



Universidad
Mariana

Res. MEN 1362 del 3 de febrero de 1983



Acreditada en
Alta Calidad

VIGENCIA DE CUATRO AÑOS

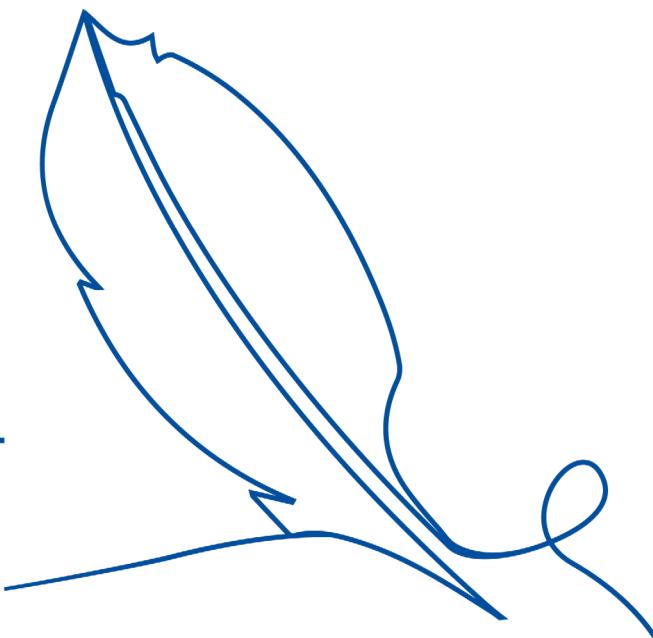
Res. MEN 014045 del 19 de julio de 2022

Política de Diversidad e Inclusión

Universidad Mariana
Pasto - Nariño - Colombia

“Vigilada MinEducación”

**Editorial
Unimar**



Consejo Directivo

Hna. **Liliana Isabel Díaz Cabrera**, f. m. i.

Rectora Universidad Mariana

Mag. **Yudi del Rosario Basante Castro**

Vicerrectora Académica

Hna. **Claudia Sofía Cortés Barreiro**, f. m. i.

Vicerrectora Administrativa y Financiera (e)

Hna. **Anna Lid Cerón Melo**, f. m. i.

Vicerrectora Desarrollo Humano Integral (e)

Hna. **María del Carmen Díaz Rojas**, f. m. i.

Representante de la Provincia Nuestra Señora de la Merced
Congregación de Religiosas Franciscanas de María Inmaculada

Mag. **Robinson Andrés Jiménez Toledo**

Director Planeación y Aseguramiento de la Calidad

Dra. **Nancy Andrea Belalcázar Benavides**

Vocera de los decanos

Mag. **Leonard David Zarama Zambrano**

Vocero de los profesores

Est. **Juan Pablo Rosero Guerrero**

Vocero de los estudiantes

Prof. **Juan Francisco Arteaga Pazos**

Vocero de los graduados

Universidad Mariana

Hna. Liliana Isabel Díaz Cabrera, f. m. i.

Rectora

Hna. Anna Lid Cerón Melo, f. m. i.

Vicerrectora de Desarrollo Humano Integral (e)

Heldridgek Freidy Melo Arévalo

Director de Bienestar

Elaborado por:

Héctor Alexander Arcos Caicedo

Daniel Armando Velasco Melo

Katherine Alexandra Enríquez Reina

Kelly Johana Salas Jurado

Sthefany Solvey Guerrero Caicedo

Contenido

| | |
|--|-----------|
| ACUERDO 045 26 de noviembre de 2025..... | 7 |
| Capítulo 1. Disposiciones generales | 10 |
| Introducción..... | 10 |
| Justificación..... | 11 |
| Marco de referencia..... | 12 |
| Glosario de términos | 12 |
| Marco legal | 16 |
| Marco legal internacional | 17 |
| Marco legal nacional..... | 17 |
| Normatividad institucional | 18 |
| Capítulo 2. Estructura de la política..... | 19 |
| La identidad mariana y franciscana como pilar de inclusión | 19 |
| Principios orientadores | 19 |
| Enfoques | 22 |
| Objetivos..... | 24 |
| Objetivo general | 24 |
| Objetivos específicos | 24 |
| Alcance de la Política de Diversidad e Inclusión | 24 |
| Capítulo 3. Ejes de acción y líneas estratégicas..... | 27 |
| Eje 1. Detección de factores de riesgo y caracterización de necesidades..... | 27 |
| Eje 2. Promoción, sensibilización y prevención | 28 |
| Eje 3. Atención integral y acompañamiento diferencial | 28 |
| Capítulo 4. Implementación de la política..... | 29 |
| Sostenibilidad y/o financiamiento institucional..... | 29 |
| Distribución de recursos económicos | 29 |

| | |
|---|-----------|
| Fuentes de financiación | 29 |
| Seguimiento y transparencia en la gestión presupuestal | 30 |
| Responsables | 30 |
| Protocolos y procedimientos de implementación de la política | 30 |
| Vigencia de la Política de Diversidad e Inclusión | 31 |
| Capítulo 5. Seguimiento, evaluación y disposiciones finales..... | 32 |
| Mecanismos de supervisión, evaluación y mejora continua | 32 |
| Mesa Técnica de Diversidad e Inclusión..... | 32 |
| Composición | 32 |
| Funciones..... | 33 |
| Articulación con políticas y protocolos institucionales | 33 |
| Referencias | 34 |

ACUERDO 045
26 de noviembre de 2025

Por el cual se actualiza la Política de Inclusión y se aprueba la Política de Diversidad e Inclusión de la Universidad Mariana.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD MARIANA,

En uso de sus atribuciones estatutarias y reglamentarias y,

CONSIDERANDO:

- Que la Constitución Política de Colombia reconoce la dignidad humana como fundamento del Estado Social de Derecho y consagra los principios de igualdad, no discriminación y respeto por la diversidad (Artículos 1, 13, 16, 67 y 68), los cuales orientan el deber estatal y social de garantizar el acceso equitativo y permanente a la educación en todos sus niveles.
- Que el Artículo 69 de la Constitución Política reconoce la autonomía universitaria, facultando a las instituciones de educación superior para definir sus políticas internas y organizar sus programas académicos en el marco del respeto por los derechos humanos y la promoción del desarrollo integral de la persona.
- Que la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de educación superior, establece que la educación es un proceso permanente que posibilita el desarrollo integral del ser humano, y dispone que las instituciones deben garantizar la inclusión, la equidad y la calidad en su oferta educativa.
- Que la Ley 1618 de 2013 establece las medidas para 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, y elimina toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.
- Que la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) establece los lineamientos generales de la educación en Colombia y sienta las bases para la atención a las poblaciones diversas, incluidas las personas con necesidades educativas especiales.
- Que como resultado de la evaluación técnica de la Política de Inclusión aprobada mediante Acuerdo 003 de 2019 —realizada a partir de los aportes de las Mesas de Trabajo con estudiantes y los resultados del Índice de Inclusión para la Educación Superior - INES, 2024—, se identificaron desactualizaciones conceptuales, vacíos operativos, limitaciones en su alcance poblacional y una implementación parcial entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa universitaria. Dichos hallazgos evidencian la necesidad institucional de actualizar, fortalecer y ampliar la Política, con el fin de garantizar su pertinencia, coherencia normativa, claridad conceptual, articulación interinstitucional y capacidad de respuesta frente a las demandas actuales del sistema educativo, de acuerdo con los lineamientos

nacionales del Ministerio de Educación Nacional y con el compromiso misional de la Universidad Mariana.

- Que la presente Política de Diversidad e Inclusión se fundamenta en los lineamientos de la Política Nacional de Educación Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2017), orientada a garantizar el derecho a una educación superior de calidad, equitativa y accesible para todas las personas, promoviendo la eliminación de barreras y la participación plena de todos los miembros de la comunidad educativa universitaria.
- Que la Universidad Mariana, fundada por la Congregación de Hermanas Franciscanas de María Inmaculada, inspira su misión educativa en la espiritualidad mariana y franciscana, así como en el carisma de la Beata Madre Caridad Brader Zahner, fundamentos que orientan su quehacer hacia la dignificación de la persona humana, la justicia social, la fraternidad y el servicio.
- Que en virtud de esta identidad institucional, la Universidad asume la inclusión como expresión concreta del amor, la acogida y el respeto, reconociendo la diversidad como un don que enriquece la vida universitaria y fortalece la construcción de comunidades fraternas, solidarias y participativas.
- Que en el Proyecto Educativo Institucional -PEI-, se declaran e integran cinco componentes que dan las orientaciones y estrategias interrelacionadas, a saber: lo histórico, contextual y jurídico; lo teleológico; la formación e identidad institucional; lo administrativo, y el sistema interno de aseguramiento de la calidad.
- Que la Política de Diversidad e Inclusión se fundamenta en los principios de dignidad humana, igualdad, equidad, accesibilidad, participación, interculturalidad, deber de cuidado, debida diligencia y corresponsabilidad, y responde al compromiso de la Universidad de construir ambientes educativos respetuosos, accesibles y libres de discriminación, conforme a su identidad católica y su vocación de servicio.
- Que el Artículo 51 y siguientes del Estatuto General de la Universidad Mariana (2021) regula el Consejo de Desarrollo Humano Integral, como *“el órgano colegiado de gobierno encargado de la planeación, organización, dirección, ejecución y evaluación de programas, proyectos y actividades relacionados con la construcción de comunidad universitaria, evangelización de la cultura, humanización permanente del quehacer institucional, bienestar universitario y desarrollo humano integral de la persona, en conformidad con lo establecido en el Estatuto General y demás reglamentos de la Universidad”*.
- Que de conformidad con el artículo 53 del mismo Estatuto son funciones del Consejo de Desarrollo Humano Integral, entre otras, *“1. Proponer y presentar al Consejo Directivo las políticas relacionadas con la construcción de comunidad universitaria, evangelización de la cultura, humanización permanente del quehacer institucional, bienestar universitario y desarrollo humano integral para su aprobación”*.
- Que el Consejo de Desarrollo Humano Integral presentó al Consejo Directivo la propuesta de actualización de la Política de Inclusión, para su aprobación.

Que el Consejo Directivo de la Universidad Mariana, en sesión del 26 de noviembre de 2025, aprobó la propuesta de actualización de la Política de Inclusión, denominada en adelante Política de Diversidad e Inclusión.

Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la actualización de la Política de Inclusión de la Universidad Mariana, la cual se denominará Política de Diversidad e Inclusión, en los términos expuestos en el documento adjunto que hace parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Instar a los órganos colegiados de gobierno y autoridades de gobierno personal de la Universidad Mariana, para que en el marco de sus obligaciones y en coherencia con el Código de Ética y Buen Gobierno, adelanten en corresponsabilidad con la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral, las acciones tendientes a la efectiva implementación de la Política de diversidad e Inclusión y su coherencia con las decisiones adoptadas en cada área de gestión según su competencia.

ARTÍCULO TERCERO: Ordenar a la Secretaría General y la Oficina de Mercadeo y Comunicaciones de la Universidad Mariana, la publicación y difusión de la presente política a través de los medios de comunicación institucionales, garantizando el acceso de los diferentes grupos de interés. La difusión deberá acompañarse del proceso pedagógico respectivo, en coordinación con la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral.

ARTÍCULO CUARTO: El presente Acuerdo rige a partir de su promulgación y deroga el Acuerdo del Consejo Directivo 003 del 13 de marzo de 2019.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, a los veintiséis (26) días del mes de noviembre de dos mil veinticinco (2025).


Hna. **LILIANA ISABEL DÍAZ CABRERA**, f. m. i.
Rectora


**RECTORÍA
PASTO-NARIÑO**


DORA LUCIA ARCE HIDALGO
Secretaria General


**UNIVERSIDAD MARIANA
SECRETAZIA GENERAL
PASTO COLOMBIA**

Proyectó: Camilo Alexander Narvaez Sanchez, Aux. Secretaría General 
Revisó: Jairo Andrés Castro Velasco, Profesional Jurídico 
Revisó: Angela Patricia Martínez Ortega, Secretaria de Despacho 

Capítulo 1. Disposiciones generales

Introducción

La Universidad Mariana, como institución católica de educación superior, tiene la misión de formar profesionales íntegros desde una perspectiva humana, ética y académica, y promover el diálogo entre fe, ciencia y cultura para la transformación social y el desarrollo sostenible. Esta misión fundamenta la Política de Diversidad e Inclusión, la cual se orienta a garantizar una formación que respete los derechos humanos y fortalezca la dignidad, la equidad y el reconocimiento de las diferencias, favoreciendo el acceso, permanencia y graduación de toda la población estudiantil. La inclusión se concibe como un proceso transformador que elimina barreras, promueve la participación y valora la diversidad como un recurso social, cultural y pedagógico.

La política establece un marco estratégico alineado con el Proyecto Educativo Institucional para orientar las acciones a favor de poblaciones priorizadas y consolidar una cultura universitaria inclusiva; con ello, la Universidad reafirma su compromiso con la justicia social y la formación de profesionales competentes en un entorno libre de discriminación.

Su implementación se organiza en tres ejes estratégicos:

- 1. Detección de factores de riesgo y caracterización de necesidades**, mediante instrumentos de tamizaje y el Índice de Inclusión en Educación Superior (INES).
- 2. Promoción, prevención y sensibilización**, a través del fortalecimiento normativo, la formación de la comunidad educativa universitaria y campañas educativas.
- 3. Atención integral y acompañamiento diferencial**, que garantiza apoyo interdisciplinario, académico y la gestión de recursos y alianzas.

Estos ejes conforman un modelo integral donde la detección temprana orienta las acciones preventivas y estas fortalecen la atención diferencial, que consolida a la Universidad Mariana como referente en educación inclusiva.

Esta política se estructura en cinco capítulos, así: disposiciones generales; estructura conceptual y operativa; ejes y líneas estratégicas; procesos de implementación; y mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua; todo esto asegura su sostenibilidad y actualización.

Justificación

La formulación y actualización de una Política Institucional de Diversidad e Inclusión resulta imprescindible en el contexto actual de la educación superior; teniendo en cuenta que cada año, en los diferentes programas de la Universidad Mariana, se matriculan personas con discapacidad y estudiantes pertenecientes a poblaciones diversas que requieren estrategias pedagógicas y administrativas con enfoque diferencial y de derechos. Su presencia visibiliza la necesidad de generar respuestas integrales que no solo reconozcan la diversidad, sino que también eliminen las barreras que limitan la participación plena y equitativa.

En el ámbito internacional y nacional, los desafíos de la inclusión siguen siendo significativos, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2019) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2022), en América Latina, solo entre el 5 % y el 10 % de las personas con discapacidad acceden a programas de educación superior, y menos de la mitad logra culminar un título universitario. Esta realidad evidencia una deuda estructural en términos de acceso, permanencia y graduación, así como la urgencia de fortalecer los sistemas de apoyo institucional y la cultura inclusiva. En el ámbito nacional, persisten brechas de discriminación, inequidad y exclusión que se reflejan tanto en los procesos institucionales como en las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa universitaria, con consecuencias directas en el bienestar y rendimiento académico de la población estudiantil.

La evidencia investigativa reciente sobre la educación inclusiva en instituciones de educación superior del departamento de Nariño, recogida y analizada en la tesis doctoral *Retos y oportunidades para la educación inclusiva en instituciones de educación superior en el departamento de Nariño-Colombia* (Díaz, 2024), confirma estas necesidades y retos. Dicho estudio identificó brechas en formación docente, comunicación interdepartamental, recursos para la inclusión, accesibilidad, prácticas pedagógicas, valoración de la diversidad y articulación institucional. Además, evidenció debilidades en la identificación temprana de barreras, insuficiencia de procesos de diagnóstico y la necesidad de fortalecer liderazgos capaces de impulsar transformaciones institucionales sostenidas. Estas debilidades subrayaron la necesidad de políticas renovadas, técnicamente sólidas y articuladas con toda la comunidad educativa universitaria.

Asimismo, la evaluación de la Política Institucional de Educación Inclusiva, establecida mediante el Acuerdo 003 de 2019, señaló que, aunque representó un avance importante en su momento, hoy presenta limitaciones significativas en su alcance, estructura y aplicación. Los hallazgos derivados de las mesas de trabajo y del diagnóstico INES 2024 con la población académica universitaria mostraron brechas en formación docente, desconocimiento de rutas y procedimientos, ausencia de procesos de caracterización, lineamientos operativos insuficientes y una implementación fragmentada entre programas y dependencias. Estas evidencias revelan que la dicha política ya no responde de manera adecuada a las necesidades y realidades de la comunidad educativa universitaria ni a las exigencias normativas vigentes, lo que justifican plenamente la necesidad de una actualización que fortalezca la corresponsabilidad institucional, clarifique los procesos y garantice prácticas inclusivas coherentes, accesibles y sostenibles.

En coherencia con lo anterior, la Universidad Mariana reconoce la importancia de contar con una política actualizada, pertinente y fundamentada en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que orienta la formación integral desde la dignidad humana, la justicia social, el respeto por las diferencias y la identidad mariana y franciscana (Acuerdo 09 de 2023). Esta Política se consolida como un instrumento institucional indispensable para la protección de derechos, la orientación de procesos pedagógicos y administrativos, y la construcción de ambientes universitarios accesibles, fraternos, equitativos y libres de discriminación.

En suma, la actualización de la Política de Diversidad e Inclusión constituye una respuesta necesaria frente a las exigencias normativas, investigativas y sociales actuales, y también un compromiso ético y misional de la Universidad Mariana con la dignificación de la persona humana y la consolidación de una cultura institucional que valore la diversidad como riqueza. Este documento se proyecta como un instrumento estratégico que orienta la acción universitaria hacia la eliminación de barreras, la promoción de la participación plena y la garantía efectiva de derechos, que reafirma la responsabilidad institucional de avanzar hacia una educación superior más justa, accesible, humana y coherente con los principios marianos y franciscanos que inspiran nuestra misión educativa.

Marco de referencia

Glosario de términos

Conceptos generales de inclusión y educación inclusiva:

- **Calidad:** capacidad del sistema educativo para brindar formación que desarrolle competencias, satisfaga necesidades y permita alcanzar el

potencial del estudiantado, aspectos fundamentales para el desarrollo sostenible (Mejía-Rodríguez y Mejía-Leguía, 2021).

- **Cultura:** conjunto de valores, saberes, prácticas y expresiones que caracterizan a una comunidad; reconocerla como riqueza promueve equidad e inclusión (Unesco, 2006; Banks y Cherry, 2010).
- **Diseño universal del aprendizaje (DUA):** diseño de entornos y currículos accesibles que permiten múltiples formas de participación, representación y expresión, que facilitan experiencias de aprendizaje significativas para todas las personas (Decreto 1421 de 2017).
- **Diversidad social:** presencia de múltiples identidades, culturas y características (género, edad, etnia, religión u orientación sexual), que influyen en la interacción comunitaria y distribución de oportunidades (Díaz, 2024).
- **Educación inclusiva:** proceso permanente que reconoce y responde a la diversidad, elimina barreras y garantiza apoyos y ajustes razonables para asegurar aprendizaje y participación sin discriminación (Decreto 1421 de 2017).
- **Equidad:** Trato justo que asegura igualdad de oportunidades a partir de las necesidades y las diferencias individuales mediante enfoque diferencial (Díaz, 2024).
- **Flexibilidad:** capacidad del sistema educativo para adaptar prácticas, currículos y evaluaciones a la diversidad del estudiantado, garantizando participación y calidad (Unesco, 2005).
- **Inclusión:** proceso que reconoce la diversidad como oportunidad y promueve la participación plena mediante eliminación de barreras y equidad (Unesco, 2005).
- **Interculturalidad:** diálogo respetuoso y transformador entre culturas diversas, que promueve aprendizaje mutuo y evita relaciones de dominación (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2013).
- **Participación:** involucramiento activo en la toma de decisiones y acciones comunitarias, basado en corresponsabilidad y aprendizaje conjunto (Díaz, 2024).
- **Pertinencia:** adecuación de contenidos, recursos y acciones al contexto y a las necesidades de la comunidad educativa universitaria, con el fin de propiciar respuestas contextualizadas (Hernández, 2020).

Procesos de Inclusión:

- **Acompañamiento:** proceso continuo y colaborativo que fortalece prácticas pedagógicas y participación de poblaciones priorizadas mediante orientación, asesoría y seguimiento, que promueve ajustes razonables y un clima inclusivo (Rodríguez et al., 2012).

- **Ajustes razonables:** acciones o modificaciones necesarias para garantizar autonomía, aprendizaje y participación de estudiantes con discapacidad, incluso cuando existe diseño universal de aprendizaje (DUA), sin requerir diagnóstico previo y siempre que sean pertinentes y no impliquen carga desproporcionada (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006; Ley 1618 de 2013).
- **Inclusión laboral:** acciones que garantizan acceso, permanencia y desarrollo laboral para personas con discapacidad y poblaciones diversas, mediante ajustes razonables, ambientes accesibles y prohibición de discriminación (Ley 2466 de 2025).

Barreras para el aprendizaje:

- **Barreras para el aprendizaje y la participación - BAP:** obstáculos sociales, culturales, económicos, pedagógicos, físicos o lingüísticos que afectan acceso, permanencia y graduación. Se orienta a transformar sistemas educativos más que a “corregir” al estudiante (Ley 1618 de 2013).
- **Barreras actitudinales:** prejuicios, estigmas o falta de sensibilización que generan exclusión y limitan la participación de personas en espacios educativos.
- **Barreras comunicativas:** obstáculos derivados del uso de lenguajes no accesibles, ausencia de intérpretes o falta de medios de apoyo para personas con discapacidad auditiva o visual.
- **Barreras físicas o arquitectónicas:** limitaciones asociadas a infraestructura no accesible, como ausencia de rampas, señalización adecuada o baños adaptados.
- **Barreras pedagógicas:** prácticas, contenidos o métodos que no consideran la diversidad estudiantil y dificultan aprendizaje y participación.
- **Barreras sociales y culturales:** factores del contexto socioeconómico, cultural o familiar que influyen negativamente en el acceso y continuidad educativa.

Discapacidad y tipos de discapacidad:

- **Discapacidad:** interacción entre condiciones corporales (sensoriales, físicas, mentales o intelectuales) y barreras del entorno que limitan la participación plena (Organización Panamericana de la Salud [OPS], s.f.).
- **Discapacidad auditiva:** pérdida permanente de funciones sensoriales para percibir, localizar o discriminar sonidos, lo que genera dificultades en la comunicación oral. Incluye sordera e hipoacusia (Ministerio de la Protección Social y Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR], 2011).

- **Discapacidad física:** limitación o pérdida de funciones motoras que dificulta movimiento, manipulación de objetos o posturas, que afectan actividades cotidianas (Ministerio de la Protección Social y ACNUR, 2011).
- **Discapacidad intelectual:** limitaciones en razonamiento, planificación, juicio y aprendizaje adaptativo, que afectan la autonomía y la participación en áreas de la vida cotidiana (American Psychiatric Association [APA], 2013).
- **Discapacidad múltiple:** coexistencia de dos o más discapacidades (físicas, sensoriales, mentales o intelectuales) cuya interacción afecta el desarrollo, la comunicación y el aprendizaje (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2010).
- **Discapacidad psicosocial (mental):** interacción entre alteraciones cognitivas, emocionales o conductuales y barreras del entorno que limitan participación; incluye el trastorno de espectro autista (TEA) y otros trastornos diagnosticados. Considera autorreconocimiento y funcionalidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018; OMS, 2023).
- **Discapacidad visual:** dificultades para percibir luz, tamaño, forma o color; incluye ceguera y baja visión, que afectan las actividades cotidianas (Ministerio de la Protección Social y ACNUR, 2011).
- **Sordoceguera:** condición resultante de discapacidad visual y auditiva simultánea que afecta los procesos de comunicación, orientación y acceso a información.

Poblaciones diversas y grupos étnicos:

- **Comunidad indígena:** grupos étnicos que, al ser descendientes de poblaciones ancestrales, conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, total o parcialmente (Constitución Política de Colombia, artículo 330). En Nariño, residen comunidades indígenas de siete etnias principales: pastos, awa, inga, cofán, eperara siapidaara, quillacingga y nasa.
- **Grupos étnicos:** comunidades humanas que comparten una identidad cultural, histórica, lingüística y social común, y que se reconocen a sí mismos como diferentes de otros grupos (Barth, 1969/1976; Cornell y Hartmann, 2007).
- **Población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera (NARP):** comprende aquellos grupos étnicos que comparten una ascendencia africana común, cuyas prácticas culturales, formas organizativas, lenguas y visiones del mundo se han desarrollado en Colombia a través de procesos de resistencia y adaptación (Restrepo y Rojas, 2004).

- **Pueblo rom:** comunidad étnica reconocida en Colombia, con idioma, tradiciones, costumbres y estructura social propias, descendiente de grupos originarios del norte de India (Friedman, 2005; Comisión Europea, 2016).
- **Población con orientación sexual e identidad de género diversa (OSIGD):** personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas más allá de categorías tradicionales; se reconoce la pluralidad de experiencias sexo-genéricas (Albarracín, 2012).
- **Capacidades y talentos excepcionales:** se entiende por estudiante con capacidades o con talentos excepcionales «aquel que presenta una capacidad global que le permite obtener sobresalientes resultados en pruebas que miden la capacidad intelectual y los conocimientos generales o un desempeño superior y precoz en un área específica» (Decreto 366 de 2009, capítulo I, art. 2).
- **Población vulnerable:** grupos en condiciones sociales, económicas, culturales, físicas o étnicas que les generan riesgo de exclusión o desigualdad (Cortez, 2007; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal], 2010).
- **Población víctima del conflicto armado:** personas afectadas por desplazamiento, amenazas, violencia sexual, reclutamiento, desaparición y otros hechos victimizantes (Ley 1448 de 2011).

Discriminación y violencias:

- **Discriminación:** cualquier distinción o exclusión por motivos como origen étnico, idioma, religión o discapacidad que afecte derechos y libertades fundamentales (Unesco, 2015).
- **Violencia basada en género (VBG):** acto dañino motivado por el género que produce afectaciones físicas, psicológicas, sexuales o económicas (ONU Mujeres, 2015).

Marco legal

La educación inclusiva se basa en marcos jurídicos internacionales, nacionales e institucionales que protegen los derechos de todas las personas, especialmente de las poblaciones históricamente vulneradas, que promueven equidad, inclusión y no discriminación, así como igualdad de acceso, permanencia y graduación. En este marco, la Universidad Mariana adopta su Política de Diversidad e Inclusión, alineada con los principios de igualdad, equidad y justicia social y fundamentada en las normas que protegen los derechos en la educación superior.

Marco legal internacional

- Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible (Naciones Unidas, 2016).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Ley 51 de 1981), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 1 (Resolución 217 A (III) de 1948).
- Declaración sobre los derechos de las personas con discapacidad (Resolución 3447 de 1975).
- Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, artículo 2 (Organización Internacional del Trabajo, 2014).
- Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales (Unesco, 1994).
- Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 12 de 1991).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 24 (ONU, 2006).
- Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos (Unesco, 2016).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Ley 74 de 1968).
- Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (Resolución 37/52 de 1982).

Marco legal nacional

- Constitución Política de Colombia, artículos 13, 67 y 68.
- Ley 21 de 1991.
- Ley 30 de 1992.
- Ley 70 de 1993, artículo 1.
- Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación.
- Decreto 366 de 2009.
- Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (MEN, 2013).
- Decreto 1330 de 2019, artículo 2.5.3.2.1.2.
- Acuerdo 02 de 2020, artículos 3 y 4 (Consejo Nacional de Educación Superior [CESU], 2020).

Normatividad institucional

- Manual para la construcción de ambientes sanos y protegidos en las obras de la congregación (Martínez, 2024).
- Modelo y Reglamento de Bienestar Universitario (Acuerdo 020 de 2008).
- Acuerdo 003 de 2019, aprobado por el Consejo Directivo Universidad Mariana, por el cual se aprueba la Política Institucional de Educación Inclusiva de la Universidad Mariana y se crea el Programa de Educación Inclusiva.
- Acuerdo 014 de 2021, aprobado por el Consejo Directivo de la Universidad Mariana, por el cual se aprueba la Política Curricular de la Universidad Mariana y se deroga el Acuerdo 020 del de 20215, que aprobó las Políticas Institucionales sobre los Procesos Académicos.
- Resolución 014045 del 2022 del Ministerio de Educación Nacional, por la cual se otorgó la Acreditación Institucional en Alta Calidad a la Universidad Mariana.
- Acuerdo 003 de 2023, aprobado por el Consejo Directivo de la Universidad Mariana, por el cual se aprueba el Protocolo para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género (VBG) de la Institución.
- Acuerdo 017 de 2024, por el cual se aprueba la Política Institucional de Ingreso, Permanencia y Graduación Estudiantil de la Universidad Mariana
- Reglamento General, aprobado por el Consejo Directivo de la Universidad Mariana, el cual tiene por objeto reglamentar la organización y estructura general de la Institución (Acuerdo 001 de 2023).
- Proyecto Educativo Institucional (PEI), aprobado por del Consejo Máximo de la Universidad Mariana, por el cual se dictan los lineamientos institucionales que configuran la identidad, la gestión directiva, académica, administrativa y financiera y de desarrollo humano integral de la Universidad Mariana (Acuerdo 09 de 2023).
- Reglamento de Estudiantes, aprobado por el Consejo Directivo de la Universidad Mariana, el cual tiene como objetivo principal la formación integral de la población estudiantil (Acuerdo 012 de 2023).

Capítulo 2. Estructura de la política

La identidad mariana y franciscana como pilar de inclusión

La Universidad Mariana, fundada por la Congregación de Hermanas Franciscanas de María Inmaculada, inspira su misión educativa en la espiritualidad mariana y franciscana, así como en el carisma de la madre Caridad Brader. Estos fundamentos orientan a la Institución hacia una concepción cristiana del ser humano, en la que la dignidad, la fraternidad y el servicio constituyen valores esenciales para la construcción de una comunidad educativa universitaria justa, solidaria e inclusiva.

La espiritualidad mariana se refleja en la acogida, el respeto y la escucha, valores que inspiran a la Universidad Mariana a reconocer la diversidad como un don y a promover la formación integral de sus estudiantes en un ambiente de cuidado y compromiso con los demás.

La identidad franciscana, basada en la sencillez, la paz, la fraternidad y el servicio social de san Francisco de Asís, fomenta una cultura de diálogo, solidaridad y reconciliación, en la cual la diferencia es oportunidad para el encuentro y la justicia social. El carisma de la madre Caridad Brader refuerza esta misión y resalta la educación como servicio y transformación social, que guía a la Universidad a formar profesionales críticos, éticos y profundamente humanos. Por lo tanto, se entiende la inclusión no solo como un deber institucional, sino como un llamado evangélico a vivir la caridad y la justicia en la vida universitaria.

Principios orientadores

La Universidad Mariana, a través de la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral y el área de Inclusión, busca un entorno educativo basado en la dignidad humana intrínseca, concepto resaltado por la Declaración “Dignitas infinita”. Este valor fundamental guía la Política de Diversidad e Inclusión, la cual se articula con principios orientados a respetar y valorar a cada individuo, a saber:

Identidad mariana y franciscana. La espiritualidad mariana, basada en la acogida, el respeto y la escucha, inspira a la Institución a valorar la diversidad y fomentar la formación integral de sus estudiantes en un ambiente de cuidado y compromiso. La identidad franciscana, centrada en la sencillez, la paz, la fraternidad y el servicio social, promueve el diálogo, la solidaridad y la reconciliación, que ve en la diferencia una oportunidad para la justicia y el bien común. Igualmente, el carisma de la madre Caridad Brader refuerza esta misión y destaca la educación como servicio y transformación social, que guía la formación de profesionales éticos, críticos y profundamente humanos, donde la inclusión se vive como un llamado evangélico a la caridad y la justicia.

Dignidad humana. Este principio resalta la esencia de cada individuo como ser único y valioso, merecedor de respeto y reconocimiento. La educación inclusiva se basa en la defensa de un trato digno y promueve un entorno en el que todas las personas se sientan valoradas y respetadas (Estatuto General, Universidad Mariana, 2021).

Deber de cuidado. Se asume como una responsabilidad la protección integral de las personas, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad o dependencia, como menores de edad y población priorizada (Martínez, 2024).

Debida diligencia. Orienta el actuar institucional y personal hacia la identificación, prevención y mitigación de cualquier riesgo que pueda afectar los derechos, la seguridad o el bienestar de los miembros de la comunidad educativa universitaria. Por lo tanto, implica la adopción de medidas razonables, proporcionales y oportunas para anticipar y evitar situaciones de vulneración, discriminación o daño, garantizando una respuesta institucional efectiva (Martínez, 2024).

Igualdad de oportunidades. Busca que todas las personas accedan al sistema educativo sin distinciones por discapacidad, etnia, género, orientación sexual o religión. Este principio asegura que cada individuo pueda desarrollar plenamente sus capacidades en un entorno en el cual no existan barreras para acceder a las oportunidades disponibles.

Interculturalidad. La Universidad Mariana se concibe como un ámbito de confluencia de saberes, subjetividades y colectividades, en el que se entrelazan las diversas relaciones humanas con sus respectivas historicidades y espacialidades territoriales y culturales. Desde esta perspectiva, la interculturalidad se interpreta como un proceso dialéctico de interacción, aprendizaje y movilidad, sostenido por el respeto mutuo (Marín, 2009, como se citó en MEN, 2013).

Equidad. Este principio se fundamenta en la idea de que cada individuo merece un trato que responda a sus necesidades particulares, lo que permite que todas las personas tengan la oportunidad de alcanzar el éxito, mediante el reconocimiento de sus particularidades con el fin de brindar un apoyo diferenciado.

Accesibilidad. La comunidad educativa universitaria tiene derecho a un entorno educativo que permita acceder a todos sus servicios y entornos para su participación plena. Esto incluye la eliminación de barreras en infraestructura, contenidos y métodos pedagógicos

Participación. Promueve espacios y oportunidades para que la comunidad educativa universitaria se involucre en los procesos de inclusión, aporte propuestas, opine sobre ellas y contribuya a la toma de decisiones.

Adaptabilidad. El sistema educativo se ajusta a las necesidades individuales de las personas mediante adaptaciones curriculares y métodos pedagógicos diversos. Este enfoque flexible se basa en el diseño universal de aprendizaje (DUA) y en la educación diferenciada.

No discriminación. Implica que ninguna persona sea tratada desfavorablemente por sus características personales o situación de vulnerabilidad y que se garantice un entorno seguro y respetuoso.

Diversidad. Se constituye en un valor que fomenta el reconocimiento y la aceptación de las diferencias entre las personas que integran la comunidad educativa universitaria, y promueve una convivencia más inclusiva.

Autonomía y participación. Fomenta que todas las personas de la comunidad educativa universitaria tengan voz y sean partícipes activos en su proceso educativo y respeten su autonomía, intereses y capacidades. Este principio reconoce el valor de la autogestión y el empoderamiento en el aprendizaje.

Pertinencia y calidad. La Universidad Mariana entiende la pertinencia como su capacidad para responder a las necesidades de su comunidad. Asimismo, concibe la calidad como un sistema integral de acciones para planificar, controlar y mejorar sus procesos, con el fin de consolidar una cultura institucional basada en valores y orientada al cumplimiento de su misión, en coherencia con los estándares académicos y las normas sociales, institucionales y laborales.

Corresponsabilidad. Este principio orienta la capacidad de expresarse desde una responsabilidad compartida entre el cuerpo profesional, la institución, las familias, la población estudiantil y cada miembro de la comunidad educativa universitaria, en la que cada actor asume su rol con responsabilidad.

Estos principios se sustentan en normativas nacionales y en compromisos internacionales, incluida la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Todo ello en concordancia con el PEI.

Enfoques

La Política de Diversidad e Inclusión de la Universidad Mariana se desarrolla a partir de enfoques que sirven como marcos de referencia para analizar las características de distintos grupos poblacionales. Aunque estas definiciones son dinámicas y pueden ampliarse para lograr el objetivo de la política, su aplicación orienta la adopción de medidas específicas en las líneas de acción establecidas. A continuación, se describen los enfoques considerados en esta política:

Enfoque de derechos humanos. Busca garantizar la plenitud de los derechos fundamentales de todas las personas en el ámbito educativo. Se fundamenta en la premisa de que la educación superior es un derecho inalienable, no condicionado por factores de discriminación (Resolución 217 A (III) de 1948). Al adoptar principios y normas basados en los derechos humanos, la Política de Diversidad e Inclusión promueve una cultura de equidad, justicia y dignidad (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006).

Enfoque diferencial. Reconoce que los miembros de la comunidad educativa universitaria no poseen las mismas condiciones, capacidades o recursos para su formación académica; por ello, busca incluir diversas categorías de análisis y contextualización de las líneas de acción, entre ellas, origen, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencias, discapacidad, salud, estado civil, embarazo y situación socioeconómica, entre otras (Unesco, 2017; Organización de las Naciones Unidas, 2006).

Enfoque de discapacidad. Este enfoque busca garantizar la igualdad, el cierre de brechas, la accesibilidad, la participación y la no discriminación de las personas con discapacidad, además de promover el respeto a sus derechos y libertades (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

Enfoque de género. Promueve la igualdad, la participación, la no discriminación y la erradicación de violencias basadas en género, así como el respeto a los derechos humanos de mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD). Impulsa estrategias que reconocen y abordan las desigualdades de género en el ámbito educativo, las cuales garantizan acceso igualitario a oportunidades, recursos y condiciones para el desarrollo académico y profesional de toda la comunidad educativa universitaria (Ministerio de Educación Nacional, 2016).

Enfoque territorial. Reconoce las particularidades económicas, culturales y sociales de los distintos territorios, considerando cómo los factores geográficos, sociales y económicos influyen en el acceso y permanencia de estudiantes en la educación superior, especialmente de zonas rurales, periféricas o marginales (Unesco, 2017; Cepal, 2019). La Universidad Mariana, ubicada en zona fronteriza, contempla la atención a la población de frontera, afectada por problemáticas como el conflicto armado, la trata de personas y la inseguridad, y promueve una educación inclusiva que contribuye al desarrollo de las comunidades y genera un impacto positivo en la región (Rodríguez et al., 2012).

Enfoque de acción sin daño. Basado en el principio de ‘no hacer daño’, busca identificar y reducir consecuencias no deseadas, especialmente para grupos vulnerables, garantizando que las medidas de inclusión y diversidad no generen desigualdades ni estigmas (Anderson, 1999).

Enfoque de sensibilización y cultura institucional. Orientado a fomentar una cultura de respeto y aceptación de la diversidad a través de diferentes talleres, campañas y programas de sensibilización dirigidos a toda la comunidad educativa universitaria; capacitación continua sobre derechos, igualdad de género y diversidad cultural (Díaz Barriga, 2006).

Enfoque de acompañamiento integral. Ofrece un acompañamiento continuo para apoyar a la población estudiantil en su proceso académico, incluye tutorías personalizadas según las necesidades específicas; apoyo psicológico y emocional para afrontar dificultades personales, y programas de mentoría para fortalecer la solidaridad y el apoyo entre estudiantes (Zabala y Arnau, 2007).

Enfoque de igualdad de oportunidades. Permite garantizar que toda la comunidad educativa universitaria tenga acceso a las mismas oportunidades, mediante apoyos económicos para quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad; metodologías de enseñanza diversificadas que atiendan distintas formas de aprendizaje, y programas que faciliten el acceso a la investigación y al desarrollo de competencias (Sen, 2000).

Modelo de participación activa. Asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa universitaria puedan participar activamente en la construcción de un ambiente inclusivo, en la toma de decisiones institucionales y en la creación de espacios de expresión y representación para discutir necesidades y derechos (Freire, 1970/2005).

Enfoque de evaluación y mejora continua. Permite garantizar la efectividad de la política a través de un sistema permanente de evaluación para medir el impacto de las acciones de inclusión; la participación activa

de estudiantes, profesores y personal administrativo en la evaluación y de ajustes continuos a las estrategias para mejorar y ampliar los procesos inclusivos (Stufflebeam y Coryn, 2007).

Objetivos

Objetivo general

Promover los procesos de diversidad e inclusión en la Universidad Mariana y fomentar la participación y el desarrollo integral de la comunidad educativa universitaria mediante la identificación y mitigación de barreras y la articulación de estrategias con las distintas áreas institucionales, en coherencia con los principios misionales y la normativa vigente.

Objetivos específicos

1. Identificar las condiciones, factores de riesgo y necesidades de la comunidad educativa universitaria.
2. Fomentar procesos de sensibilización, formación y cultura institucional que promuevan el respeto por la diversidad, prevengan la discriminación y fortalezcan la participación activa e intercultural de toda la comunidad educativa universitaria.
3. Implementar estrategias de acompañamiento diferenciadas para cada población priorizada en el ámbito universitario.

Alcance de la Política de Diversidad e Inclusión

La Política de Diversidad e Inclusión constituye el marco orientador para la comprensión, actuación y toma de decisiones de la comunidad educativa universitaria en torno a inclusión, equidad, diversidad e interculturalidad. Se articula con lineamientos nacionales e internacionales y con la identidad institucional, inspirada en la espiritualidad mariana y franciscana. Su aplicación abarca a toda la comunidad educativa universitaria y reconoce que las acciones diferenciales se concentran en la población estudiantil, por ser el grupo que transita los procesos de acceso, permanencia, graduación y participación. No obstante, la corresponsabilidad institucional es esencial para garantizar la implementación de las estrategias establecidas.

El alcance comprende la sede central, los centros de atención tutorial activos y todos los espacios donde se desarrollan actividades académicas, formativas, investigativas, científicas, culturales, pastorales o de extensión, tanto en modalidades presenciales como virtuales, híbridas o a distancia. En relación con el estudiantado, se aplica a quienes participan en procesos

de educación formal, asegurando la presencia de los principios de inclusión, equidad y diversidad en todos los escenarios educativos.

La política toma como referente el marco nacional de inclusión en educación superior y otorga especial relevancia a la labor de la Mesa Técnica de Inclusión y Diversidad con los grupos poblacionales de especial protección (GPEP): personas con discapacidad; grupos étnicos (población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, pueblos indígenas y pueblo rom); población víctima del conflicto armado; población habitante de frontera y desmovilizada; población con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD), y víctimas de VBG.

Para profesores, administrativos y directivos, el alcance se concreta en procesos de formación y sensibilización que fortalezcan una cultura institucional de respeto y valoración de la diversidad. Las acciones de prevención, detección y atención de violencias basadas en género se aplican a toda la comunidad educativa universitaria, conforme con el Protocolo Institucional de VBG.

Su implementación se desarrolla en tres dimensiones:

1. Alcance académico: la Universidad Mariana orienta su accionar académico desde la flexibilidad y pertinencia curricular, conforme con el principio pedagógico institucional y con la Política Curricular (Acuerdo 014 de 2021). En esta política se establece que el diseño y la evaluación curricular deben fortalecer los índices de permanencia y graduación y promover procesos de formación integral.

En este marco, la Universidad garantiza:

- **Adaptaciones curriculares:** estrategias pedagógicas diferenciadas para asegurar la participación de estudiantes con discapacidad, dificultades de aprendizaje o condiciones de vulnerabilidad, mediante ajustes en metodologías, evaluaciones y recursos.
- **Protocolos de ingreso diversificado:** lineamientos adaptados para reconocer las diversidades de las poblaciones priorizadas y garantizar procesos de admisión equitativos, flexibles y sensibles a sus particularidades.
- **Cupos diferenciados:** asignación de un cupo por población priorizada en cada programa académico y proceso de admisión, condicionado a la postulación de aspirantes y a la capacidad operativa del programa. Estos cupos podrán ampliarse progresivamente según las condiciones institucionales.

2. Alcance social: la Universidad concibe su campus como un espacio para la convivencia y el reconocimiento de la diversidad como valor fundamental. Por ello, promueve:

- **Cultura de inclusión:** actividades y programas de sensibilización dirigidos a estudiantes, profesores y personal administrativo sobre diversidad étnica, de género, orientación sexual, capacidades y contextos socioeconómicos.
- **Protocolos contra la discriminación:** lineamientos articulados con el Protocolo de VBG orientados a prevenir y atender situaciones de exclusión, acoso o discriminación.
- **Colectivos interculturales:** espacios estudiantiles de participación que fomenten el diálogo, el reconocimiento y la resolución pacífica de conflictos.
- **Gestión administrativa inclusiva:** procedimientos de atención respetuosa, accesible e igualitaria en todos los trámites institucionales.

3. Alcance pastoral: la dimensión espiritual es parte fundamental de la política, gestionada desde la pastoral universitaria bajo principios de acogida, escucha y acompañamiento. Se busca que toda persona, independientemente de su fe o convicción, encuentre espacios seguros de crecimiento espiritual. Esto implica:

- **Acompañamiento espiritual inclusivo:** espacios abiertos de escucha y acompañamiento personal adaptados a diversas realidades.
- **Formación en valores:** programas formativos centrados en el respeto, la paz, la fraternidad, la solidaridad y la dignidad humana, inspirados en el Evangelio, pero abiertos a la pluralidad religiosa y cultural.
- **Inclusión espiritual en la vida universitaria:** garantía de accesibilidad en las actividades pastorales, con los ajustes necesarios para la participación de todas las personas.
- **Acciones pastorales inclusivas:** actividades que integran fe, cultura y diversidad para fortalecer la fraternidad y la construcción de comunidad.

Capítulo 3. Ejes de acción y líneas estratégicas

En línea con la Política Nacional de Educación Inclusiva y los Lineamientos de Educación Superior Inclusiva, así como con el marco normativo colombiano, esta política establece ejes de acción que orientan medidas institucionales para garantizar el derecho a la educación superior con equidad, accesibilidad y no discriminación. Los ejes traducen los principios institucionales en acciones concretas para construir una comunidad diversa, inclusiva y fraterna, mediante herramientas de diagnóstico, seguimiento, transformaciones culturales y atención diferenciada a poblaciones priorizadas. La estrategia acompaña a aspirantes y estudiantes vulnerables, y asegura su acceso, permanencia y graduación, mediante la articulación con la Política de Permanencia y Graduación, áreas institucionales y entidades externas. Su implementación requiere corresponsabilidad, interinstitucionalidad y coherencia con la misión y visión institucional, inspiradas en María, san Francisco y la beata madre Caridad Brader; además, promueve siempre una cultura diversa e incluyente.

Eje 1. Detección de factores de riesgo y caracterización de necesidades

Este eje comprende la implementación de estrategias que permiten identificar de manera sistemática factores de riesgo relacionados con violencia basada en género, discriminación y barreras que afectan el acceso y la permanencia en la educación superior. Incluye la aplicación periódica de tamizajes institucionales con instrumentos validados, orientados a detectar tempranamente situaciones de vulnerabilidad. También incorpora procesos de caracterización de poblaciones priorizadas mediante fichas de registro con consentimiento informado y el análisis complementario de datos institucionales cuando sea pertinente. Asimismo, contempla la aplicación anual del Índice de Inclusión en Educación Superior (INES), cuyos resultados permiten elaborar informes y planes de mejora que orientan las acciones institucionales en materia de inclusión, accesibilidad y trato digno.

Eje 2. Promoción, sensibilización y prevención

Este eje integra las acciones orientadas a fortalecer la cultura institucional de inclusión mediante procesos continuos de sensibilización, formación y actualización normativa. Comprende la revisión y actualización según corresponda de la Política de Diversidad e Inclusión. Incluye programas de formación y sensibilización dirigidos a toda la comunidad educativa universitaria, orientados a promover el respeto, la accesibilidad, el trato digno y la prevención de prácticas discriminatorias. Este eje también abarca el desarrollo de campañas de sensibilización en distintos espacios y medios de comunicación institucional, así como la realización de actividades culturales y pedagógicas, que fortalezcan la reflexión colectiva. Finalmente, contempla estrategias de acompañamiento familiar o la articulación con redes de apoyo, en las que se reconozca la importancia del entorno en los procesos de inclusión y bienestar.

Eje 3. Atención integral y acompañamiento diferencial

Este eje articula las estrategias institucionales orientadas a brindar una atención integral y un acompañamiento diferenciado a las diversas poblaciones de la comunidad educativa universitaria. Comprende la activación y seguimiento de las rutas institucionales y externas de atención, especialmente en situaciones de violencia basada en género, asegurando medidas de protección inmediatas, acompañamiento académico-emocional y trabajo interdisciplinario. Incluye también el acompañamiento a las personas con discapacidad y talentos excepcionales de toda la comunidad educativa universitaria, mediante procesos de vinculación voluntaria, acompañamiento psicológico cuando se requiera y la articulación con programas académicos y áreas administrativas para definir los apoyos específicos necesarios en cada caso. Esto comprende el diseño e implementación de planes de ajustes razonables, la adaptación de materiales y entornos, y la garantía de condiciones de accesibilidad física, comunicacional y pedagógica.

En el caso de las víctimas del conflicto armado, este eje contempla la identificación y registro de la población, la articulación con entidades externas para gestionar sus apoyos y la promoción de espacios académicos y culturales que fortalezcan la memoria histórica y la construcción de paz. Para las comunidades étnicas, incluye el fortalecimiento de sus lineamientos internos, procesos de acompañamiento que promuevan identidad y liderazgo, así como la creación de espacios de diálogo intercultural y de iniciativas que visibilicen sus saberes, lenguas y expresiones culturales.

Capítulo 4. Implementación de la política

Sostenibilidad y/o financiamiento institucional

La sostenibilidad de la Política de Diversidad e Inclusión depende de la asignación continua de recursos financieros, humanos y técnicos. Por ello, la Universidad Mariana incorpora en su planeación presupuestal una partida específica para su implementación, ajustada a la disponibilidad institucional. Estos recursos permiten fortalecer la cultura inclusiva, ampliar la participación y garantizar un acompañamiento efectivo a las poblaciones priorizadas y a la comunidad educativa universitaria.

Distribución de recursos económicos

El presupuesto asignado se distribuirá equitativamente en los distintos componentes, entre los cuales se incluyen:

- Eje 1. Detección de factores de riesgo y caracterización de necesidades
- Eje 2. Promoción, prevención y sensibilización
- Eje 3. Atención integral y acompañamiento diferencial
- Ayudas económicas a estudiantes
- Servicios de acompañamiento
- Vinculación y capacitación continua de profesionales en inclusión
- Actividades extracurriculares e integración
- Monitoreo y evaluación
- Apoyo a proyectos de investigación, innovación y creación en temas de diversidad e inclusión.

Fuentes de financiación

El financiamiento para la implementación de la política se obtendrá de diversas fuentes, internas y externas, entre las cuales se contempla.

- Presupuesto institucional
- Alianzas con organismos externos
- Fondos específicos para inclusión
- Convocatorias externas y cooperación internacional.

Seguimiento y transparencia en la gestión presupuestal

Para garantizar un uso adecuado y responsable de los recursos, la Universidad Mariana implementará mecanismos de control y seguimiento, entre ellos:

- Auditorías internas y externas
- Informes anuales de ejecución presupuestal
- Evaluación del impacto financiero

La asignación responsable y suficiente de recursos es clave para asegurar la eficacia y sostenibilidad de la Política de Diversidad e Inclusión. De este modo, se podrá ofrecer un entorno educativo verdaderamente inclusivo, equitativo y accesible para toda su comunidad educativa universitaria.

Responsables

La implementación de la Política de Diversidad e Inclusión se fundamenta en el principio de corresponsabilidad y asegura que todos los procesos institucionales incorporen prácticas inclusivas y de respeto a la diversidad. Su ejecución, seguimiento y evaluación forman parte de un proceso de mejora continua, liderado por el área de Inclusión, pero la aplicación de las estrategias de esta política requiere un esfuerzo colaborativo que articule la acción de las áreas de Gestión, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral, los programas académicos, las diversas dependencias y, en general, toda la comunidad educativa universitaria.

En este marco, el Equipo Institucional de Diversidad e Inclusión (EIDI) será el ente operativo encargado de la implementación y acompañamiento integral de las estrategias de inclusión, con especial atención a la población priorizada.

Protocolos y procedimientos de implementación de la política

La Universidad Mariana, en coherencia con sus principios institucionales, establece los protocolos y procedimientos como instrumentos esenciales para la implementación efectiva de la Política de Diversidad e Inclusión,

los cuales orientarán las acciones institucionales en los diferentes niveles y garantizarán la articulación entre las áreas de Gestión.

Estos procedimientos contemplarán los siguientes aspectos:

- **Eje 1. Detección y caracterización:** procedimientos para la aplicación de instrumentos diagnósticos, análisis de información, caracterización y registro de las poblaciones priorizadas.
- **Eje 2. Promoción, prevención y sensibilización:** procedimientos para solicitud, participación y evaluación de actividades de sensibilización, formación y capacitación en cultura institucional inclusiva.
- **Eje 3. Acompañamiento integral y atención diferencial:** procedimientos para el ingreso, seguimiento y acompañamiento a las personas vinculadas al programa de inclusión, que garantizan la activación de rutas de atención y la definición de apoyos y ajustes razonables.

Cada procedimiento incluirá criterios de actuación, responsables, tiempos de respuesta, mecanismos de registro y evaluación, los cuales aseguran la trazabilidad y la mejora continua de los procesos.

Vigencia de la Política de Diversidad e Inclusión

La Política de Diversidad e Inclusión de la Universidad Mariana tendrá una vigencia inicial de cuatro (4) años, en coherencia con el PEI y los ciclos de Planeación Estratégica Institucional. Esto permitirá la integración de la política en los procesos de autoevaluación, acreditación y en la actualización periódica del PEI.

Sin embargo, la vigencia estará sujeta a actualizaciones extraordinarias cuando se presenten cambios en la normatividad internacional, nacional o institucional, o cuando los procesos de seguimiento pongan en evidencia la necesidad de ajustes inmediatos.

La política será objeto de evaluación anual, liderada por la Mesa Técnica de Diversidad e Inclusión, con el fin de verificar avances, impactos y pertinencia de las acciones. Dicho proceso garantizará que la política se adapte a las realidades de la comunidad educativa universitaria y se alinee con los principios marianos y franciscanos que inspiran la misión institucional.

Capítulo 5. Seguimiento, evaluación y disposiciones finales

La Universidad Mariana promoverá procesos de formación colaborativa en los que las distintas unidades y personas de la comunidad educativa universitaria asuman responsabilidades claras en la implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Diversidad e Inclusión, con el fin de asegurar el compromiso de todas las áreas en el logro de los objetivos de inclusión y fomentar un entorno de estudio y trabajo diverso, accesible y respetuoso para todas las personas.

Mecanismos de supervisión, evaluación y mejora continua

- **Actualización y revisión:** sistema de revisión periódica para mantener la vigencia y pertinencia de los instrumentos vinculados a inclusión.
- **Evaluación anual:** revisión sistemática de procesos, manuales y reglamentos para detectar necesidades de mejora o ajuste.
- **Consulta a la comunidad educativa universitaria:** mecanismos participativos para recoger opiniones, sugerencias e inquietudes de estudiantes, cuerpo profesoral y personal administrativo.
- **Actualización de protocolos:** adecuación continua a la legislación nacional e internacional e institucional frente a las mejores prácticas en diversidad e inclusión.

Mesa Técnica de Diversidad e Inclusión

La Mesa Técnica de Diversidad e Inclusión es la instancia de articulación y acompañamiento adscrita al Consejo de Desarrollo Humano Integral, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 51 y 52 del Estatuto General de la Universidad Mariana. En esta mesa se cuenta con la participación de directivos, cuerpo profesoral, estudiantes y graduados.

Composición

La mesa es presidida por la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral, instancia que convoca y orienta su funcionamiento, y cuenta con el

acompañamiento permanente del área de Inclusión, la cual actúa como soporte técnico especializado. Además, está integrada por la Dirección de Pastoral, la Dirección de Bienestar Universitario, un decano o decana (que se elige entre sus pares), un representante del cuerpo profesional, un representante estudiantil y un graduado, quienes son elegidos por sus respectivos estamentos. De acuerdo con las necesidades de los procesos o ante situaciones específicas, podrán vincularse otros integrantes de las áreas de gestión de la Universidad.

Funciones

- Asesorar la implementación efectiva de la Política de Diversidad e Inclusión.
- Fortalecer la articulación entre las diferentes áreas de gestión de la Universidad Mariana, para asegurar un enfoque integral, y proponer planes de mejora.
- Promover la cultura inclusiva mediante iniciativas que involucren activamente a todos los estamentos de la comunidad educativa universitaria y consolidar un ambiente participativo, respetuoso y diverso.

Articulación con políticas y protocolos institucionales

La Política de Diversidad e Inclusión se articula con:

- **Política Institucional de Ingreso, Permanencia y Graduación Estudiantil** (Acuerdo 017 de 2024): acompañamiento académico, psicosocial y socioeconómico.
- **Política de Educación Virtual** (Acuerdo 034 de 2022): accesibilidad digital y ambientes de aprendizaje inclusivos.
- **Política Integral de Salud Mental** (Acuerdo 032 de 2025): bienestar integral y prevención de riesgos psicosociales.
- **Protocolo para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género (VBG)** (Acuerdo 031 de 2025): prevención, atención y sanción de casos de violencia y discriminación.

Referencias

Acuerdo 001 de 2023. (2023, 31 de enero). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba el Reglamento General de la Universidad Mariana. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Reglamento-General-Universidad-Mariana.pdf>

Acuerdo 003 de 2019. (2019, 13 de marzo). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba la Política Institucional de Educación Inclusiva de la Universidad Mariana, y se crea el Programa de Educación Inclusiva. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/acuerdo003-13032019.pdf>

Acuerdo 003 de 2023. (2023, 21 marzo). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) en la Universidad Mariana. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Acuerdo-003-21032023-2v.pdf>

Acuerdo 012 de 2023. (2023, 10 de agosto). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba el Reglamento de Estudiantes de la Universidad Mariana. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Reglamento-Estudiantes-Universidad-Mariana.pdf>

Acuerdo 014 de 2021. (2021, 10 de junio). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba la Política Curricular de la Universidad Mariana y se deroga el Acuerdo 020 del 6 de mayo de 2015, que aprobó las políticas institucionales sobre los procesos académicos. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/acuerdo-014-10062021.pdf>

Acuerdo 017 de 2024. (2024, 9 de septiembre). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba la Política Institucional de Ingreso, Permanencia y Graduación Estudiantil de la Universidad Mariana. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Acuerdo017-09092024.pdf>

Acuerdo 02 de 2020. (2020). Consejo Nacional de Educación Superior – CESU. Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad. https://www.cna.gov.co/1779/articles-402848_documento.pdf

Acuerdo 020 de 2008. (2008, 2 de julio). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba el Modelo y Reglamento de Bienestar Universitario. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Reglamentodebienestar.pdf>

Acuerdo 031 de 2025. (2025, 20 de noviembre). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba la actualización del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) en la Universidad Mariana. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Acuerdo-031-20112025.pdf>

Acuerdo 032 de 2025. (2025, 20 de noviembre). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba la Política Integral en Salud Mental de la Universidad Mariana. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Acuerdo-032-20112025.pdf>

Acuerdo 034 de 2022. (2022, 10 de junio). Consejo Directivo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba la Política de Educación Virtual de la Universidad Mariana. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Acuerdo-034-10062022.pdf>

Acuerdo 09 de 2023. (2023, 25 de marzo). Consejo Máximo de la Universidad Mariana. Por el cual se aprueba el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Mariana. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/proyecto-educativo-institucional.pdf>

Albarracín, M. (2012). *Diversidad sexual y derechos humanos en Colombia: una década de avances y desafíos*. Colombia Diversa.

Anderson, M. B. (1999). *Do No Harm: How Aid Can Support Peace—or War*. Lynne Rienner Publishers.

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports* (11.th ed.). AAIDD.

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5.^a ed.). American Psychiatric Publishing.

Banks, J. A., & Cherry, M. B. (2010). *Multicultural Education: Issues and Perspectives* (7.^a ed.). John Wiley & Sons.

Barth, F. (comp.). (1976). *Grupos étnicos y fronteras: la organización social de la diferencia cultural* (S. Lugo, Trad.). Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1969).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2019). *Panorama social de América Latina*. Cepal. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44969-panorama-social-america-latina-2019>

- Comisión Europea. (2016). *Roma integration in Europe*. European Commission
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Bogotá, Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Cornell, S., & Hartmann, D. (2007). *Ethnicity and Race: Making Identities in a Changing World* (2.nd ed.). Pine Forge Press.
- Cortez, R. (2007). *Pobreza y vulnerabilidad social en América Latina*. Instituto de Estudios Sociales.
- Decreto 1330 de 2019. (2019, 25 de julio). Presidencia de la República de Colombia. 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. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98270>
- Decreto 1421 de 2017. (2017, 29 de agosto). Presidencia de la República de Colombia. Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87040>
- Decreto 366 de 2009. (2009, 9 de febrero). Presidencia de la República de Colombia. Por medio del cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=35084>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia. https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2022/04/abr_2022_nota_estadistica_Estado-actual_de_la_medicion_de_discapacidad_en-Colombia.pdf
- Díaz Barriga, F. (2006). *Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida*. McGraw-Hill.
- Díaz, L. (2024). *Retos y oportunidades para la educación inclusiva en instituciones de educación superior en el departamento de Nariño - Colombia* [Tesis doctoral, Universidad de Baja California]. México.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido* (J. Mellado, Trad.). Siglo XXI Editores. (Obra original publicada en 1970).

Friedman, A. (2005). *The Romani people: History, culture and identity*. Routledge.

Hernández, F. (2020). La inducción universitaria, un proceso inclusivo.

Ley 115 de 1994. (1994, 8 de febrero). Congreso de Colombia. Por la cual se expide la ley general de educación. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>

Ley 12 de 1991. (1991, 22 de enero). Congreso de Colombia. Por medio de 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. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10579>

Ley 1448 de 2011. (2011, 10 de junio). Congreso de Colombia. Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43043>

Ley 1618 de 2013. (2013, 27 de febrero). Congreso de Colombia. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Ley 21 de 1991. (1991, 4 de marzo). Congreso de Colombia. Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76.a reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra 1989. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37032>

Ley 2466 de 2025. (2025, 25 de junio). Congreso de Colombia. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo docente y digno en Colombia. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>

Ley 30 de 1992. (1992, 28 de diciembre). Congreso de Colombia. Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>

Ley 51 de 1981. (1981, 2 de junio). Congreso de Colombia. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14153>

Ley 70 de 1993. (1993, 27 de agosto). Congreso de Colombia. Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7388>

Ley 74 de 1968. (1968, 26 de diciembre). Congreso de Colombia. Por la cual se aprueban los “Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1622486>

Martínez, J. G. (2024). *Manual para la construcción de ambientes sanos y protegidos en las obras de la congregación*. Hermanas Franciscanas de María Inmaculada. <https://franciscanasdemariainmaculada.com/wp-content/uploads/2025/05/Anexo-Circular-No.-21.-Manual-de-Ambientes-Sanos-y-Protegidos-FMI.-1.pdf>

Mejía-Rodríguez, D. L., & Mejía-Leguía, E. J. (2021). Assessment and Educational Quality: Advances, Limitations and Current Challenges. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 1-14. <https://doi.org/10.15359/ree.25-3.38>

Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2013). *Lineamientos Política de educación superior inclusiva*. MEN. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recuso.pdf

Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2016). *Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva*. MEN. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recuso_3.pdf

Ministerio de la Protección Social y Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (2011). *Directriz de enfoque diferencial para el goce efectivo de derechos de las personas en situación de desplazamiento forzado con discapacidad en Colombia*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/7536.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). Política Nacional de Salud Mental. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/politica-nacional-salud-mental.pdf>

Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). (2005). *Guidelines for inclusion: ensuring access to education for all*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147878>

Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). (2006). UNESCO guidelines on intercultural education. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147878>

Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). (2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación*. Unesco. <https://www.puees.unam.mx/curso2021/materiales/Sesion13/GuiaParaAsegurarLaInclusionYLaEquidad2017.pdf>

Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). (2019). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2019: Migración, desplazamiento y educación: construyendo puentes, no muros*. Unesco. <https://doi.org/10.54676/IWWM5074>

Naciones Unidas. (2015). Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. <https://www.cedhnl.org.mx/bs/vih/secciones/planes-y-programas/Agenda-2030-y-los-ODS.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2023). *Mental health and disability*. OMS.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.refworld.org/es/leg/instcons/agonu/2006/es/131873>

ONU Mujeres. (2015). Informe sobre la situación de la mujer en el mundo 2015: Transformar las economías para lograr la igualdad de género. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). (2014). Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427_spa

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). (2016). Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*. OIT. <https://www.ilo.org/es/media/443541/download>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (s.f.). Discapacidad. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Resolución 217 A (III) de 1948. (1948, 10 de diciembre). Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Resolución 3447 de 1975. (1975, 9 de diciembre). Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/res3447.pdf>

Resolución 37/52 de 1982. (1982, 3 de diciembre). Asamblea General de las Naciones Unidas. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (Documento A/37/51). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427_spa

Restrepo, E. y Rojas, A. (2004). *Invisibilidad étnica y racismo: Reflexiones críticas en torno al multiculturalismo*. Universidad del Cauca.

Rodríguez, J., Ocampo, A. y Restrepo, D. (2012). Desafíos de la educación superior en el contexto de la ruralidad en Colombia. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 9(69), 11-29.

Sen, A. (2000). *Development as Freedom*. Anchor Books.

Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. (2007). *Evaluation Theory, Models, And Applications* (2.nd ed.). Jossey-Bass.

Universidad Mariana. (2021). Estatuto General. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Estatuto-General-Universidad-Mariana-2021.pdf>

Zabala, A. y Arnau, L. (2007). *11 ideas clave: cómo aprender y enseñar competencias*. Graó.



Universidad **Mariana**

Res. MEN 1362 del 3 de febrero de 1983



Acreditada en
Alta Calidad

VIGÉNCIA DE CUATRO AÑOS
Res. MEN 014045 del 19 de julio de 2022

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - Pasto - Nariño - Colombia

www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co

Resolución 1362 del 3 de febrero de 1983 - Código SINIES: 1720 - "Vigilada Mineducación"