

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTIN CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO N° 08
31 de octubre de 2023

*"Por el cual se aprueba Política de Equidad, Inclusión y Diversidad de la
Fundación Universitaria San Martín"*

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria San Martín en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las consagradas en los artículos 18 numerales 5 y 7, y 56 de los Estatutos y

CONSIDERANDO

Que la Fundación Universitaria San Martín con domicilio en Bogotá D.C., es una Institución universitaria de carácter privado, con Personería Jurídica reconocida mediante Resolución No. 12387 del 18 de agosto de 1981, expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que la Constitución Política en el artículo 69, garantiza la autonomía universitaria, y establece que las instituciones de educación superior podrán darse sus directrices y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley.

Que la Ley 30 de 1992 desarrolla los alcances de la autonomía universitaria y regula la educación superior en los aspectos generales de los programas académicos; así, en su artículo 29 dispone que en ejercicio de su autonomía, las instituciones universitarias podrán darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, y arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que los Estatutos Generales de la Fundación Universitaria San Martín en su artículo 2 señala que la Institución se concibe y se presenta a la comunidad "(...) como un espacio académico abierto, en el que se promueve un tipo de formación diferenciada que surge de la interacción del saber (conocimiento), el saber hacer (la profesión), el saber aprender a aprender (el método) y el saber ser (la ética). Esta interacción se enmarca en los valores y principios institucionales centrados en el respeto a la vida como el valor fundamental del ser humano, a las formas y estilos de vivir; incluyente y tolerante de la diversidad, las diferencias y la pluralidad humana."

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO N° 08
31 de octubre de 2023

"Por el cual se aprueba Política de Equidad, Inclusión y Diversidad de la Fundación Universitaria San Martín"

Que igualmente, en el artículo 7 de los Estatutos Generales se define la comunidad académica de la Fundación Universitaria San Martín, y se indica que: "(...) Para la construcción, desarrollo y crecimiento de la comunidad, la Institución promueve el respeto y defensa de la libertad responsable, del Estado social de derecho, de la equidad y la sostenibilidad en todas sus dimensiones, de la calidad académica, la búsqueda de la verdad, el reconocimiento y el respeto por la diferencia y diversidad humana. (...)"

Que el Ministerio de Educación Nacional en el año 2013 expidió los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva como estrategia central para la inclusión social de diferentes grupos poblacionales en el país e identificó como uno de los retos para las instituciones de educación superior la formulación de políticas institucionales referidas a la educación superior inclusiva. Así mismo, posteriormente desarrolló los enfoques diferencial y de género que deben caracterizar una educación superior inclusiva.

Que la Fundación Universitaria San Martín se acoge a estos lineamientos, que permiten pensar en un modelo educativo abierto y generoso que entiende la diversidad como una característica inherente no sólo al ser humano sino a la vida misma.

Que en la Política de Bienestar Institucional se incorporaron elementos sobre la educación inclusiva como parte de los procesos formativos con relación a la sana convivencia y el sentido comunitario, el respeto por la diversidad, el reconocimiento de los intereses, apreciaciones y necesidades de los demás y el acompañamiento necesario a todos los grupos priorizados con alguna condición de vulnerabilidad.

Que en el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026 priman los principios de excelencia académica y calidad institucional, a través de mecanismos y estrategias de apoyo y acompañamiento centrado en la persona, que les permitan a los estudiantes acceder al aprendizaje en condiciones de igualdad.

Que en ese contexto resulta necesaria la adopción de una Política de Equidad, Inclusión y Diversidad, orientada a la inclusión y la incorporación de la accesibilidad en favor de una educación inclusiva, con pertinencia y calidad para todos.

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTIN CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO N° 08
31 de octubre de 2023

*"Por el cual se aprueba Política de Equidad, Inclusión y Diversidad de la
Fundación Universitaria San Martín"*

Que en la sesión del Consejo Superior celebrada el 31 de octubre de 2023 se presentó la propuesta de la Política de Equidad, Inclusión y Diversidad de la Fundación Universitaria San Martín; una vez revisada y encontrándola ajustada, fue aprobada por el Consejo Superior, según consta en Acta No. 10 del 31 de octubre de 2023.

Que en mérito de lo expuesto,

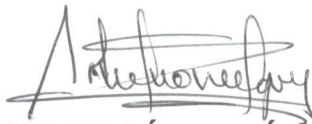
ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la Política de Equidad, Inclusión y Diversidad de la Fundación Universitaria San Martín según documento adjunto que forma parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá D.C., a los treinta y un (31) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023)



ARLEY GÓMEZ LÓPEZ
Presidente Consejo Superior



ALEJANDRO SUAREZ PARADA
Secretario General

POLÍTICA DE EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

SANMARTÍN

Fundación Universitaria

Bogotá, octubre de 2023

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

Consejo Superior

Arley Gómez López - Presidente
María Juliana Araújo Oñate – Consejera externa
Catalina del Pilar Ariza Hernández - Representante de los egresados
Carlina Domínguez Tello – Consejera externa
Luis Javier Giraldo Múnera – Consejero externo
Óscar Manco López – Consejero externo
Julio Farid Mejía - Representante de los estudiantes
Javier Norberto Pérez Montenegro - Representante de los decanos
Javier Felipe Ruiz Rodríguez - Representante de los docentes
Fernando José Restrepo Escobar - Rector

Rector

Fernando José Restrepo Escobar

Secretario General

Alejandro Suárez Parada

Vicerrector Académico

Javier Daza Lesmes

Vicerrector de Desarrollo Estratégico

Yezid Orlando Pérez Alemán

Vicerrectora Financiera y Administrativa

María Fernanda Juliao Ferreira

Directora de Bienestar Institucional

Liliana Patricia Castilla Cardona

1. PRESENTACIÓN

En el marco de los Estatutos Generales y de los principios del Proyecto Educativo Institucional – PEI, a través de la Política de equidad, inclusión y diversidad se pretende facilitar a los miembros de la comunidad institucional superar sus limitaciones, apreciar y valorar sus particularidades, trabajar en función de facilitar el acceso, la permanencia y la graduación, y contribuir a un clima y a un entorno institucional equitativo, inclusivo y diverso que brinde seguridad, estabilidad y bienestar.

En la formulación de la Política se recurre a los desarrollos en el país en materia de educación inclusiva y de los enfoques diferencial y de género alcanzados en las últimas décadas por iniciativa del Ministerio de Educación Nacional – MEN y con la participación de las instituciones de educación superior. En ello se reconoce a la educación inclusiva como una estrategia central para la inclusión social, que permite concebir un modelo educativo abierto que entiende la diversidad como una característica inherente no sólo al ser humano sino a la vida misma.

Uno de los mayores desafíos radica en avanzar en la aplicación del concepto de educación inclusiva con respecto a miembros de la comunidad académica e institucional pertenecientes a los grupos de atención especial y al entendimiento de la diversidad de sus necesidades y expectativas. La inclusión parte del supuesto de que todo ser humano es especial a su manera y en ese sentido las intervenciones y acompañamientos son dirigidos a atender las particularidades de cada persona, apelando a la diversidad de ambientes, ofertas y formas de aprendizaje, entre otros.

De esta manera se busca reconocer la capacidad de potenciar y valorar la diversidad, promover el respeto a ser diferente - lo cual implica aprender a vivir con los demás -, y garantizar la participación en la construcción de la comunidad dentro de una estructura intercultural.

Esta Política convoca no solamente a las personas pertenecientes a los grupos de atención que se prioricen, sino a todos los miembros de la comunidad institucional para que desarrollen capacidades a fin de reconocer y valorar las diferencias y aprender y nutrirse de la riqueza que se deriva de la diversidad al estudiar, trabajar y relacionarse en un contexto multicultural.

2. CONTEXTO INTERNACIONAL

En el plano internacional se identifican diversos planteamientos de política orientados a la inclusión de poblaciones con diversas características físicas, raciales, étnicas, entre otras. En el campo educativo estos se enfocan en la planeación y ejecución de programas orientados a la protección, la igualdad, el respeto de los derechos de todos y cada uno de los miembros de las comunidades educativas, así como de sus familias y comunidades, y así facilitar el acceso a personas que residen en zonas y regiones donde las circunstancias no les permiten en muchas ocasiones acceder al sistema educativo.

Desde el punto de vista normativo se debe mencionar inicialmente la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2106 de 1965. Esta Resolución se desprende de la Carta de las Naciones Unidas que proclama que los principios de dignidad e igualdad son inherentes a todos los seres humanos y que todos pueden ejercer sus libertades, sin distinción alguna, en particular por motivos de raza, color u origen nacional (ONU, 1965). Mediante la Ley 22 de 1981 Colombia aprobó y suscribió esta Convención con lo cual se compromete a tomar las medidas para promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos.

Posteriormente, en 1989 el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia – UNICEF adoptó la Convención sobre los derechos del niño, según la cual todos los derechos deben ser aplicados a los niños y niñas sin excepción alguna, de modo que es obligación de los Estados tomar las medidas que sean necesarias para protegerlos de cualquier tipo de discriminación (UNICEF, 1989). Esta Convención fue posteriormente aprobada en Colombia mediante la Ley 12 de 1991.

En el ámbito continental se debe hacer mención a la Declaración de Managua para la promoción de la democracia y el desarrollo, adoptada por la Organización de Estados Latinoamericanos – OEA en 1993. En sus veinte puntos esta Declaración se refiere al compromiso con la salvaguarda y la preservación de los derechos humanos y del papel que tiene en ello el sector educativo. Esta Declaración fue posteriormente ratificada en Colombia mediante la Ley 215 de 1995.

En lo que se refiere particularmente a la educación, aparece en primer lugar la Convención de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza de 1960. A partir de dicha Convención la UNESCO entiende

la educación inclusiva como la identificación y eliminación de las barreras que impiden el acceso a la educación, incluyendo tanto los planes de estudio como la pedagogía y la enseñanza entre muchos otros ámbitos. Dado el ingreso de Colombia a la UNESCO mediante la Ley 8 de 1947, el país se adhiere a todas las decisiones y acuerdos de dicho organismo.

Posteriormente, en la Conferencia Mundial sobre Educación de 1990 se acordó la creación de un marco general para garantizar la educación como un derecho universal con la Declaración Mundial sobre Educación para Todos: Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, en la cual se establecen los objetivos y los principios de la atención educativa. Se trata de un documento pionero en el marco de la educación inclusiva al introducirse por primera vez el término de necesidades básicas de aprendizaje y se adoptó un marco de acción de directrices y actividades que desarrollarán los países. Luego, en la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales en 1994 que produjo la Declaración de Salamanca, se aprobó el principio de la educación integradora. Esta conferencia cambió entonces el anterior paradigma de la integración a la educación de las personas con discapacidad por el de una educación para todos (MEN, Lineamientos, 2013, pág.17).

En el Foro Mundial de la Educación de Dakar en el año 2000 se señaló la urgencia de brindar oportunidades educativas a aquellos estudiantes expuestos a la marginación y la exclusión. Con ello se busca reducir la exclusión de estudiantes escolarizados en las escuelas comunes y aumentar la participación de todos los estudiantes, incluidos aquellos con discapacidad, en el contexto de las culturas, currículos y comunidades de dichas escuelas.

El concepto de educación para todos es retomado posteriormente en el año 2007 con la Declaración de Educación para Todos que abordó el fenómeno de la desigualdad y el reto de disminuir la brecha entre lo rural y lo urbano a través de la “Educación para la vida” que permite ampliar el campo de acción de la educación y vincula al docente como factor importante de la formación. Busca, así mismo, promover el fortalecimiento de la atención de la población más vulnerable socialmente y de grupos étnico-culturales mediante adaptaciones curriculares, una educación especial con carácter inclusivo y la creación de programas de apoyo económico.

En la Conferencia de Educación Internacional de Ginebra en 2008 se debatió sobre los retos futuros de la educación y se revisaron informes sobre las prácticas que para ese momento se realizaban en países de América Latina en aspectos como el

marco normativo, el enfoque de educación inclusiva, los grupos de atención prioritaria, las estrategias de enseñanza y aprendizaje y el diseño curricular.

En lo referente a la atención de personas con discapacidad, se puede mencionar en primer lugar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, que adoptó una amplia clasificación de las personas con discapacidad, y se reafirmó que todas ellas —sin importar el tipo de discapacidad— deben gozar de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. Se precisó cómo se aplican a ellas todas las categorías de derechos y las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones, de modo que puedan ejercerlos de manera efectiva. Mediante la Ley 1346 de 2009 Colombia aprobó dicha Convención y se obligó en adelante a perfeccionar los vínculos internacionales alrededor de la misma.

La equidad, la inclusión y la diversidad se enmarcan además en los desarrollos más recientes de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas – ONU, emitidos en el año 2015. En particular las acciones en esta materia responden al Objetivo 10: *“para 2030 potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos independientemente de la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica o de otro tipo.”*

3.CONTEXTO NACIONAL

La consideración de una educación equitativa, inclusiva y diversa se desprende de la Constitución Nacional del año 1991 que reconoce la diversidad étnica y cultural (Art. 7), la existencia de lenguas y dialectos de los grupos étnicos y su reconocimiento como lenguas oficiales (art. 10), plantea que todas las personas gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades y no podrán ser discriminadas por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (art. 13), que la educación es un derecho público de la persona y un servicio público que tiene una función social (art. 67) y que los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural y que es una obligación del Estado la educación de personas con limitaciones físicas o mentales o con capacidades excepcionales (art. 68).

Ya con anterioridad la Ley 12 de 1987 había dispuesto la eliminación de algunas barreras arquitectónicas con el fin de que todas las construcciones permitan el

acceso al público en general y el ingreso y tránsito de personas cuya capacidad motora o de orientación esté disminuida por edad, incapacidad o enfermedad.

La Ley 30 de 1992, que organiza el servicio público de la educación superior, estableció que la educación será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas en cada caso (art. 5).

Posteriormente, la Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación especificó lo relacionado con la integración de las personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas, cognoscitivas, emocionales o con capacidades intelectuales excepcionales con el servicio educativo (art. 46) y contempló las acciones concretas de apoyo y fomento (art. 46), aulas especializadas (art. 48) y la atención de alumnos con capacidades excepcionales (art. 49). Así mismo definió la educación para grupos étnicos (art. 55) y para la rehabilitación social (art. 68), entre otros aspectos.

Con la Ley 324 de 1996 se aprobaron algunas normas a favor de la población sorda, comprometiéndole al Estado a garantizar que en las instituciones educativas formales y no formales se adopten de manera progresiva acciones de apoyo técnico y pedagógico a esta población con el fin de lograr su adaptación en igualdad de condiciones. Así mismo, el Decreto 2082 de ese mismo año reglamentó la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades y/o talentos excepcionales. Con la Ley 982 de 2005 se aprobaron las normas para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas sordas y sordociegas con lo cual se derogó la Ley 324 de 1996. Todos los anteriores desarrollos normativos llevaron a la organización, mediante la Ley 1145 de 2007, del Sistema Nacional de Discapacidad como mecanismo de coordinación del conjunto de políticas, recursos y actores que intervienen en la atención de la población con y en situación de incapacidad y la búsqueda de su integración social. A partir de allí se expidió el Decreto 366 de 2009, que reglamentó “[...] la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de estudiantes con discapacidad y/o con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva.” Los desarrollos anteriores se complementaron posteriormente con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que garantiza y asegura “[...] el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad”.

Con relación a otras poblaciones que demandan especial atención, con la Ley 1257 de 2008 se adoptaron normas para garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y el pleno ejercicio de sus derechos. Así mismo, la Ley 1381 de 2010 desarrolló lo que al respecto de los pueblos indígenas y tribales contempla la Constitución Nacional, así como las normas sobre reconocimiento, fomento, protección, uso, preservación y fortalecimiento de las lenguas de los grupos étnicos de Colombia y sobre sus derechos lingüísticos y los de sus hablantes. Por otro lado, la Ley 1448 de 2011 adoptó “[...] medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno”.

La garantía de una educación inclusiva ha estado presente en las dos últimas décadas en las acciones de política pública. Así, en 2011 con el Decreto 4798 se le fijaron responsabilidades específicas al MEN en cuanto a la garantía de los derechos humanos de las niñas, adolescentes y mujeres en el ámbito educativo. Con el Decreto 1421 de 2017 se reglamentó la atención educativa a la población con discapacidad en el marco de la educación inclusiva. El más reciente desarrollo legislativo a este respecto es la Ley 2216 de 2022 que promueve la educación inclusiva y el desarrollo integral de niñas, niños adolescentes y jóvenes con trastornos específicos de aprendizaje.

En el año 2013 y como resultado de un trabajo iniciado en 2008 el MEN expidió los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva, como estrategia central para la inclusión social de diferentes grupos poblacionales en el país. A partir de allí comenzó la construcción del Índice de Inclusión para Educación Superior - INES, que finalmente se emitió en 2018 (MEN, INES, 2018). El INES busca establecer las pautas teóricas y prácticas de inclusión educativa, contribuir a promover y garantizar el acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes mediante el análisis de las barreras, la identificación y adopción de buenas prácticas y la detección de oportunidades de mejora en materia de educación inclusiva. Así mismo, ese mismo año se formalizaron el enfoque y las identidades de género en la educación superior inclusiva. Este planteamiento promueve la participación equitativa, el reconocimiento de la diversidad, la interculturalidad, la equidad, la pertinencia y la calidad a través de categorías de género/sexualidad, igualdad/equidad, diversidad/interculturalidad, participación/representación, pertinencia/calidad e interseccionalidad/enfoque poblacional (MEN, Enfoque, 2018).

La educación inclusiva está entonces incorporada a partir de allí en otros elementos de política y de carácter regulatorio en la educación superior. Así, en 2014 el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU adoptó el Acuerdo por lo Superior 2034, que reconoció la educación inclusiva como uno de los diez grandes temas de

la educación superior en las próximas dos décadas para el acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes y como estrategia para la inclusión social. En este sentido el Acuerdo identificó los problemas nodales de la falta de una educación inclusiva y propuso un conjunto de lineamientos en procura de alcanzar una educación superior inclusiva (CESU, 2014, pág. 11).

El Decreto 1330 de 2019, que modificó el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario de la Educación, en lo relacionado con el registro calificado de los programas académicos, previó que los sistemas internos de aseguramiento de la calidad de las instituciones de educación superior deben regirse por principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad (MEN, Decreto 1330, 2019, art. 2.5.3.2.1.2.). La inclusión es también tenida en cuenta en los factores y características de la acreditación de alta calidad. En efecto, el Acuerdo 2 de 2020 del CESU que adopta el modelo de acreditación de alta calidad de instituciones y programas académicos considera a la inclusión y la equidad como principios para la acreditación (CESU, Acuerdo, 2020, art. 4) y plantea además que uno de los objetivos de la acreditación es promover, entre otras cosas, la equidad, la inclusión y la inter y multiculturalidad (CESU, Acuerdo, 2020, art. 5). El modelo entonces prevé que una característica de la calidad de una institución de educación superior es que su gobierno institucional se rija por criterios, entre otros, de inclusión y equidad, que se garantice el ingreso de los estudiantes en condiciones de equidad e inclusión (CESU, Acuerdo, 2020, art. 20), y que el modelo de bienestar evidencie el compromiso institucional con la diversidad, la inclusión y la equidad (CESU, Acuerdo, 2020, art. 23).

Todo lo anterior apunta a que las instituciones de educación superior cuenten con los elementos que les permitan formular políticas, acciones y estrategias dirigidas a grupos priorizados y trabajar en torno a la diferencia en todas sus manifestaciones.

4. CONTEXTO INSTITUCIONAL

Los Estatutos Generales establecen que la Institución

“[...] se concibe como un espacio académico abierto, en el que se promueve un tipo de formación diferenciada que surge de la interacción del saber (conocimiento), el saber hacer (la profesión), el saber aprender a aprender (el método) y el saber ser (la ética). Esta interacción se enmarca en los valores y principios institucionales centrados en el respeto a la vida como el valor fundamental del ser humano, a las formas

y estilos de vivir; incluyente y tolerante de la diversidad, las diferencias y la pluralidad humana”. (MEN, Estatutos Generales, 2018, art. 2).

Al referirse a la construcción, el desarrollo y el crecimiento de su comunidad los Estatutos Generales manifiestan que en la Institución se promueve

“[...] el respeto y defensa de la libertad responsable, del Estado social de derecho, de la equidad y la sostenibilidad en todas sus dimensiones, de la calidad académica, la búsqueda de la verdad, el reconocimiento y el respeto por la diferencia y diversidad humana.” (MEN, Estatutos Generales, 2018, art. 2)

Por su parte, en los principios formulados en el Proyecto Educativo Institucional – PEI se encuentran el de igualdad de oportunidades y el derecho fundamental a la educación para todos los individuos, el respeto, la equidad, la participación, la oportunidad y la accesibilidad (FUSM, PEI, 2016, pág. 11).

Entre los propósitos del PEI está *“Promover el bienestar y la participación de los miembros de la comunidad”*, y en sus objetivos se resalta el de *“Contribuir a la construcción de un proyecto de país en el que predomine el Estado Social de Derecho y la equidad en todas las dimensiones sociales y humanas.”* (FUSM, PEI, 2016, pág. 9)

Derivado de lo que plantea el PEI acerca del bienestar, la Institución concibe el bienestar institucional como *“[...] un eje fundamental, transversal y dinamizador, orientado a potenciar las competencias y las capacidades de la comunidad institucional en apoyo a la formación integral.”* (FUSM, Bienestar, 2021, pág, 7) A continuación agrega que *“[S]u gestión se desarrolla con criterios de participación e inclusión [...] a través del diseño, la oferta y la evaluación de programas que comprenden actividades y servicios, encaminados a contribuir al logro del desarrollo humano, la formación integral, la calidad de vida y la construcción de comunidad.”* (FUSM, Bienestar, 2021, pág, 7) La perspectiva de una educación inclusiva atraviesa los diferentes ejes de la Política de Bienestar Institucional con acciones como por ejemplo, el seguimiento a la población diversa, la orientación y los apoyos socioeconómicos para fomentar la permanencia y la graduación, la educación inclusiva basada en el *“[...] respeto por la diversidad, el reconocimiento de los intereses, apreciaciones y necesidades de los demás”* (FUSM, Bienestar, 2021, pág,

19), así como el acompañamiento a los grupos con alguna condición de vulnerabilidad. (FUSM, Bienestar, 2021, pág, 19)

Los elementos de educación inclusiva se recogen en el actual Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026 en la línea estratégica de *Transformación académica hacia la excelencia*; en lo relacionado con la población estudiantil se plantea facilitar el acceso “ [...] *bajo un modelo flexible, plural y de calidad, que reconoce la educación desde una perspectiva de desarrollo humano y social, que promueve el compromiso con sociedades más justas e igualitarias.*” (FUSM, PDI, 2021, pág. 51) Así mismo, en la línea estratégica de *Responsabilidad social universitaria* se plantea que el buen gobierno corporativo debe promover “ [...] *la diversidad sin hacer distinciones de género, discapacidad, raza, creencias religiosas, ni condiciones socioeconómicas [...]*” (FUSM, PDI, 2021, pág. 32).

Esta Política se inserta entonces en este marco regulatorio de la Institución y desarrollará específicamente, en articulación con la Política de Bienestar Institucional, lo relacionado con una educación equitativa, inclusiva y diversa.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD

Como ya se refirió, en respuesta a la preocupación por una educación superior inclusiva el MEN desarrolló en la pasada década diferentes actividades a las que convocó a las instituciones de educación superior que tuvieron como resultado la expedición de los lineamientos correspondientes (MEN, 2013) y posteriormente la formulación del índice de educación superior inclusiva (MEN, INEI, 2018).

Los lineamientos acerca de la educación inclusiva constituyen entonces una estrategia concertada para enfrentar la exclusión social, que como proceso multidimensional caracterizado por factores materiales y objetivos de orden económico, cultural y político-jurídico (ingresos, acceso al mercado de trabajo y a activos, derechos fundamentales) y aquellos simbólicos y subjetivos asociados a acciones determinadas, atenta contra la identidad de la persona con manifestaciones como rechazo, indiferencia e invisibilidad.

A partir de dicha legitimidad, a continuación se mencionan los aspectos más relevantes en dichos lineamientos que deben servirles a las instituciones de educación superior para adoptar las políticas correspondientes.

Inicialmente en los lineamientos se hace alusión a las siguientes características de la educación superior inclusiva (MEN, 2013, pág. 24):

- ❖ Participación: *“Enmarcada de manera general en la perspectiva de una política social “holística”, la participación define el rol que cumple la educación en la sociedad y en el valor de las relaciones en todos los niveles.”* (MEN, 2013, pág. 27)
- ❖ Diversidad: *“[...] característica innata del ser humano (y en general a la vida misma) que hace, [...] que sus diferencias sean “consustanciales” a su naturaleza. Es decir que, al ser todas y todos diversos, el valor de la diversidad debe ser resignificado de tal forma que su uso no genere una “patologización” de las diferencias humanas a través de clasificaciones subjetivas entre lo que se considera “normal” y “anormal”.* (MEN, 2013, pág. 28)
- ❖ Interculturalidad: *“conjunto de relaciones entre diferentes grupos culturales que conduce a un proceso dialéctico de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de los diferentes saberes culturales en el marco del respeto. A diferencia de la multiculturalidad, donde simplemente coexisten varias culturas, la interculturalidad promueve un diálogo “[...] entre culturas, y, de manera más específica, entre las personas pertenecientes a esas culturas.”* (MEN, 2013, pág. 29)
- ❖ Equidad: *un sistema educativo con equidad es un sistema que se adapta a la diversidad y está pensado en dar a cada estudiante lo que necesita en el marco de un enfoque diferencial; en educar de acuerdo a las diferencias y necesidades individuales de orden social, económico, político, cultural, lingüístico, físico y geográfico [...] La equidad incluye generar condiciones de accesibilidad [...]”.* (MEN, 2013, pág. 31)
- ❖ Pertinencia: *“[...] concepto dinámico que pone de presente la capacidad del sistema de educación superior en general y de las IES en particular, de dar respuestas a las necesidades concretas de un entorno.” De cómo este sistema y estas instituciones inciden en el contexto social, económico, cultural y político de la comunidad, y de qué manera tanto su oferta como sus métodos son aptos para favorecer dicha comunidad.”* (MEN, 2013, pág. 31)
- ❖ Calidad: *“[...] se refiere de manera general a las condiciones óptimas que permiten el mejoramiento continuo de la educación en todos los niveles.”* (MEN, 2013, pág. 32)

Más adelante se identifican dos enfoques fundamentales que debe estar presentes en la formulación de política al respecto de la inclusión en la educación superior. Se trata, por una parte, del enfoque de género y, por otra parte, del enfoque diferencial.

El enfoque de género es entendido como la

“[...] categoría de análisis social que permite comprender y evidenciar los intereses, necesidades, relaciones de poder y/o demandas entre mujeres, hombres y otras identidades (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, e intersexuales).” (MEN, Lineamientos, 2013, pág. 42)

Así mismo se lo define como una

“[...] construcción cultural, social, histórica, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres. Como categoría multidimensional, da cuenta de los distintos procesos sociales, simbólicos y subjetivos que contribuyen a producir lo femenino y lo masculino en tanto representaciones sociales, normas e identidades. Asimismo, el género da cuenta de las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres. Está asociado con la categoría de heterosexualidad normativa y se articula con otros procesos sociales de opresión como la clase, la raza, la etnicidad, la edad, la discapacidad o la sexualidad.” (MEN, Enfoque, 2018, pág. 33.)

Este enfoque se convierte entonces en una herramienta para la búsqueda de soluciones a problemas tales como la persistente y creciente carga de pobreza sobre las mujeres, el acceso desigual e inadecuado a la educación y la capacitación, el acceso inapropiado a los servicios sanitarios y afines, la violencia contra las mujeres, la escasa participación política, la disparidad entre hombres y mujeres en el ejercicio del poder y la persistente discriminación y violación de los derechos de las niñas (MEN, Lineamientos, 2013, pág. 43).

En este enfoque de género la equidad es entendida como

“[...] una estrategia política para asegurar la igualdad, reconocer la diversidad y superar las discriminaciones contra las mujeres. En la educación superior, las injusticias de reconocimiento en contra de las mujeres hacen referencia a aspectos como la subvaloración de las carreras y formaciones consideradas femeninas, a los sesgos androcéntricos en la producción de conocimientos y la definición del

canon de las disciplinas, a pedagogías sexistas, a las violencias cotidianas.” (MEN, Enfoque, 2018, pág. 34)

Por su parte, el enfoque diferencial como método de análisis emplea la lectura de la realidad para brindar adecuada atención y protección de los derechos de la población. El enfoque diferencial pretende evidenciar las formas de discriminación contra aquellos grupos o pobladores considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico. Es por ello que es necesario emplear este enfoque de derechos en la educación superior para hacer visibles las formas de exclusión de diferentes poblaciones y brindar adecuada protección de sus derechos.

Este enfoque diferencial es un desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación. Aunque todas las personas son iguales ante ley, se puede afectar de manera diferente a cada una, de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental y orientación sexual, u otras condiciones o situaciones especiales (por ejemplo: de salud, de movilidad, entre otras). Por lo tanto, para que la igualdad sea efectiva, el reconocimiento, el respeto, la protección, la garantía de derechos y el trato deben estar acordes con las particularidades propias de cada individuo.

El enfoque diferencial, supone la articulación de los principios de integralidad y flexibilidad para el acceso, la permanencia y la graduación en la educación superior (MEN, Lineamientos, 2013, pág. 49). Esto les permite a las instituciones de educación superior concentrar sus esfuerzos en las barreras para el aprendizaje y en la participación. (MEN, Lineamientos, 2013, pág. 49)

El principio de integralidad “[...] se refiere a las estrategias y líneas de acción [...] para la inclusión de todos los estudiantes.” (MEN, Lineamientos, 2013, pág. 50) El carácter sistémico hace explícito el acceso, la permanencia y la graduación, pero además incorpora las características de pertinencia y calidad. Por su parte, el principio de flexibilidad se refiere a la capacidad de adaptación para responder a la diversidad cultural y social de los estudiantes en la educación superior. (MEN, Lineamientos, 2013, pág. 50)

A los anteriores principios se puede agregar el de igualdad de oportunidades consagrado en la Constitución Nacional (art. 13) al referirse a la promoción de condiciones para garantizar la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos. Allí se determina también, en los casos en los que fuere necesario, la creación de medidas positivas o a favor de grupos discriminados y marginados. En el ámbito educativo la igualdad de oportunidades se refiere a las medidas para garantizar el acceso y la permanencia, evitando repetir patrones de discriminación y exclusión social en razón del género, la etnia, la cultura, la religión o las capacidades físicas e intelectuales.

Ahora bien, en el contexto de la pluralidad de culturas y territorios y de los fenómenos del conflicto armado y las inequidades regionales se han identificado aquellos grupos que deben ser priorizados en términos de una educación inclusiva al ser más propensos, desde una perspectiva histórica y política, de ser excluidos del sistema educativo por circunstancias sociales, económicas políticas, culturales, lingüísticas, físicas y geográficas: (MEN, Lineamientos, 2013, pág. 41)

- ❖ Personas en situación de discapacidad y con capacidades y/o talentos excepcionales.
- ❖ Grupos étnicos: comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, pueblos indígenas y pueblo Rrom.
- ❖ Población víctima del conflicto armado interno
- ❖ Población desmovilizada en proceso de reintegración
- ❖ Población habitante de frontera

A los anteriores se pueden agregar otros grupos a los cuales deberían también dirigirse las acciones de esta Política como los de personas con diversa orientación sexual o de género o tradicionalmente discriminadas por razones sociales o culturales.

De esta manera los lineamientos del MEN identifican cinco retos para lograr ambientes educativos inclusivos en la educación superior y que contribuyen a orientar las estrategias y acciones de fomento de la educación inclusiva: (MEN, Lineamientos, 2013, pág. 51)

- ❖ Generar procesos académicos inclusivos
- ❖ Contar con profesores inclusivos
- ❖ Promover espacios de investigación, innovación y creación artística y cultural con enfoque de educación inclusiva
- ❖ Construir una estructura administrativa y financiera que sustente las estrategias y acciones de educación inclusiva
- ❖ Diseñar una política institucional inclusiva

6. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de equidad, inclusión y diversidad, en consonancia con la Política de Bienestar Institucional, busca favorecer el acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes y en particular de aquellos con alguna condición de vulnerabilidad

(MEN, Lineamientos, 2013, pág. 18). Adicionalmente la Política pretende impulsar los enfoques de género y diferencial en el tratamiento de todos los miembros de la comunidad institucional.

La inclusión busca atender las diversidades y condiciones inherentes al ser humano, lo que permite tener dinámicas equitativas que enriquecen el entorno educativo. En materia de diversidad, con la Política se busca abarcar todos sus tipos: de género, cultural, étnica, generacional, sexual, entre otros. Esto permitirá lograr el respeto por la diversidad dentro y fuera del aula, a través de programas y estrategias que superen las barreras del aprendizaje, con docentes inclusivos que trabajen currículos y sistemas de evaluación flexibles, favorecer la permanencia y la graduación oportuna.

Desde el punto de vista de la equidad se pretende la construcción diaria y permanente de relaciones equitativas entre hombres, mujeres, personas con identidades de género u orientaciones sexuales diversas y todas aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad manifiesta, garantizando el goce efectivo de sus derechos y oportunidades sin ningún tipo de distinción y libres de cualquier tipo de acoso, acto de racismo, discriminación, hostigamiento o violencia. En el marco de esta Política se inserta además *el Protocolo y la Ruta para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de educación Superior*, adoptados por la Institución mediante la Resolución Rectoral 1 del 24 de enero de 2023 en virtud de lo establecido en la Resolución 014466 de 2022 del MEN.

Con respecto a la inclusión se pretende poner en marcha estrategias de carácter socioeconómico que permitan enmarcar los recursos que destina la Institución para garantizar el ingreso y permanencia estudiantil, de tal manera que se conviertan en un instrumento de inclusión que compense algunas condiciones de inequidad.

Además de la población estudiantil, esta Política también favorece a los demás miembros de la comunidad académica e institucional y se convierte en un pilar adaptado para promover la participación de todos ellos alrededor de una educación inclusiva.

7. OBJETIVOS

7.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las orientaciones acerca de la equidad, la inclusión y la consideración de la diversidad en las acciones para el fomento del acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes, así como, la consideración de estas dimensiones para un mejor ambiente de convivencia y de relación con el entorno de todos los miembros de la comunidad institucional en el marco del respeto a la diferencia y de la participación.

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Poner en marcha acciones de carácter institucional, académico, administrativo y de bienestar, que promuevan la educación inclusiva con enfoque diferencial y de género y reconociendo y valorando la diferencia en la diversidad.
- ❖ Lograr una mayor conciencia de la comunidad institucional acerca del respeto por la equidad, la inclusión y la diversidad.
- ❖ Promover la calidad de vida valorando la diversidad, la equidad y la interculturalidad.
- ❖ Incorporar los conceptos y los desarrollos en materia de equidad, inclusión y diversidad en las funciones de docencia, investigación y extensión, así como en la gestión administrativa.
- ❖ Consolidar una cultura inclusiva enmarcada en el compromiso institucional con la formación integral.
- ❖ Formular y adaptar los procesos y los mecanismos necesarios para la ejecución de la Política en los ámbitos académico y administrativo.

8. ACCIONES PARA PROMOVER UNA EDUCACIÓN EQUITATIVA, INCLUSIVA Y DIVERSA

Para el cumplimiento de los objetivos de la política se proponen las siguientes acciones de promoción, planeación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de una educación equitativa, inclusiva y diversa. Las acciones que se lleven a cabo deberán estar siempre sometidas al análisis y validación de su viabilidad desde el punto de vista económico de tal manera que no se comprometa la sostenibilidad de la Institución.

Las acciones a continuación pueden clasificarse en aquellas de carácter institucional, académico, administrativo y de bienestar:

❖ De carácter institucional

- ✓ Promoción de una cultura de respeto, de reconocimiento y aceptación de la diferencia y de eliminación de las barreras que impiden o dificultan la inclusión.
- ✓ Fomento de estructuras organizacionales y de espacios de participación que respondan a un enfoque diferencial para la inclusión y el reconocimiento de la diversidad.
- ✓ Participación en espacios de intercambio de experiencias sobre educación superior inclusiva en los ámbitos locales, regionales y nacionales.
- ✓ Seguimiento de egresados que pertenezcan a grupos vulnerables en la proyección de su vida laboral.
- ✓ Orientación de la admisión de estudiantes con enfoque diferencial
- ✓ Orientación de la designación de personas, la elección de representantes y la participación en la vida institucional con enfoque de género.
- ✓ Prevención de toda forma de segregación por género, origen étnico, socioeconómico, afectación por el conflicto armado y por la discapacidad, tanto en las actividades académicas como en el ámbito laboral.
- ✓ Apoyo de la inserción laboral de poblaciones en condiciones de vulnerabilidad a través, por ejemplo, de convenios de cooperación interinstitucional con organizaciones nacionales e internacionales.
- ✓ Evaluación de los resultados de la puesta en marcha de la Política a fin de asegurar la permanencia de los miembros de grupos sujetos de atención diferencial así como identificar las percepciones de la comunidad.

❖ De carácter académico

- ✓ Incorporación de la dimensión equitativa, inclusiva y diversa en las orientaciones de diseño curricular coherente con la diversidad del entorno de los estudiantes, en las aproximaciones pedagógicas y didácticas y en las actividades de acompañamiento de los estudiantes para el logro de los resultados académicos esperados.
- ✓ Capacitación de los profesores para el ejercicio de una docencia inclusiva que parta de la concepción del estudiante en el centro del aprendizaje y que permite identificar rasgos diferenciales en los estudiantes e incorporarlos en el diseño y el desarrollo de sus actividades de formación.
- ✓ Consideración en la caracterización de los profesores aspectos como su experiencia académica o profesional con personas pertenecientes a grupos sujetos de atención diferencial.
- ✓ Consideración de la posibilidad de formación académica de los profesores en educación inclusiva como parte de los programas de desarrollo docente.
- ✓ Incorporación de la dimensión de atención diferencial en las actividades de investigación que aborden de manera interdisciplinaria las situaciones problemáticas acerca del acceso, la permanencia y la graduación de estudiantes de grupos sujetos de atención diferencial.
- ✓ Promoción de proyectos de investigación y de extensión relacionados con la inclusión, la interculturalidad y el enfoque diferencial que den respuesta a las necesidades de los contextos locales, regionales y nacionales y en los que se promueva la participación estudiantil.
- ✓ Inclusión del enfoque diferencial en la oferta de actividades de educación continua.
- ✓ Diagnóstico acerca de la disponibilidad y accesibilidad de los recursos educativos para personas en condición de discapacidad, como, por ejemplo, los recursos bibliográficos, audiovisuales, de aulas virtuales, entre otros.
- ✓ Adquisición de bibliografía escrita en braille, audiolibros y otros productos bibliográficos indispensables para la población en condición de discapacidad.

❖ De carácter administrativo

- ✓ Capacitación de los empleados administrativos en el reconocimiento y respeto de la diferencia y la diversidad de personas pertenecientes a grupos de atención diferencial.
- ✓ Identificación de barreras arquitectónicas y urbanísticas que puedan obstaculizar el ingreso y la permanencia de estudiantes con discapacidad física y proyectar la adecuación y construcción de infraestructura adecuada para el acceso de dicha población en concordancia con las normas técnicas colombianas NTC 4144 de 1997, 4141 de 1997, 4142 de 1997 y sus actualizaciones posteriores.
- ✓ Adopción de tecnologías de aprendizaje, equipos de cómputo y espacios como la biblioteca, que respondan a estándares internacionales de acceso al conocimiento para personas en condición de discapacidad o vulnerabilidad.

❖ De bienestar

- ✓ Adoptar y construir el índice de inclusión - INES
- ✓ Puesta en marcha de acciones de mejoramiento derivadas del cálculo del INES.
- ✓ Fortalecimiento de la cultura institucional equitativa, inclusiva y diversa, a través de campañas de sensibilización y de eventos culturales que inviten a la convivencia en la diferencia social, cultural, cognoscitiva y física.
- ✓ Seguimiento estudiantil con enfoque diferencial que permita mejorar los indicadores de retención y graduación de la población vulnerable.
- ✓ Desarrollo de la caracterización de los estudiantes y reconocimientos en ella de los grupos poblacionales que deben ser objeto de especial atención desde el punto de vista del enfoque diferencial.
- ✓ Actualización periódica de la caracterización de los estudiantes a fin de diseñar estrategias académicas conducentes a asegurar la permanencia y graduación de quienes requieran atención diferencial.
- ✓ Puesta en marcha del enfoque diferencial en los diversos apoyos ofrecidos a los estudiantes para facilitar su progreso académico.
- ✓ Realización de acciones de discriminación positiva y de acompañamiento a estudiantes de grupos sujetos de atención diferencial para fomentar su permanencia y graduación.

9. ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta Política cobija a todos los estudiantes, docentes y empleados administrativos en todas las sedes y demás lugares de desarrollo, vinculados a todos los programas académicos en todas las modalidades y niveles de formación tanto como destinatarios como promotores de su ejecución.

10. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA POLÍTICA

La evaluación de la Política se realizará desde las dimensiones de la gestión, de la eficacia y de la eficiencia, y de sus resultados.

Los responsables de la Política evaluarán la gestión y las acciones realizadas, reconociendo fortalezas e identificando las oportunidades de mejoramiento. Desde el punto de vista de su eficacia y su eficiencia, se deberán desarrollar los mecanismos de medición correspondientes. Por último, para dar cuenta del desarrollo de la Política, periódicamente se deberá realizar una evaluación de los resultados alcanzados de las acciones previstas, especialmente en términos del acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes y de consolidar un clima laboral y un entorno institucional acorde con los objetivos de la Política. Esta evaluación de resultados sentará las bases para incursionar más adelante una evaluación del impacto de las acciones de Política.

11. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD DE LA GESTIÓN DE LA POLÍTICA

Les corresponde a las autoridades de gobierno garantizar el cumplimiento de esta Política, apropiar los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones requeridas de acuerdo con las posibilidades institucionales, propiciar un trabajo colaborativo entre las unidades que deban participar en ella y diseñar los mecanismos que sean necesarios para dicha gestión.

La Política será orientada por la Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico, en articulación con la Política de Bienestar Institucional, sin perjuicio de la colaboración y participación de las demás dependencias, quienes deben incluir en sus planes de

trabajo acciones tendientes a consolidar la educación superior equitativa, inclusiva y diversa.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

Fundación Universitaria San Martín - FUSM. Modelo Pedagógico - PEI. Bogotá, 2016.

Fundación Universitaria San Martín - FUSM. Proyecto Educativo Institucional - PEI. Bogotá, 2016.

Fundación Universitaria San Martín - FUSM. Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2026 Bogotá, 2021.

Fundación Universitaria San Martín - FUSM. Política de Bienestar Institucional. Acuerdo 21. Bogotá, 2021.

Fundación Universitaria San Martín - FUSM. Plan de deducciones y Descuentos. Bogotá. 2022.

DOCUMENTOS GENERALES

Colombia. Constitución Política de la República de Colombia. 1991.

Colombia. Congreso de la República. Ley 12. Por la cual se aprueba la Convención sobre los derechos del niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. Bogotá, 1991.

Colombia. Congreso de la República. Ley 30. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Bogotá, 1992.

Colombia. Congreso de la República. Ley 215. por medio de la cual se aprueba el protocolo de reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos - Protocolo de Managua. Bogotá, 1995.

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva. Bogotá. 2013.

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior. Bogotá, 2016.

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Enfoque e identidades de género para los Lineamientos de Política de educación superior inclusiva. Bogotá. 2018.

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Índice de Inclusión para Educación Superior. Bogotá. 2018.

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Resolución 12246 del 30 de julio de 2018. Ratificación de los Estatutos Generales de la Fundación Universitaria San Martín.

Colombia. Decreto 1330. Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación. Bogotá, 2019.

Colombia. Congreso de la República. Ley 2216. Por medio de la cual se promueve la educación inclusiva y el desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes y jóvenes con trastornos específicos de aprendizaje. Bogotá, 2022.

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Resolución 15224. Bogotá. 2020.

Fin del documento

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN-Nit: 860.503.634-9
Personería Jurídica N° 12387 de Agosto 18 de 1981 Ministerio de Educación
Sede Norte: Carrera 18 No. 80-06 PBX: (1) 530-1001
Sede Calle 60: Calle 61A No. 14-28

www.sanmartin.edu.co