no altera la intencionalidad de la evaluación, sino que remueve las barreras que impiden medir objetivamente el mérito de los aspirantes con discapacidad (Corte Constitucional, Sentencia T-115/22).

Asimismo, en el ámbito de la permanencia y el aprendizaje, el Máximo Tribunal ha precisado que la provisión de apoyos humanos y pedagógicos, como la interpretación en Lengua de Señas Colombiana o la adaptación de formatos evaluativos, no se limita a la actividad en el aula de clases, sino que debe extenderse a la vida universitaria integral, incluyendo trámites administrativos y espacios deportivos o culturales (Corte Constitucional, Sentencias T-138/22; T-463/22).

Complementariamente, la jurisprudencia más reciente ha enfatizado que las IES deben articular sus reglamentos con protocolos claros de atención y evaluación flexibilizada, evitando que la sobrecarga burocrática o la falta de previsión institucional trasladen a la persona con discapacidad la carga indebida de justificar continuamente sus requerimientos de apoyo (Corte Constitucional, Sentencia T083/25). Esta perspectiva se alinea con las orientaciones del Ministerio de Educación Nacional (2017) a través del Índice de Inclusión para Educación Superior (INES), herramienta que concibe la inclusión no como una respuesta coyuntural ante la acción de tutela, sino como una política institucional continua de autoevaluación, gestión y transformación cultural.

En virtud de lo expuesto, la implementación de buenas prácticas en materia de cultura inclusiva exige que las universidades asuman un rol proactivo y preventivo. En este contexto, el verdadero desafío de la educación superior colombiana ya no consiste únicamente en garantizar el

acceso de las personas con discapacidad, sino en construir comunidades académicas capaces de reconocer la diversidad humana como un valor inherente y una fuente de enriquecimiento colectivo.

La consolidación de entornos inclusivos demandará innovaciones permanentes en los modelos pedagógicos, en las prácticas de gestión institucional y en la formación de docentes, directivos y personal administrativo. Solo a través de este compromiso integral será posible transformar la inclusión de una respuesta excepcional frente a necesidades particulares en un principio transversal que oriente la vida universitaria y contribuya a la construcción de una sociedad más justa, plural y democrática.



Referencias



Corte Constitucional de Colombia. (2022). Sentencia T-115 de 2022 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/t-115-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2022). Sentencia T-138 de 2022 (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera).<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-138-22.htm>

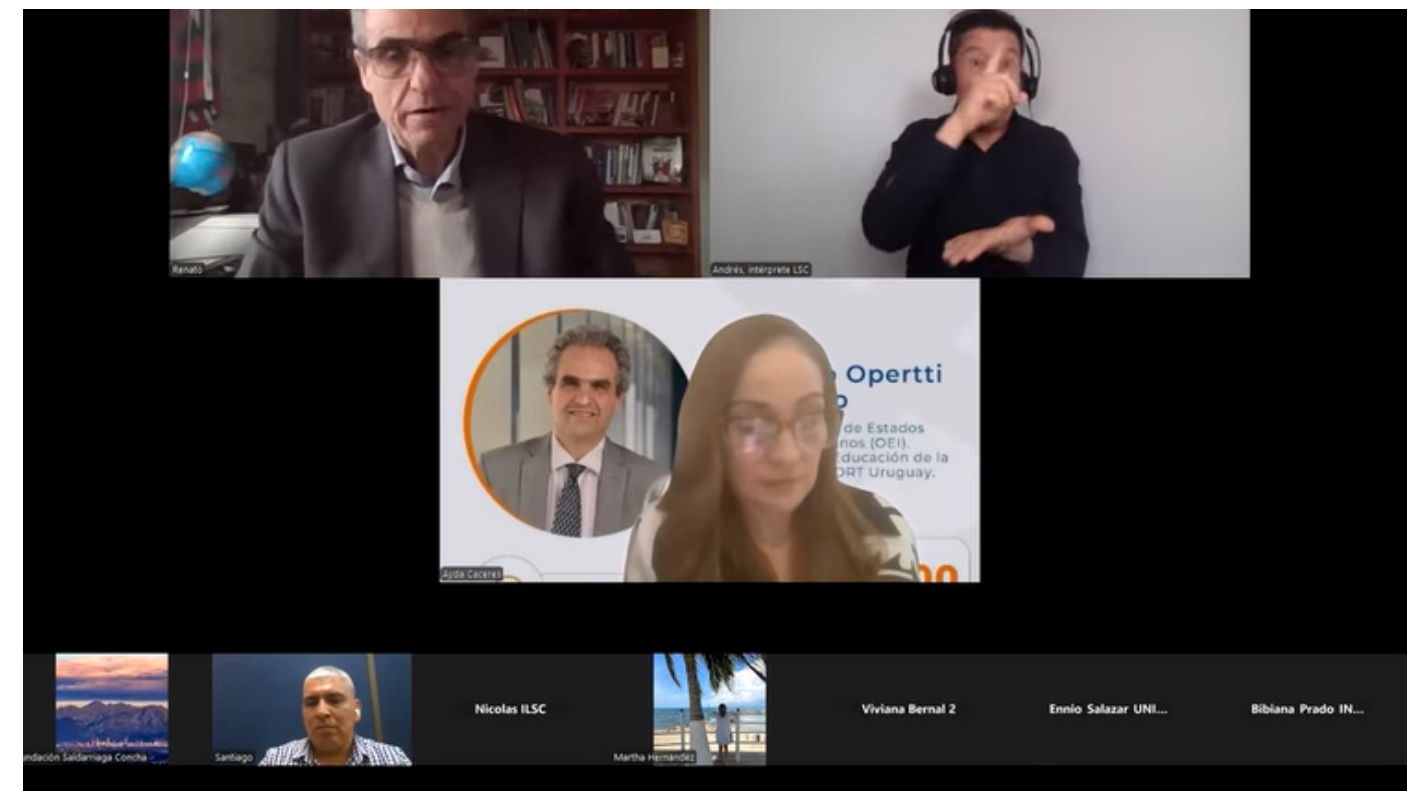
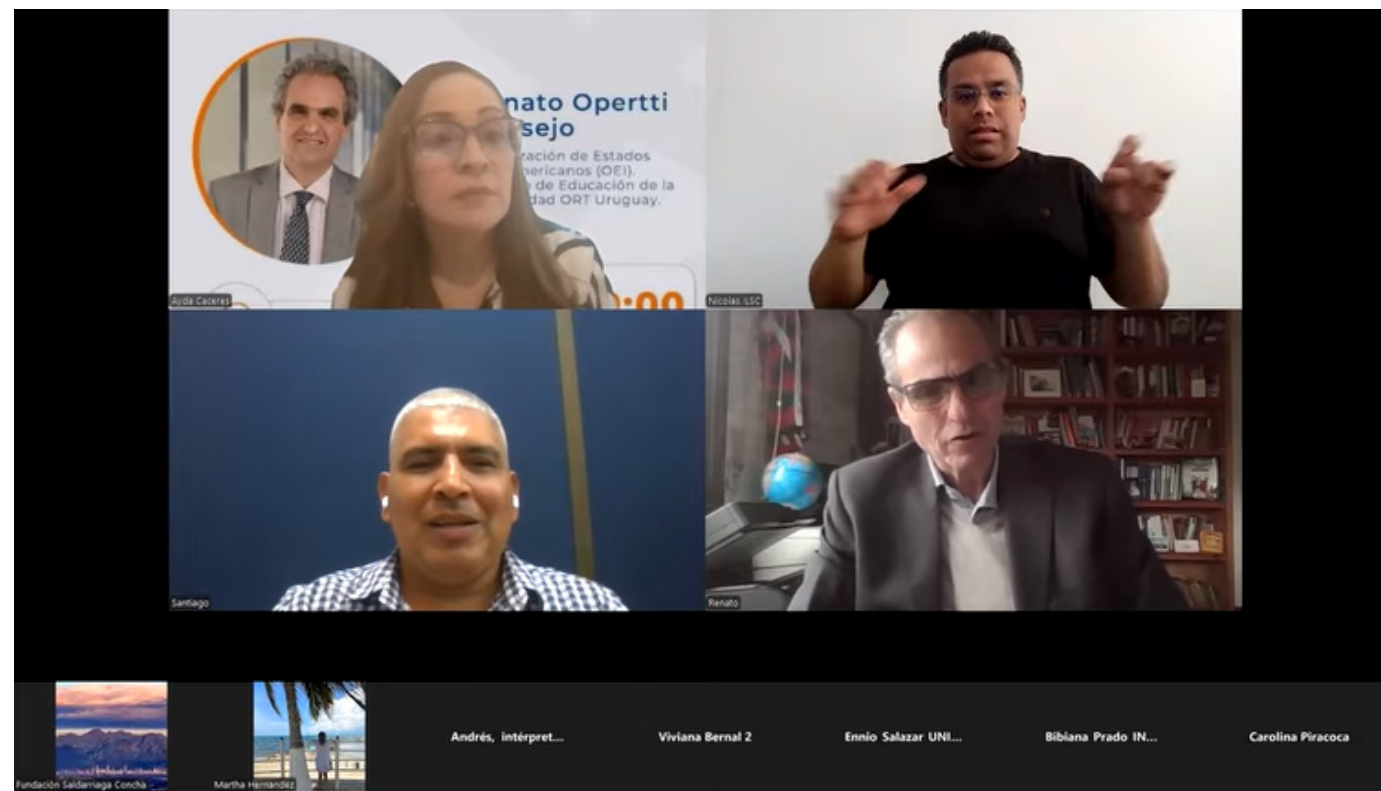
Corte Constitucional de Colombia. (2022). Sentencia T-463 de 2022 (M.P. Alejandro Linares Cantillo). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/t46322.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025). Sentencia T-083 de 2025 (M.P. José Fernando Reyes Cuartas).<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-083-25.htm>

Ministerio de Educación Nacional. (2017). Índice de Inclusión para Educación Superior (INES). Documento de trabajo y guía metodológica.<https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-357277.html>

Enlace del webinar: <https://www.youtube.com/watch?v=jd1EMVCdiTQ>

Más allá de la toma de conciencia: Cultura Inclusiva en educación superior





Editorial
Neogranadina