

**Inclusión y permanencia de personas con discapacidad en Instituciones de Educación Superior en el Distrito de Barranquilla.**

**Marleyn Serrano Ramirez**  
[marleynserrano@mail.uniatlantico.edu.com](mailto:marleynserrano@mail.uniatlantico.edu.com)  
Universidad del Atlántico

**Luis Fajardo Quiñonez**  
[luisfq2@hotmail.com](mailto:luisfq2@hotmail.com)  
Universidad del Atlántico

**Julieth Stephanie Contreras De La Rosa**  
[jscontrerasd@gmail.com](mailto:jscontrerasd@gmail.com)  
Universidad del Atlántico

**Resumen**

El presente artículo plantea las relaciones de la educación superior, la política institucional y gubernamental existente en Colombia para las personas con alguna discapacidad. La investigación de tipo documental revisa la formación de éstas en las instituciones de educación superior de Barranquilla en el marco de su inserción a la vida laboral bajo el Régimen Laboral Colombiano. Dentro de las conclusiones se plantea que a pesar de la existencia de normas, leyes, decretos internacionales y nacionales, el derecho y acceso a la educación superior de las personas con discapacidad sigue siendo objeto de preocupación y tema por resolver en Colombia, pues su ingreso, permanencia y egreso de las instituciones de educación superior está llena de obstáculos, impedimentos y restricciones que impiden que éstos logren su autonomía, su independencia económica y mejoren sus condiciones de vida.

**Palabras clave**

Discapacidad, Inclusión, Educación superior, Régimen laboral.

## **Inclusion and permanence of persons with disabilities in Higher Education Institutions in the Barranquilla District.**

### **Abstract**

This article raises the relations of higher education, the institutional and governmental policy existing in Colombia for people with some disability. Documentary research examines the formation of these in higher education institutions in Barranquilla within the framework of their insertion into working life under the Colombian Labor Regime. The conclusions are that despite the existence of norms, laws, international and national decrees, the right and access to higher education of persons with disabilities continues to be the subject of concern and subject to be resolved in Colombia, because their income, permanence and egress of institutions of higher education is full of obstacles, impediments and restrictions that prevent them from achieving their autonomy, economic independence and improve their living conditions.

### **Key words**

Disability, inclusion, superior education, work regime.

## **Inclusão e permanência de pessoas com deficiência em instituições de ensino superior no distrito de Barranquilla.**

### **Resumo**

O presente artigo levanta as relações do ensino superior, a política institucional e governamental existente na Colômbia para pessoas com alguma deficiência. A pesquisa documental examina a formação destes nas instituições de ensino superior de Barranquilla no âmbito da sua inserção na vida profissional sob o regime colombiano do trabalho. As conclusões são que, apesar da existência de normas, leis, decretos internacionais e nacionais, o direito ao acesso ao ensino superior de pessoas com deficiência continua a ser motivo de preocupação e sujeito a ser resolvido na Colômbia, porque seus rendimentos, a permanência e a saída das instituições de ensino superior estão cheias de obstáculos, impedimentos e restrições que os impedem de alcançar sua autonomia, independência econômica e melhorar suas condições de vida.

### **Palavras-chave**

Deficiência, Inclusão, Ensino superior, regime de trabalho.

## **Introducción**

Con la Declaración Internacional de los Derechos Humanos (1949), se dio el primer paso hacia la inclusión educativa en el mundo, que en un principio fue entendida como integración, pues en sus lineamientos, orientaban la educación hacia la eliminación de la exclusión de estudiantes ya vinculados al sistema escolar y al mismo tiempo, impulsaba el aumento de la participación de los mismos, incluyendo a los que tenían algún tipo de discapacidad. Así mismo, promovió la eliminación de barreras que limitaran el buen desarrollo del aprendizaje y la participación de estudiantes en situación de desventaja o vulnerables a la exclusión.

Hoy día en Colombia se ha abordado desde diferentes perspectivas el tema de la inclusión para personas con discapacidad tanto en el campo educativo como en el laboral y social, debido a que la educación superior a nivel nacional e internacional atraviesa por complejas transformaciones. Meller y Meller (2007), sostienen que el sistema de educación superior enfrenta un contexto ideológico caracterizado por la resistencia, esto conlleva a dificultar la eliminación de barreras sociales y culturales para favorecer una sociedad incluyente permitiendo a estas personas ser parte activa dentro de ella.

Bajo este contexto, según Gonzalez, A. O. (2011) el 12.9% de la población estudiantil de Colombia, se encuentra con alguna condición de discapacidad, es decir de cada 8 personas 1 presenta esta condición (Endisc, 2004). En este sentido, el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad (Endisc, 2004), realizado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis) en el 2004, resalta la necesidad de revertir el proceso de exclusión del capital humano, del cual son objeto los estudiantes que presentan alguna discapacidad (Ferrante y Ferreira, 2008); deseando acrecentar las instancias de integración, desarrollo y participación social de esta población, en las diversas dimensiones de la educación superior.

Resulta imprescindible recalcar que la inclusión, no se trata solamente de incorporar personas con discapacidad o dificultades para el aprendizaje y la participación en las aulas regulares para que compartan experiencias, va más allá y requiere de ciertos cambios para que el proceso de enseñanza- aprendizaje se focalice en atender no solo sus necesidades y dificultades, sino también la de todos aquellos que por su situación de marginalidad, raza, sexo, o religión sean vulnerables a la discriminación social. Este proceso requiere de la elaboración de un proyecto

riguroso, que regule no solo la norma sino también el actuar de las personas involucradas en él, el personal que se necesita en los ambientes escolares, y del grupo interdisciplinario indispensable para superar todas las dificultades relacionadas con la inclusión, la sensibilización y la tolerancia a la diferencia dentro de una sociedad.

En la educación superior el tema de la inclusión, constituye un proceso orientado a proporcionar una respuesta apropiada a la diversidad de características y necesidades educativo-formativas del alumnado (Moriña, 2004). Al mismo tiempo debe promover el respeto a ser diferente y garantizar la participación de la comunidad dentro de una estructura intercultural en los procesos educativos, ya que es el sistema mismo quien debe transformarse para atender la riqueza implícita en la diversidad estudiantil.

El cambio de paradigma de la educación inclusiva a escala mundial implica modificaciones sustanciales en las culturas, en las mentalidades, en las prácticas educativas, en las políticas, y hasta en las ofertas laborales, en ese sentido en el régimen laboral el sistema de protección social se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos, para obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y al trabajo.

La Constitución Política de Colombia (1991), dispone en su artículo 25, “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, donde toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

En consonancia con lo anterior, y frente a esta realidad, se contrastan estos criterios con los de los diferentes programas de formación a personas en condición de discapacidad implementados por Instituciones de Educación Superior en el Distrito de Barranquilla para deducir si estos contribuyen a la inclusión laboral de los mismos y ayudan a formar una sociedad diversa con sentido de responsabilidad. Para lograrlo se identificaron las Instituciones de Educación Superior en el Distrito de Barranquilla que tienen implementados programas de formación a personas en condición de discapacidad con proyección laboral, luego se recopiló la información de los programas y por último se revisó la información suministrada de los programas desarrollados para mostrar cual de ellas contribuyen a la inclusión en el régimen de empleabilidad.

## **Método**

Se ha dividido la presentación del trabajo en dos apartes. En la fase 1 se encuentra la revisión de las políticas públicas respecto de las normas y leyes existentes y en la fase 2, los programas de educación inclusiva en las Instituciones de Educación Superior (IES) en el Distrito de Barranquilla- Atlántico.

**Fase 1.** Esta fase tuvo como fin, conocer las estrategias que se están llevando a cabo en el área metropolitana del Distrito de Barranquilla para el proceso de educación inclusiva, que permita su formación y posterior inclusión laboral de personas con discapacidad. Se obtuvo la información por medio de entrevista con la persona encargada de medir la ejecución de la política en la Alcaldía de Barranquilla el día 19 de septiembre de 2016. En este documento se advierte la estrategia de ocupación laboral incluyente que busca la ocupación real y efectiva de las personas con discapacidad, mediante procedimientos que así lo garanticen, de esta manera, se coordinan acciones que conduzcan al sector empresarial y productivo a la generación de oportunidades de empleo para esta población y cuenten con orientación y capacitación permanente para el fortalecimiento del sector hacia la concientización y sensibilización del apoyo a la gestión realizada (Política Pública de Discapacidad Barranquilla, 2015).

Así mismo, se realizó una revisión de las normas colombianas, que favorecen a las personas con discapacidad en cuanto a educación, trabajo e inclusión social como lo establece la Constitución Política del 1991, la Ley General de Educación, los tratados internacionales ratificados en Colombia para el beneficio de este colectivo, y la más reciente Ley Estatutaria 1618 de 2013 la cual establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

**Fase 2.** Tuvo como propósito conocer los programas de educación inclusiva en las Instituciones de Educación Superior (IES) en el Distrito de Barranquilla- Atlántico y recopilar la mayor cantidad de información acerca del proceso de inclusión educativa llevado a cabo en diferentes Instituciones. Para ello, se realizó una búsqueda de las Universidades en el área metropolitana del Distrito de Barranquilla, obteniendo como resultado diez IES. Estas fueron contactadas telefónicamente, y posteriormente se propuso una entrevista. La entrevista realizada fue de tipo semiestructurada, dirigida a los o las directores (as), coordinadores (as) asesores o encargados (as) de los programas o proyectos de educación inclusiva en las Institución de

Educación Superior. El instrumento contaba con diez preguntas abiertas y su duración aproximada fue de una hora.

En la entrevista se formularon interrogantes como: ¿Qué programa, proyecto o política institucional de educación inclusiva han llevado a cabo en la institución? ¿Cómo es el proceso de ingreso y admisión a las instituciones universitarias de las personas con discapacidad? ¿Cuáles son las medidas inclusivas llevadas a cabo por la IES durante la permanencia del estudiante con discapacidad?, y se indagó sobre el proceso de egreso y de contratación de estas personas por parte del sector privado.

Del total de universidades, cuatro (4) IES del área metropolitana del Distrito de Barranquilla compartieron su experiencia, y las características de ellas son objeto de análisis descriptivo, las Instituciones fueron: la Universidad del Atlántico, de carácter público, donde la entrevista fue realizada con el asesor del programa “Diverser”; la Universidad Autónoma del Caribe, de carácter privado, donde se entrevistó al director del programa “Inclusion y Diversidad”; la Universidad del Norte, de carácter privado, donde se tuvo contacto con la coordinadora del programa “Uninorte Incluyente”, y por último la Universidad Libre Seccional Barranquilla, de carácter privado donde se aplicó la entrevista con la psicóloga de Bienestar Universitario, persona a cargo del programa “Sistema de Atención Integral para Estudiantes (SAIE)”. Luego de cada entrevista se les solicitó información sobre la estructura de los programas creados por la institución como soporte a ésta investigación, vía correo electrónico.

### **Discapacidad**

Concepto que ha ido mutando desde los inicios de la humanidad hasta la actualidad. La definición actualmente manejada en debates teóricos en el campo de la discapacidad es la relacional, es decir, que reconoce la interacción de diversos factores. A partir de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) desarrollada por la Organización Mundial de la Salud (2001), y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), se propone una definición de la discapacidad como: “Un concepto que evoluciona y que resulta de una interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (ONU, 2006, p. 2). En otras palabras, las discapacidades se entienden como construcciones sociales mediadas por estructuras relacionales de poder (Barnes y Mercer, 1996; Oliver, 1996; Barton, 1989; Joly, 2007, citado por Buelvas et al., 2013) que van

elaborando los entornos y contornos de la espacialidad, la cultura, la ideología, la economía y las formaciones políticas (Buelvas et al., 2013). Es decir, la persona con discapacidad es reconocida, en primera instancia, como un ser humano con igualdad de derechos y dignidad. Una persona que se encuentra sumergida en una situación (la discapacidad) que requiere en determinadas circunstancias de medidas específicas para garantizar el goce y pleno ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones que el resto de las personas (Palacios y Bariffi, 2007 citado por Cobos, A. R., Moreno. M, A. (s/f).

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad<sup>1</sup> publicado en el año 2011, más de 1.000 millones de personas en el mundo viven con alguna discapacidad, lo que se traduce en aproximadamente el 15% de la población mundial (según estimaciones de población en 2010) de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su vida diaria.

En Colombia, de acuerdo con el Censo del (DANE 2005) existen 2.624.898 PcD(Personas con Discapacidad), lo que equivale al 6,3% del total de la población. Con relación a las cifras censales de los países de la Comunidad Andina de Naciones -CAN, Colombia ocupa el primer lugar en prevalencia de discapacidad, seguida por Ecuador con el 4,7% (2001), Venezuela con 3,9% (2001), Chile con el 2,2% (2002), Perú con el 1,3 % (1993), y Bolivia con el 1,1% (2011).<sup>2</sup>

Teniendo en cuenta la consistencia de la información anterior, el Censo General 2005 es la herramienta fundamental que permitirá fortalecer la estrategia de recolección continua de datos a través del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad – RLCPD, liderado por el Ministerio de Salud y Protección Social- MINSALUD.

De acuerdo con el RLCPD el tipo de alteración más frecuente en las PcD en Colombia está relacionada con la movilidad del cuerpo, manos, brazos y piernas, con una prevalencia del 50,3%, seguida de las alteraciones de los ojos y las alteraciones del sistema nervioso con un 41% y de los oídos con 19%. Las alteraciones menos frecuentes están relacionadas con deficiencias en el olfato, tacto y gusto, que representan cerca del 3,4% de la prevalencia (DANE, 2005). Este comportamiento es similar para hombres y mujeres, con la diferencia que en los hombres el tercer

---

<sup>1</sup>Informe mundial sobre la discapacidad, OMS y Banco Mundial, 2011.

[http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)

<sup>2</sup>POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL, Conpes 166 de diciembre de 2013. Pág. 19.

tipo de alteración más frecuente es la de los ojos, mientras que en las mujeres esta corresponde a la alteración del sistema cardiorrespiratorio e inmune.

Como se estimó en el censo DANE 2005, se contabilizaron 1.112.889 personas habitantes del Distrito de Barranquilla; para el año 2014 se logró obtener 9.638 registros de personas con al menos una discapacidad permanente según (Cubos de Discapacidad del Ministerio de Salud y Protección Social del Sispro Barranquilla, Diciembre de 2014), de las cuales de acuerdo con el número de persona en el registro, las alteraciones permanentes en el movimiento del cuerpo, piernas y brazos son las más frecuentes con un 42.80%, seguida por el sistema nervioso con el 33.54%, la visión con el 21.92%, la voz y el habla con el 21.21% y el sistema auditivo con el 10.94%. (Política Pública de Discapacidad en Barranquilla, 2015-2023, pp. 42-43).

### **Educación inclusiva.**

Según la UNESCO (2005), la educación inclusiva puede ser concebida como un proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los educandos a través de una mayor participación en el aprendizaje, las actividades culturales y comunitarias y reducir la exclusión dentro y fuera del sistema educativo. Lo anterior implica cambios y modificaciones de contenidos, enfoques, estructuras y estrategias basadas en una visión común que abarca a todos los niños en edad escolar y la convicción de que es responsabilidad del sistema educativo regular y educar a todos los niños y niñas. El objetivo de la inclusión es brindar respuestas apropiadas al amplio espectro de necesidades de aprendizaje tanto en entornos formales como no formales de la educación.

La educación inclusiva, más que un tema marginal que trata sobre cómo integrar a ciertos estudiantes a la enseñanza convencional, representa una perspectiva que debe servir para analizar cómo transformar los sistemas educativos y otros entornos de aprendizaje, con el fin de responder a la diversidad de los estudiantes. El propósito de la educación inclusiva es permitir que los maestros y estudiantes se sientan cómodos ante la diversidad y la perciban no como un problema, sino como un desafío y una oportunidad para enriquecer las formas de enseñar y aprender" (Echeita, G., & Ainscow, M. s/f.).

### **Educación superior**

La educación superior en Colombia es un servicio público inherente a la finalidad social del Estado, según los artículos 1 y 2 de la Ley 30 de 1992 (Flórez et al., 2009). Este proceso educativo

cuenta con cuatro etapas. La primera etapa se denomina de acceso a la información, que incluye la revisión y selección de la oferta de instituciones y programas (Flórez et al., 2009). La segunda etapa refiere al ingreso, incluyéndose la admisión, matrícula e inducción en la institución universitaria. La siguiente etapa corresponde a la vida universitaria o recorrido curricular, que comprende el tiempo que el o la estudiante permanece con este rótulo en la institución (Flórez et al., 2009). Por último, la cuarta etapa de egreso e inserción laboral hace alusión a las acciones que buscan apoyar a los estudiantes en la transición de su vida universitaria a su inserción en la vida laboral. (Ricardo, A. C., & Angarita, M. M. (2014).

### **Educación superior inclusiva**

En Colombia, para las personas con discapacidad, la educación inclusiva en el ámbito de formación superior es un proceso de reivindicación de derechos humanos, puesto que permite un acceso a un derecho constitucional como lo es el de educación (artículo 67, Constitución Política de Colombia, 1991). Este proceso implica celebrar la diversidad y eliminar toda limitación o barrera establecida en las IES para dar respuestas a las necesidades de las heterogéneas poblaciones y garantizar su plena participación. No solo se deben ajustar las condiciones de accesibilidad física y comunicacional en las universidades, sino que también se deben derribar las barreras políticas, sociales, religiosas, académicas, pedagógicas, de investigación, de extensión y de formación del personal docente, entre otras (Flórez et al., 2009; Osorno y Vargas, 2013)(Ricardo, A. C., & Angarita, M. M. (2014).

### **Situación laboral de las personas con discapacidad en Barranquilla**

Según el análisis porcentual de actividad económica de Personas con Discapacidad(2014), las personas con discapacidad que habitan en el Distrito de Barranquilla, laboran en un alto porcentaje en actividades independientes y corresponden al 4.25%, y como obreros para el sector privado, 1.99%. El 90.45% de las personas no labora y el resto se encuentra empleado en el servicio doméstico, jornalero o peón, por cuenta propia o como trabajador familiar sin remuneración, éstos equivalen al 2.85%. El sector público en su nómina debe tener por lo menos el 10% de las personas en condiciones de discapacidad, en este análisis el gobierno solo muestra el 0.30%, (Cubo Discapacidad Sispro, Barranquilla, Diciembre, 2014. Política Publica de Discapacidad en Barranquilla, 2015-2023, pp. 59) situación que muestra una tendencia, de la cual se puede inferir que el estado no cumple con lo establecido por ley, lo anterior corrobora que la población en condición de discapacidad que reside en el Distrito de Barranquilla no tiene mucha accesibilidad

a la educación superior y en el caso de acceder, coherente con las estadísticas mostradas indican que no continúan sus estudios superiores.

Un tema de gran relevancia según las proyecciones del DANE al año 2012, manifiesta que el total de las personas con discapacidad en el país es de 2.943.971, equivalente al 52,3% se encuentra en edad productiva, y solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo de trabajo. En este sentido el porcentaje de personas con discapacidad que ingresa a la educación superior es inferior al 1%.

En términos globales y desde el punto de vista laboral, un aspecto significativo para el colectivo de las personas con discapacidad legalmente reconocida, es su baja participación en el mercado laboral, la tasa de ocupación solo alcanza el 9.55%, lo que significa que de cada 100 personas pertenecientes a este grupo poblacional 90.45, se encuentra sin empleo, opuesta a las personas sin discapacidad en donde de cada 100 personas en edad de trabajar solo 8.7% se encuentra fuera del mercado laboral (DANE, 2015), en ese contexto se afirma, que ésta población es la más excluida del mercado laboral, a pesar que las normas de empleabilidad exigen la igualdad de oportunidades, y prometen incentivos económicos a los empleadores. (Política Pública de Discapacidad Barranquilla, 2015-2023).

### **Marco Normativo de la Inclusión Educativa**

Con respecto a la discapacidad existe un amplio marco normativo tanto internacional como nacional. El marco jurídico internacional ha tenido una importante evolución, desde la Declaración de los Derechos Humanos (1948).

En el caso de Colombia, la Constitución Política (1991), desde el modelo de Estado Social de Derecho, consagra los derechos de las Personas con Discapacidad (PcD) y garantiza su protección especial en el artículo (13), imparte las directrices para adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social, en el artículo (47), señala la obligatoriedad del Estado en la formación e inclusión laboral de las PcD; en el artículo (54), garantiza su educación en el artículo (68) y ratifica la carta de los tratados y/o convenios internacionales por el Congreso de la República en el artículo (93). Así mismo, Colombia incorpora al bloque de constitucionalidad los avances del Derecho Internacional, como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las PcD -Ley 762 de 2002-, y la Convención sobre los Derechos de las PcD de Naciones Unidas -Ley 1346 de 2009.

Dentro de los tratados internacionales ratificados por Colombia se encuentran la Carta de las Naciones Unidas que se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. En ésta se enmendaron varios artículos de la constitución política, y cuyo propósito es mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar entre las naciones, relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal.

De conformidad con las libertades fundamentales y en los principios de paz, de dignidad y valor de la persona humana y de justicia social proclamados en la Carta, se Proclama la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental y se pide que se adopten medidas en el plano nacional o internacional para que sirvan de base y de referencia común para la protección de sus derechos. La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, fue adoptada por la Asamblea General, en su 29º Periodo ordinario de sesiones, en la ciudad de Guatemala, el 8 de junio de 1999, ratificada en Colombia mediante Ley 762 de 2002. Allí se reafirma que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; en su artículo (3) habla de las medidas necesarias para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración en el plano de empleo, educación, deporte, recreación, y a su vez promueve la participación de representantes de organizaciones de personas con discapacidad, crearán canales de comunicación eficaces que permitan difundir entre las organizaciones públicas y privadas los avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.

Entre la amplia normativa se encuentra el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas (1983) C159 entrada en vigor el 20 junio 1985 en su artículo (3), se asegurarán medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas, y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo. Así mismo en el artículo (7) las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo.

Con fundamento en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y ratificada en Colombia mediante Ley aprobatoria 1346 de 2009, cuyo propósito es 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, esta convención consagra en su artículo (5), la igualdad y no discriminación de personas en condición de discapacidad, el derecho a la educación en su artículo (24), y derecho al trabajo y empleo en su artículo (27).

En el año 2007 en la capital de Colombia, se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital mediante Decreto 470 del mismo año, el cual en su artículo (11) señala el derecho a la educación, considerándola como un derecho fundamental de las personas con discapacidad y que es responsabilidad del Estado, la sociedad y la familia garantizarla; el literal (b) del presente artículo hace referencia a proteger, garantizar y promocionar el disfrute efectivo del derecho a la educación de la población con discapacidad, por medio del mejoramiento de la calidad y cobertura de la educación, la gratuidad y subsidios, en particular la educación para el trabajo, la educación superior y el uso de tecnologías, con garantía de accesibilidad y enseñanza comprensible-adaptada según las Necesidades Educativas Especiales (NEE).

El artículo 12° del decreto 470 de 2007, trata sobre el desarrollo de la productividad, donde se contempla el tejido productivo local y global y tener en cuenta dos criterios: la organización propia de los mercados que definen las características o perfiles del recurso humano, las características de la población que tiene mayor oportunidad de acceder a este tejido productivo, como sujeto en ejercicio de derecho y sujeto productivo, así como aquellas personas que no son competitivas y requieren de trato especial, mediante el desarrollo de estrategias estructurales para superar el problema de la inclusión al mundo del trabajo. Siguiendo estos lineamientos el literal (c) formular, incentivar y desarrollar planes y programas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por medio de la regulación normativa que comprometa a la empresa privada y pública desde la perspectiva de responsabilidad social para favorecer la vinculación de esta población. Literal (h) dice que se debe garantizar el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de acuerdo con las dinámicas del mercado, los niveles de educación y formación alcanzados. El literal (j) se refiere a garantizar el acceso a oportunidades de empleo y generación de ingresos de las personas con discapacidad, acordes al perfil personal y profesional con el que se cuente.

Fue en la Declaración de Salamanca para las necesidades educativas especiales el 7 de junio de 1994, donde se trató de la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y se reafirmó el compromiso con la Educación Para Todos, reconociendo la necesidad y urgencia de impartir enseñanza a todos los niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales dentro del sistema común de educación.

Por consiguiente la Ley Estatutaria 1618 de 2013, establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. El objetivo de esta ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad; se rige por los principios de dignidad humana, respeto, autonomía individual, independencia, igualdad, equidad, Justicia, inclusión, progresividad en la financiación, equiparación de oportunidades, protección, no discriminación, solidaridad, pluralismo, accesibilidad, diversidad, respeto, aceptación de las diferencias y participación de las Personas con Discapacidad en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

La Ley 1618 de 2013 en su artículo (11) establece el derecho a la educación. El Ministerio de Educación Nacional definirá la política y reglamentará el esquema de atención educativa a la población con necesidades educativas especiales, fomentando el acceso y la permanencia educativa con calidad, bajo un enfoque basado en la inclusión del servicio educativo. En el literal (b) se garantiza el derecho de los niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales a una educación de calidad, definida como aquella que "forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país. Una educación competitiva, que contribuye a cerrar brechas de inequidad, centrada en la Institución Educativa y en la que participa toda la Sociedad.

El artículo (13) señala el derecho al trabajo, donde todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión. El numeral (2) reza que el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá: (a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país. El Numeral (3) expresa que el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, literal (d), asegure la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país. El numeral (6) expresa que los empresarios y empleadores que

vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo (27) numeral (1) literales (h), (i) de la Ley 1346 de 2009.

El artículo (17) se refiere al Derecho a la cultura, numeral (2). Señala que se debe garantizar que las entidades culturales, los espacios y monumentos culturales cumplan con las normas de acceso a la información y de comunicación, y accesibilidad ambiental y arquitectónica para la población con discapacidad. En el Numeral (12) se refiere al fomento del empleo de personas con discapacidad en museos, bibliotecas, y demás bienes de interés público. Esta Ley se complementa con los pactos, convenios y convenciones internacionales sobre derechos humanos relativos a las personas con discapacidad, aprobados y ratificados por Colombia.

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, reemplaza el término limitaciones y se desarrolla la expresión personas en condición de discapacidad física, sensorial y psíquica. (Art. del 46 al 49 Ley 115 de 1994). En este orden de ideas el gobierno nacional expide el Decreto Único Reglamentario del sector educativo N° 1075 de 2015 capítulo (5). Del servicio educativo especial, sección N° (1) personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales, subsección (1) comprende entre los artículos 2.3.3.5.1.1.1. ámbito de aplicación, Artículo 2.3.3.5.1.1.5. integración al servicio educativo.

Para tales efectos relacionados con el principio de reconocimiento oficial de interpretes de la Lengua de Señas Colombiana – Español (LSC-E), el Ministerio de Educación Nacional reglamenta el proceso para todas aquellas personas que pretenden ser reconocidas como interpretes oficiales de la LSC-E, las personas con discapacidad auditiva, sordos y sordociegas usuarias de la LSC-E que se realice con personas oyentes se establece el trámite y requisitos para el reconocimiento de interpretes oficiales. La convalidación de reconocimiento se adelanta con el INSOR, y el MEN, oportunidad que tendrán las IES para la inclusión de éstos interpretes en igualdad de condiciones permitiendo y mejorando la calidad en el proceso formativo, mediante la Resolución 05274 de marzo 21 de 2017 artículo 1 al 3.

Por último y en referencia al Decreto 1421 del 29 de agosto de 2017, donde se reglamenta el marco regular de la educación inclusiva, la atención educativa a la población con discapacidad debe tenerse en cuenta para el proyecto educativo institucional, los principios establecidos en la Ley 1618 del 2013, para ello cada universidad por autonomía debe adaptarse a un plan individual

de ajuste razonable (PIAR), establecer un currículo flexible, que constituya los objetivos de las diferentes oportunidades de la enseñanza desde la diversidad social y cultural. El Artículo 2.3.3.5.2.3.4. establece la permanencia en el servicio educativo para personas con discapacidad, con acciones afirmativas para eliminar barreras en el aprendizaje y la participación.

En la sección (3) del Decreto 1421 de 2017, artículo 2.5.3.3.3.1. Se fomenta los programas para la población con protección constitucional reforzada, cada universidad a través de sus estatutos generará estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa especialmente a los docentes y estudiantes en la prevención de la violencia contra las mujeres, para ello debe generar procesos de selección, admisión y matrículas que permitan a las mujeres víctimas de la violencia acceder a la oferta académica de cada universidad. La propuesta es adelantar investigaciones, desarrollar currículos accesibles, fortalecer los recursos didácticos, pedagógicos y tecnológicos, para lograr la permanencia de las personas con discapacidad en los diferentes programas.

## **Resultados**

De las Diez Instituciones de Educación Superior tanto de carácter público como privado del área metropolitana del Distrito de Barranquilla, sólo cuatro accedieron a la estrategia de recolección de información. En las Instituciones se aplicó una entrevista, la cual fue atendida por el personal encargado de asesorar, coordinar y/o dirigir los programas de formación inclusiva de cada Universidad, a su vez se recabó información de los canales web y redes sociales de las IES.

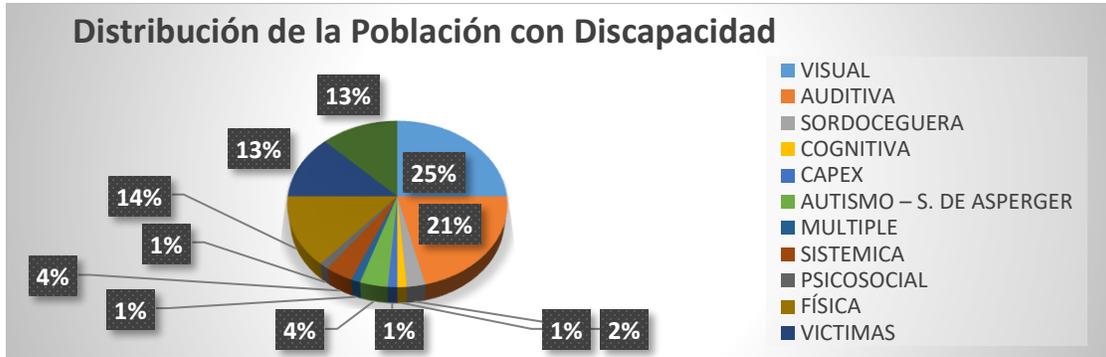
De manera que, la Universidad del Atlántico, en el marco de la proyección social como misión transversal, maneja un programa que recibe el nombre de “DiverSer” liderado por la Vicerrectoría de Docencia, el cual se inició en el año 2009, brindando atención a algunas dificultades que presentaban los estudiantes con discapacidad; desde entonces viene creando y desarrollando propuestas, programas y procesos encaminados a mejorar la educación, logrando una verdadera inclusión educativa. Las estrategias de atención y acompañamiento para los estudiantes con discapacidad adscritos al programa son las siguientes:

- Acompañamiento en el proceso de matrícula a los estudiantes vinculado al programa.
- Apoyos académicos durante la ejecución de la prueba de ingreso.
- Flexibilidad curricular.
- Servicio de interpretación durante las clases y eventos institucionales.
- Actividades de sensibilización a la comunidad universitaria en temas de diversidad.

- Capacitación al cuerpo docente en temas de inclusión y flexibilización curricular.
- Lectores para ciegos durante las pruebas de admisión y cuando se requiere.
- Planeación y ejecución de la Semana de la Diversidad.
- En este momento se realizan acciones para la población víctima y LGBTI.

En la actualidad la Política Institucional de Inclusión a población diversa de la Universidad del Atlántico, se halla en revisión por parte de las dependencias encargadas para su aprobación e implementación (Información suministrada en entrevista).

**Figura 1. Tipos de discapacidad atendida por Universidad del Atlántico.**



**Fuente propia:**Elaboración de los Investigadores.

En la Figura 1, se describe las diferentes poblaciones atendidas por el programa Diverser en la Universidad del Atlántico en el año 2016, en que se detallan los datos tal como aparecen.

El 25% de color azul claro representa 20 personas con discapacidad visual, el 21% de color naranja representa a 17 personas con discapacidad auditiva, el 2% de color gris representa a 2 estudiantes con sordoceguera, el 1% de color amarillo representa a 1 persona con discapacidad cognitiva, el 1% de color azul rey representa 1 persona con Capacidades Excepcionales, el 4% de color verde representa a 3 estudiantes con Autismo- Síndrome de Asperger, el 1% de color azul oscuro representa 1 persona con discapacidad múltiple, el 4% de color marrón representa a 3 personas con problemas sistémicos, el 1% de color gris oscuro representa 1 persona con problemas psicosociales, el 14% de color mostaza oscuro representa 11 personas con discapacidad física, el 13% de color azul petróleo representan 10 personas víctimas de conflicto y por último el 13% color verde oscuro representan 10 personas con diversidad de género.

En la información suministrada por la Universidad Autónoma de Caribe, en conjunto con el Departamento de Bienestar Universitario se encontró, que viene liderando el Programa de Inclusión y diversidad, desde el segundo periodo del año 2011. Este programa está creado para la

atención integral de la población bajo un enfoque diferencial, brindándoles estrategias de apoyo sistémico que propicien la inclusión y adaptación de estudiantes con necesidades educativas especiales (personas con discapacidad y altas capacidades), población LGBTI, grupos Étnicos, víctimas del conflicto armado, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.

En la institución hay presencia de estudiantes, docentes y empleados con discapacidad; a razón de ello, se hizo indispensable crear la política institucional de atención a población en situación de discapacidad el cual tiene 6 ejes funcionales y operativos. Aún se encuentran trabajando en la visión del programa puesto que la visión manejada es la institucional general en correspondencia con el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020. Así mismo los objetivos del programa se encuentran en revisión, puesto que están en actualizaciones para tener mayor cobertura y cobijar a toda la población diversa que es atendida en la Universidad. Este programa ya cuenta con personal egresados en los programas de Diseño de Modas, Tecnología en Diseño gráfico, profesional Diseño gráfico, RTV, Comunicación social y Administración turísticas y hoteleras.

**Figura 2. Tipos de discapacidad y personal atendido por Universidad Autónoma del Caribe.**



**Fuente:** Elaboración de los Investigadores.

En la Figura 2, se describe los tipos de discapacidad y diferentes poblaciones atendidas por el programa Inclusión y diversidad de la Institución Autónoma del Caribe en el año 2016, se detallan los datos tal como aparecen. El 12% de color gris representa a 5 docentes con discapacidad física, el 2% de color amarillo representa a 1 persona trabajador del área administrativa con discapacidad física, el otro 12% de color azul representa a 5 estudiantes con Síndrome de Down, y el 74% representa a 32 estudiantes con otras discapacidades.

En la Universidad del Norte, opera el programa de inclusión con la misión institucional general (información suministrada en una entrevista con el departamento de inclusión) la cual, no

especifica el programa de inclusión en su redacción, pero como parte de su misión como institución líder, le propone a la comunidad universitaria los temas de transformación social, tal como lo señala su plan de desarrollo 2013-2017, el cual nace en el año 2014 con el nombre de Programa Uninorte Incluyente, que busca proyectar a la institución como una universidad incluyente en lo que respecta a espacios académicos y de infraestructura física.

Como objetivos del programa se presentan 1. Sensibilización y concientización. 2. Información y comunicación. 3. Enseñanza virtual y uso de las TIC. 4. Accesibilidad universal. Y 5. Espacios de participación que socialicen políticas sociales, comunitarias y de servicios. Dentro de la comunidad estudiantil se creó el Grupo Estudiantil Uninorte Incluyente, conformado por más de 50 estudiantes con y sin discapacidad de diferentes programas académicos, quienes realizan actividades de sensibilización, sobre las políticas comunitarias y de servicios para las personas con discapacidad, en la información suministrada; no se encontró reporte de la identificación de la población estudiantil en condición de discapacidad. En éste sentido cabe anotar que la institución no reportó un censo de los estudiantes que son beneficiarios de este programa, como tampoco se evidenció una política institucional que norme y reglamente el mismo dentro de la institución. La creación de este programa favorece especialmente a quienes tengan algún tipo de discapacidad pero se hace extensivo a todas las personas.

La Universidad Libre Seccional Barranquilla, unido con el Departamento de Bienestar Universitario, crearon el programa Sistema de Atención Integral para Estudiantes (SAIE) el cual propende por brindar a los estudiantes un sistema coordinado de atención en las áreas que componen las diferentes dimensiones de la personalidad, con el fin de desarrollar sus potencialidades, éste programa se inicia en el año 2013 con espacios de socialización y reflexión, con la comunidad unilibrista, en la actualidad se encuentra en fase de implementación y evaluación.

En la información proporcionada por la universidad, se evidencia que no presenta una visión del programa debido a que está en construcción, como tampoco se halla una política institucional, de igual manera acudiendo al departamento de Bienestar Universitario encargado del sistema en mención, se encontró que no poseen estadísticas censales de los mismos.

A continuación la siguiente tabla representan el resumen de lo descrito anteriormente.

**Tabla 1.** Resultados de las Universidades y sus programas de inclusión.

Temas	UniAtlántico	UniAutónoma	UniNorte	UniLibre
<b>Política Institucional</b>	En proceso	Atención a Población en situación de Discapacidad, 6 ejes funcionales y operativos. Docencia, Investigación, Extensión, Administración, Infraestructura y seguimiento.	No presenta una Reglamentación	No presenta una Reglamentación
<b>Misión</b>	<u>Crear condiciones que contribuyan a que la población diversa alcance una verdadera inclusión educativa incrementando sus oportunidades de empleo e inclusión social, permitiendo así mejorar su calidad de vida.</u>	<u>Implementar el programa de Inclusión y diversidad, creado para la atención integral a la población bajo un enfoque diferencial, brindándoles estrategias de apoyo sistémico.</u>	No presenta una misión específica del programa de inclusión	<u>Acciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo de potencialidades de los estudiantes en formación.</u>
<b>Visión</b>	<u>Convertirnos en el 2026 en un programa consolidado, líder en la Región Caribe en el que se brinde una educación inclusiva para todas y para todos.</u>	<u>Consolidarse como una de las mejores universidades del país con excelencia académica, producción científica, compromiso social y proyección internacional</u> según los expuesto y en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020.	<u>Proyectar a la Institución como una Universidad Incluyente</u> en lo que respecta a espacios académicos e infraestructura física.	No presentó visión del programa debido a que se encuentra en construcción
<b>Objetivos</b>	Promover la inclusión de grupos vulnerables en la educación superior y <u>crear condiciones</u> que contribuyan a que la población diversa <u>alcance una verdadera educación inclusiva</u> incrementando sus oportunidades de empleo, inclusión social y económica; permitiendo así mejorar su calidad de vida.	En proceso de actualización	Sensibilización y concientización, Información y capacitación Enseñanza virtual y uso de TIC, Accesibilidad y Espacios de participación.	<u>Sistema coordinado de atención</u> en las áreas que componen las diferentes dimensiones de la personalidad con el fin de <u>desarrollar sus potencialidades.</u>
<b>Censo poblacional</b>	88 estudiantes con discapacidad	43 personas	No suministro información censal	No suministro información censal
<b>Antigüedad del programa</b>	8 años	6 años	3 años	4 años
<b>Convenios y Redes</b>	Si presenta	Si presenta	Si presenta	No presenta

**Fuente Propia:** Elaboración de los investigadores.

En la tabla 1, se puede observar que la Universidad Autónoma del Caribe, es la institución que presenta una Política Institucional, del mismo modo entre las Misiones, en la Universidad del Atlántico se subrayan aspectos como, “crear condiciones para alcanzar una verdadera inclusión educativa, incrementando sus oportunidades de empleo”, igualmente en la Universidad Autónoma del Caribe se resaltan aspectos como “Implementar el programa de Inclusión brindándoles estrategias de apoyo sistémico”. En este tópico la Universidad del Norte no presenta una misión específica del programa de inclusión y la Universidad Libre realiza “acciones que favorezcan el

mejoramiento”, y el “desarrollo de potencialidades”, pero de las tres universidades que presentan Misión, dos confluyen en la inclusión educativa de la población diversa.

Entre las tres Visiones, de los programas que presentaron, se puede enfatizar que son de tipo temporal, puesto que se proyectan a un tiempo determinado y buscan consolidarse como las mejores universidades de la región y a nivel país, así mismo en los objetivos, la Universidad del Atlántico se categoriza por “crear condiciones para alcanzar una verdadera educación inclusiva”, la Universidad Autónoma del Caribe se encuentran en proceso de actualización para brindar mayor cobertura a su población, la Universidad del Norte los menciona en cinco categorías que son Sensibilización y concientización, Información y capacitación, Enseñanza virtual y uso de TIC, Accesibilidad y Espacios de participación y la Universidad Libre presenta su objetivo como un Sistema coordinado que permita desarrollar sus potencialidades.

Podemos observar que no todas las instituciones presentan un censo de los estudiantes participantes de los programas de inclusión, en este sentido la Universidad que manifiesta una mayor población es la Universidad del Atlántico con un total de 80 personas al año 2016, a su vez todas presentan un rango de antigüedad entre tres y ocho años, siendo la más antigua la Universidad del Atlántico, y la más reciente la Universidad del Norte.

Entre las Universidades que presentan convenios interinstitucionales y participación en redes universitarias se encuentran la Universidad del Atlántico, Universidad Autónoma del Caribe y la Universidad del Norte. De lo anterior se pudo inferir, que la Universidad del Atlántico junto con la Universidad Autónoma del Caribe son las instituciones que muestran mayor avance y compromiso frente a la problemática de la formación de personas con discapacidad, puesto que tienen programas de formación inclusiva más estructurados en comparación con las otras dos instituciones. Aun así se evidencia el trabajo y esfuerzo de la Universidad del Norte y Universidad Libre de llevar a cabo los programas de educación inclusiva para lograr su visión y proyección temporal.

### **Discusión y conclusiones**

Colombia es un país que cuenta con un amplio abanico de normas tanto en el marco nacional como internacional, sin embargo es preciso pensar, que a pesar del respaldo legal existente para la educación de personas con discapacidad, las acciones en el nivel superior o universitario son casi nulas debido a que las instituciones no han asumido un compromiso con la inclusión educativa de éste colectivo. Según el plan decenal de educación y el plan nacional de desarrollo 2014 – 2018

establecen las políticas de inclusión en el sector de la educación superior, las cuales están determinadas en la Ley 1618 de 2013, sin embargo las universidades gozan de autonomía en cuanto a la organización del proceso formativo inclusivo de las mismas.

De esta manera se concibe imprescindible capitalizar los avances internacionales en materia de educación inclusiva para las personas con discapacidad que acceden a la Educación Superior, en el marco de la promoción de la política, el acceso, permanencia y culminación de sus estudios universitarios en condiciones de equidad, teniendo en cuenta que para lograr un sistema inclusivo se requiere según Porter (1997), Ainscow (2001), Naicker y García (1998) y Alcantud, Avila y Asensi (2002) un liderazgo visionario en la programación de políticas globales, políticas institucionales de discapacidad en las universidades nacionales y locales de Colombia, donde éstas deben contar con el concurso de las diferentes instancias y especialmente, de aquellas conectoras de la inclusión educativa, de manera que la responsabilidad sea compartida, conocida y se enmarque dentro del Proyecto Educativo Institucional (PEI), de modo que cuente con un respaldo institucional (Béjar, R. M. (2016).

Las primeras normas colombianas que proyectan esfuerzos sobre educación inclusiva datan desde 1994, a nivel de educación básica, primaria y secundaria, mientras que los programas, o proyectos formales de educación inclusiva en IES no superan una década de existencia. Lo anterior sugeriría la necesidad de crear mecanismos más vinculantes y medidas de regulación más rígidas con las IES (Ricardo, A. C., & Angarita, M. M. (2014). En cuanto a las medidas utilizadas por las IES en el área metropolitana de Barranquilla, se evidencia que existen herramientas, procesos y estrategias de sensibilización para toda la comunidad universitaria frente a la asistencia de personas con discapacidad. Se observan avances en cuanto al acceso, pero no queda claro la calidad del proceso educativo, puesto que aún no se cuenta con información de adecuaciones y evaluaciones en este sentido.

Según el panorama expuesto por las IES entrevistadas en el área metropolitana de Barranquilla, éstas se encuentran comprometidas con ofrecer una educación inclusiva para sus estudiantes con discapacidad, y a través de esta experiencia, están proyectándose a consolidar una cobertura más amplia en cuanto a inclusión de diversas poblaciones. No obstante, es cierto que falta mucho camino por recorrer para alcanzar los estándares internacionales. Uno de los campos que se observó desprotegido por los programas de educación inclusiva es la etapa del egreso, situación que es preocupante debido a las variantes y exigencias de la sociedad, sector empresarial

y productivo que por consiguiente dan lugar a la necesidad de brindar apoyo aún después de haber culminado su vida universitaria.

Algunos de los puntos críticos identificados en las universidades hacen referencia al diseño de políticas idóneas que permitan el avance institucional en ésta materia; la accesibilidad física, comunicativa y arquitectónica que facilite los procesos educativos; y finalmente, las transformaciones en las creencias, prácticas y procesos liderados por los miembros involucrados en cada uno de los momentos de la vida universitaria (Osorno y Vargas, 2013; Flórez et al., 2009).

Por último, es relevante señalar que al proceso de inclusión le hace falta más dinamismo, teniendo en cuenta que el respeto a la diversidad es una exigencia que las sociedades modernas deben tender a una democracia inclusiva hacia una cultura diversa. En donde la universidad incluyente será mejor en la medida que considere las diferencias como oportunidades mas no como problemas, haga uso eficaz de los recursos disponibles para apoyar el aprendizaje, utilice como punto de partida las prácticas y conocimientos existentes y desarrolle un lenguaje común dentro de la comunidad académica (Ainscow, 2001). (Béjar, R. M. (2016).

## Referencias Bibliográficas

- AGUILAR, G. (2003). *La educación inclusiva como estrategia para abordar la diversidad*. Video conferencia presentada en el I Simposio de Educación: "Por una atención a la diversidad". Universidad Estatal a Distancia.
- AINSCOW, M. (2001). *Comprendiendo el desarrollo de las escuelas inclusivas*. Manchester: Facultad de Educación de Manchester.
- BARNES, C. & Mercer, G. (1996): *Exploring the Divide*, Leeds: The Disability Press.
- BÉJAR, R. M. (2016). Educación superior para estudiantes con discapacidad. REVISTAS DE INVESTIGACIÓN, 34(70).
- BUELVAS, J. *et al.* (2013): *Situando y sintiendo experiencias estudiantiles: Aportes para una universidad más inclusiva y equitativa desde una perspectiva interseccional. Proyecto Medidas para la inclusión social y equidad en instituciones de educación superior en América*.
- Carta de las Naciones Unidas, San Francisco, 26 de junio de 1945.
- COBOS, A. R., Moreno. M, A. (s/f). *Educación superior y discapacidad: análisis desde la experiencia de algunas universidades colombianas*. Revista Española de Discapacidad, 2 (2): 83-101. Recuperado de file:///D:/Users/C32753096/Downloads/Dialnet-EducacionSuperiorYDiscapacidad-4904080.pdf.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia, Conpes 166 de 9 de diciembre de (2013). Pág. 19.
- Constitución Política de Colombia (1991). Art. 13-47-54-68-93.
- DANE (2005): Censo general Departamento Nacional de Estadística DANE. Colombia.
- Declaración de los Derechos del Retrasado Mental. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2856 (XXVI), de 20 de diciembre de 1971.

Declaración de Salamanca y Marco de Acción para las Necesidades Educativas  
Especiales. Salamanca España, UNESCO, 7 de junio de 1994.

Decreto 1421 de Agosto 29 de 2017. *Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad.* Artículo. 2.3.3.5.2.3.4., sección (3), Artículo 2.5.3.3.3.1.

Decreto 1075 de mayo 26 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.* capítulo (5), sección (1), subsección (1) Artículos 2.3.3.5.1.1.1. hasta Artículo 2.3.3.5.1.1.5.

Decreto 470 de octubre 12 de 2007. *Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital.* Registro Distrital, núm. 3855 de octubre 12 de 2007. Art. 11 literal (b), Art. 12 literal (c), (h). (j).

Departamento Nacional de Estadística DANE. Libro Censo (2005), página 132. Boletín Censo General Perfil Colombia, página 3.

ECHEITA, G. & Ainscow, M. (s/f). *La Educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente.*

Educación superior y discapacidad: análisis desde la experiencia de algunas universidades Colombianas,

OSORNO, M. L. y Vargas, D. R. (2013): “Experiencia de inclusión de personas en situación de discapacidad en la Universidad Nacional de Colombia” En: Pérez, L.; Fernández, A. & Katz, S. (comp.): *Discapacidad en Latino América: Voces y Experiencias Universitarias*, Buenos Aires: Editorial de la Universidad Nacional de la Plata (EduLP): 201-208.

ENDISCI. (2004). *Primer Estudio Nacional de la Discapacidad.* Santiago: Senadis. Disponible en: <http://www.fonadis.cl/index.php?seccion=9&parametro=79#centro>, consulta el 27.04.2011.

- FERRANTE, C., Ferreira, M.A. (2008). *Cuerpo y habitus: el marco estructural de la experiencia de la discapacidad*. Revista Argentina de Sociología. 14 (1): 30-46. Disponible en: [http://www.um.es/discatif/PROYECTO\\_DISCATIF/Documentos/Ferrante\\_Ferreira](http://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Documentos/Ferrante_Ferreira), consultado el 20.08.2011.
- FLÓREZ, R. *et al.* (2009). *Lineamientos de política para la atención educativa de población en situación de discapacidad en las instituciones de educación superior en Colombia*. ARETE, 9: 11-24.
- GONZALEZ, A.O. (2011). *Inclusion de estudiantes en situación de discapacidad a la educación superior. Desafíos y oportunidades*. Revista latinoamericana de educación inclusiva, ISSN 07185480, Vol. 6, N°. 2, 2013, págs. 227-239.
- Informe Mundial sobre la Discapacidad, OMS y Banco Mundial, (2011). Tomado de: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)
- Ley 115 de (1994), ley general de educación, Artículos del 46 al 49.
- Ley 1346 de julio 13 de (2009). Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, *Diario Oficial*, núm 47427. Art. 5, 24 y 27.
- Ley 1618 de Febrero 27 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, *Diario Oficial*, núm 48717 del 27 de febrero de 2013. Art. 11, literal (b), Art. 13 numeral 2, literal (a), numeral (3) literal (d), Numeral (6), Art. 17 numeral (2), y numeral (12).
- Ley 361 de febrero 7 de (1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones, *Diario Oficial*, núm 42.978, de 11 de febrero de 1997.
- Ley 762 de Julio 31 de (2002). "Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, el 7 de junio de (1999)". Art. 3. *Diario Oficial*, núm 44889 de agosto 5 de 2002.

- MELLER, P. Meller, D. (2007). *Alternativas Futuras para la Universidad en el Siglo XXI*. Santiago: Universidad de Chile.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, MEN. (2007). *Revolución Educativa: Al tablero*. Bogotá. Recuperado de:  
[http://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalues36246\\_tablero\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalues36246_tablero_pdf.pdf)
- MORIÑA, A. (2004). *Teoría y práctica de la Educación Inclusiva*. Málaga: Aljibe
- Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, New York: ONU (en línea). <<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>>.
- OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, de 20 de junio de 1983 Ginebra: Primera edición 2008. Art. 3 y 7.
- Organización Mundial de la Salud (2001): *Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud*, Ginebra: OMS.
- Osorno, M. L. y Vargas, D. R. (2013). *Experiencia de inclusión de personas en situación de discapacidad en la Universidad Nacional de Colombia*. En: Pérez, L.; Fernández, A. & Katz, S. (comp.): *Discapacidad en Latino América: Voces y Experiencias Universitarias*, Buenos Aires: Editorial de la Universidad Nacional de la Plata (EduLP): 201-208.
- PALACIOS A. y Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la convención internacional sobre derechos de las personas con discapacidad*. Madrid: Ediciones Cinca, Colecciones CERMI-Telefónica.
- Política Pública De Discapacidad Con Enfoque De Derechos E Inclusión Social Barranquilla (2015-2023), Informefinal. Alcaldía de Barranquilla, Capitulo III.
- Resolución No 05274 de marzo 21 de 2017 *Por la cual se reglamenta el proceso de reconocimiento oficial de intérpretes oficiales de la Lengua de Señas Colombiana - Español artículo 1 al 3*.
- RICARDO, A. C., & Angarita, M. M. (2014). *Educación superior y discapacidad: análisis desde la experiencia de algunas universidades colombianas*. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 2(2), 83-101.

RINACE, (2007). Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Central de Chile y la Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar.

Situación de discapacidad en la región Andina (Legislación y Políticas de Estado). Febrero de 2009. Ministerio de Salud y Protección Social. DANE Boletín Censo General Discapacidad Colombia Actualización.

TEDESCO, J.C. (2004). *Igualdad de oportunidades y política educativa en Políticas educativas y Equidad. Reflexiones del seminario Internacional*. Santiago de Chile: Fundación Ford, Universidad Padre Hurtado, UNICEF y UNESCO, pp.59-68.