**DATOS GENERALES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RESPONSABLES EQUIPO DE PRODUCCIÓN** |  | Registro revisión |
| **Nombre Asignatura** | Diversidad e inclusión | |
| **Líder de producción** | Olga Constanza Bermúdez | |
| **Experto Disciplinar** | Yeimy Alejandra Osorio Moreno | Diciembre 2024 |
| **Asesor Tecno pedagógico** | Elizabeth Bermúdez Díez | Diciembre 2024 |
| **Diseñador Instruccional** | Ana Catalina Córdoba Sus | Diciembre 2024 |
| **Validador de contenidos** | María Sus | Diciembre 2024 |
| **Diseñador gráfico** |  |  |
| **Maquetador web** |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **U3** | **Políticas de inclusión en la educación** |
| **Resumen banner** | Desde la comprensión histórica hasta la aplicación práctica, las políticas de diversidad e inclusión, son fundamentales para construir entornos equitativos y accesibles. En esta unidad, se profundiza en la importancia de la inclusión educativa y laboral, así como en el diseño de espacios físicos y digitales que respondan a las necesidades de una población diversa.  Prepárese para reflexionar y adquirir herramientas claves, que le permitirán contribuir al desarrollo de una sociedad más justa e inclusiva. |

# 

# INTRODUCCIÓN UNIDAD

Bienvenidos a la tercera y última unidad de "Inclusión educativa en contextos educativos y profesionales"; este tema se diseñó para ofrecer una visión integral de cómo las políticas, prácticas y diseños inclusivos, pueden transformar tanto las aulas como los entornos laborales, desde las normativas que rigen la inclusión, hasta las estrategias prácticas que favorecen su implementación. En esta unidad, se busca proporcionar herramientas teóricas y prácticas, que resulten indispensables para su formación pedagógica.

Esta unidad está organizada en tres bloques temáticos:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Bloque 1** | Abordaremos las políticas de inclusión en la educación. Se analizarán las normativas internacionales, nacionales y locales, que garantizan el acceso equitativo a la educación para todos. También se estudiarán los desafíos y avances en su implementación. |
| **Bloque 2** | Estudiaremos la inclusión en el ámbito laboral, buenas prácticas y desafíos; se explorarán casos de éxito, estrategias efectivas y los retos que enfrentan las empresas y las organizaciones al promover la inclusión en el empleo. |
| **Bloque 3** | Diseño de entornos inclusivos, donde se indaga en cómo crear espacios accesibles, tanto físicos como digitales, con especial énfasis en los entornos educativos. |

Cada tema se complementará con recursos audiovisuales, artículos, libros y ejemplos prácticos, que facilitarán la comprensión y aplicación de los conceptos. Además, se desarrollarán actividades dinámicas que permitirán reflexionar y evidenciar la apropiación de los conocimientos adquiridos.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Se espera que los estudiantes estén en capacidad de diseñar estrategias inclusivas para contextos educativos o profesionales, puedan justificar la necesidad de estrategias inclusivas, en diversos entornos y monitorear el impacto de las estrategias de inclusión diseñadas. |

Esta unidad no solo ampliará sus conocimientos, sino que les motivará a reflexionar sobre la importancia de la inclusión como motor de cambio en los entornos educativos y profesionales, preparándose para asumir un liderazgo activo en la promoción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

# SÍNTESIS UNIDAD

|  |
| --- |
| **Vincular la síntesis de la Unidad 3** |

# Desarrollo contenido

# 

# 1. Políticas de inclusión en la educación

|  |  |
| --- | --- |
|  | La educación inclusiva, se ha convertido en una necesidad global, reconociendo que todos los estudiantes, independientemente de sus características o necesidades, tienen derecho a una educación de calidad. |

Este enfoque se aleja de modelos segregados y busca crear entornos educativos que acepten la diversidad y promuevan el aprendizaje para todos. A continuación, explicaremos las políticas de inclusión más relevantes a nivel internacional y en Colombia.

## 1.1 Políticas de inclusión en la educación a nivel universal

Después de observar el panorama de América Latina, en cuanto a la legislación de la inclusión educativa, vamos realizar un breve recorrido por las principales normas que, a nivel universal, promueven y protegen los derechos a la diversidad y a la inclusión educativa:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Declaración de Salamanca** **(1994)** | Este documento, adoptado por la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales, establece que las escuelas deben acoger a todos los niños, independientemente de sus condiciones físicas, intelectuales, sociales, emocionales, lingüísticas u otras. La declaración subraya la importancia de la educación inclusiva, como medio para combatir la discriminación y promover la cohesión social (UNESCO, 1994). |
| **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** **(2006),** | Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, esta convención establece que los Estados Partes deben asegurar un sistema educativo inclusivo, a todos los niveles, así como también, el aprendizaje a lo largo de la vida (Naciones Unidas, 2006). |
| **Objetivo de Desarrollo Sostenible 4** **(ODS 4)** | Como parte de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, el ODS 4 busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (Naciones Unidas, 2015), incluyendo las directrices sobre políticas de inclusión en la educación. Estas directrices proporcionan un marco para la formulación de políticas inclusivas, destacando la necesidad de eliminar las barreras en el entorno educativo y promover la participación de todos los estudiantes (UNESCO, 2009). |

## 1.2 Evolución histórica de la atención educativa a la diversidad

Antes de adentrarnos en la normatividad colombiana, es importante revisar la historia de la discapacidad.Esto permitiría contextualizar la evolución de las políticas de inclusión, mostrando cómo las luchas y los avances de las personas con discapacidad, han influido en la creación de las leyes, tanto a nivel internacional como en nuestro país.

|  |  |
| --- | --- |
|  | La evolución histórica de la atención educativa a la diversidad, es un tema cautivador y complejo que ha dado lugar a diversos paradigmas y enfoques. A continuación, presentaremos un recorrido histórico por las principales etapas y sus características, junto con algunos autores que los acompañan. |

Según Amariles (2022), la atención educativa a la diversidad, ha experimentado una transformación significativa a lo largo del tiempo, pasando de modelos segregacionistas a enfoques más inclusivos y centrados en las necesidades individuales de cada estudiante, como estudiaremos a continuación:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Los inicios: exclusión y segregación** | Las personas con discapacidad, eran excluidas del sistema educativo o atendidas en instituciones especializadas separadas (Amariles, 2022). Se consideraba que las personas con discapacidad no podían aprender de la misma manera que los demás y que requerían un entorno educativo diferente. |
| **La institucionalización** | Después**,** se crearon instituciones especializadas para atender a personas con discapacidad, con el objetivo de brindarles cuidados y educación, adaptada a sus necesidades (Amariles, 2022). Se creía que estas instituciones eran el mejor lugar para garantizar el bienestar y el desarrollo de las personas con discapacidad. |
| **La educación especial** | En esta etapa,se inicia la integración de estudiantes con discapacidad en escuelas regulares, pero en aulas especiales o con profesores especializados (Amariles, 2022). Se reconoció la necesidad de brindar una educación más individualizada a los estudiantes con discapacidad, pero aún se mantenía la idea que estos estudiantes requerían de adaptaciones y apoyos específicos. |
| **Escuelas integradoras** | Se promovió la integración de todos los estudiantes en las escuelas regulares, con el objetivo de crear un entorno educativo más inclusivo y diverso (Amariles, 2022). Se comprendió que la diversidad enriquece el proceso de enseñanza-aprendizaje y que todos los estudiantes tienen derecho a una educación de calidad. |
| **La educación inclusiva** | Se busca crear escuelas para todos, donde la diversidad sea valorada y donde se adapten los recursos y las metodologías para atender las necesidades de todos los estudiantes (Amariles, 2022). Se reconoce que la educación inclusiva es un derecho humano y que todos los estudiantes tienen el potencial de aprender y desarrollarse. |

## Paradigmas y diferencias conceptuales

A lo largo de esta evolución, (Amariles, 2022) sustenta que han surgido diferentes paradigmas que han influido en la forma de entender y atender la diversidad en la educación:

|  |
| --- |
| **Vincular la infografía de la Unidad 3** |

En la siguiente tabla sintetizamos las principales diferencias conceptuales:

**Tabla 1**

*Diferencias conceptuales*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Paradigma | Enfoque | Objetivo |
| Médico | Individual | Corregir la discapacidad. |
| Social | Colectivo | Eliminar las barreras sociales. |
| Diversidad | Individual y colectivo | Valorar las diferencias y crear entornos inclusivos. |

La historia de la educación muestra cómo diferentes enfoques y teorías pedagógicas, han influido en la atención a la diversidad. Conocer estos fundamentos permite a los docentes aplicar métodos probados y adaptarlos a las necesidades actuales.

**1.3 Políticas de inclusión en la educación en Colombia**

Después de conocer más sobre la historia de la discapacidad, aprenderemos sobre las leyes colombianas que buscan garantizar y proteger el derecho a la educación de calidad, según estas necesidades.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Iniciaremos con el **Decreto 1421 del 2017.** Este Decreto reglamenta la atención educativa a la población con discapacidad, en el marco de la educación inclusiva. Esta Ley establece que las instituciones educativas deben **realizar ajustes** razonables y proporcionar los apoyos necesarios para garantizar la participación plena de los estudiantes con discapacidad. | |  |
|  | Esta normatividad también regula la implementación del **Diseño Universal para el Aprendizaje** (DUA), promoviendo un enfoque inclusivo que considera las necesidades educativas individuales de cada estudiante. Este enfoque se origina en el campo de la arquitectura, en el Diseño Universal (DU), que hace referencia a los “productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado”; luego este es aprobado por la Ley 1346 del 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2009. | |

Pineda (2021), explica que, el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), se originó en la década de 1990 a partir de investigaciones realizadas por CAST, lideradas por David H. Rose y Anne Meyer. Este enfoque pedagógico se basa en los avances en neurociencia, educación y tecnología, ofreciendo un marco que busca diseñar un currículo inclusivo que contemple las necesidades de todos los estudiantes. En Colombia, el Decreto 1421 define el DUA como una propuesta que permite a los docentes crear un ambiente educativo que se ajuste a las capacidades y realidades de cada estudiante, facilitando la evaluación y el seguimiento del aprendizaje.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Este enfoque promueve la reflexión sobre el papel activo del estudiante en su proceso de aprendizaje, incentivando a los docentes a transformar sus prácticas pedagógicas. |

Esto incluye relacionarse con las familias, comprender el contexto de los estudiantes y adaptar sus métodos de enseñanza (Pineda, 2021). Las investigaciones en neurociencias indican que existen tres redes neuronales que intervienen en el aprendizaje:

|  |  |
| --- | --- |
| **TARJETAS** | |
| La red de reconocimiento (qué). |  |
| La red estratégica (cómo). |  |
| La red afectiva (por qué). |  |

Debido a estas tres redes, es que se subraya la importancia de una enseñanza personalizada y flexible.

## 

## Principios del DUA

Los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), se centran en tres áreas claves:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Slide** | | |
| **Motivación y compromiso** | El primer principio destaca la importancia de la red afectiva, fomentando el interés y la persistencia de los estudiantes en sus actividades. Se sugiere aumentar las opciones para los estudiantes, conectar el aprendizaje con su contexto y variar las exigencias para ofrecer desafíos adecuados que les mantengan motivados. |  |
| **Representación** | Aborda la diversidad en cómo los estudiantes acceden y procesan la información (Pineda, 2021). Los docentes deben facilitar múltiples formas de representación, como opciones visuales y auditivas, y aclarar el vocabulario y los conceptos utilizados. Esta variedad permite que cada estudiante se aproxime a la información de diferentes maneras, dado que es crucial para su aprendizaje efectivo. |  |
| **Acción y expresión** | Se centra en cómo los estudiantes demuestran lo que han aprendido (Pineda, 2021). Los docentes deben apoyar las funciones ejecutivas de los estudiantes, ayudándoles a planificar acciones y gestionar la información de manera efectiva, evitando la sobrecarga. Es esencial reconocer la variabilidad en las habilidades y preferencias individuales, así como las barreras que pueden afectar la interacción con la información y la expresión del aprendizaje. |  |

A continuación, ejemplificamos cada uno de estos componentes para su mayor comprensión:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SLIDE** | | |
| **Múltiples formas de representación** | En una clase de ciencias, el profesor presenta la información a través de textos, videos, gráficos y modelos 3D. Esto permite que los estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje y necesidades, accedan al contenido de manera efectiva. |  |
| **Múltiples formas de acción y expresión** | En una actividad de historia, los estudiantes pueden elegir entre escribir un ensayo, crear una presentación multimedia o realizar una dramatización para demostrar su comprensión del tema. Esto fomenta la participación activa y permite a los estudiantes utilizar sus fortalezas individuales (Meyer, Rose, & Gordon, 2014). |  |
| **Múltiples formas de compromiso** | En una clase de matemáticas, el profesor utiliza juegos interactivos, problemas del mundo real y proyectos colaborativos para mantener a los estudiantes motivados y comprometidos. Esto ayuda a que todos los estudiantes se sientan incluidos y valorados (Rose & Meyer, 2002). |  |

Continuando con la legislación, tenemos la **Circular 020 del 2022**, emitida por el Ministerio de Educación Nacional; esta circular busca que las entidades territoriales certificadas, establezcan acciones para promover el desarrollo, aprendizaje y participación de los estudiantes con discapacidad, en un ambiente de aprendizaje común (Ministerio de Educación Nacional, 2022).

Esta circular:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Establece** | Lineamientos claros para que las Entidades Territoriales Certificadas (ETC), en educación, implementen acciones de promoción de la inclusión y equidad. Enfatiza en la necesidad de pasar de una educación segregada a una educación inclusiva, donde todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades, puedan aprender juntos, en un mismo entorno educativo. |
| **Exige** | Acciones concretas para las ETC, pues deben presentar un informe de caracterización y un plan de trabajo con acciones específicas para iniciar la transición hacia ofertas educativas inclusivas, donde se incluya la adaptación de prácticas pedagógicas, puesto que insta a las instituciones educativas a transformar sus concepciones y prácticas, para garantizar el derecho a una educación de calidad en el marco de la inclusión y la equidad |

Algunos ejemplos de implementación de esta normatividad, son:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TARJETAS** | | |
| **1** | Las instituciones deben evaluar y adaptar sus currículos para asegurar que sean accesibles y relevantes para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades. |  |
| **2** | Se deben ofrecer programas de formación y capacitación continua para los docentes, orientadores y personal de apoyo pedagógico, enfocados en estrategias de enseñanza inclusiva y el uso de tecnologías de apoyo. |  |
| **3** | Las instituciones deben garantizar que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos los estudiantes, incluyendo rampas, baños adaptados y señalización adecuada. |  |

**Lineamientos de política de educación superior inclusiva e intercultural**

Estos lineamientos, desarrollados por el Viceministerio de Educación Superior, buscan incentivar a las Instituciones de educación superior, a definir acciones y estrategias para fortalecer las condiciones de calidad, desde un enfoque diferencial en el acceso, permanencia y graduación (Ministerio de Educación Nacional, 2020).

La educación superior inclusiva e intercultural, promueve:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SLIDE** | | |
| **1** | La participación equitativa de todos los estudiantes, independientemente de su origen étnico, socioeconómico o discapacidad. |  |
| **2** | Crear un ambiente académico que valore la diversidad cultural y fomente la inclusión, garantizando que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal. |  |

Esta perspectiva es fundamental para construir sociedades más justas y cohesionadas, donde se reconozcan y respeten las diferencias culturales y se impulse un aprendizaje significativo para todos

Los objetivos de estos lineamientos son:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Acceso y la permanencia** | Promover el acceso, permanencia y graduación de estudiantes de poblaciones, con especial protección constitucional, como personas con discapacidad, grupos étnicos (indígenas, afrocolombianos, Rrom), víctimas del conflicto armado y población de frontera. |
| **Enfoque diferencial** | Reconocer y valorar la diversidad, asegurando que las instituciones de educación superior (IES) adapten sus políticas y prácticas para atender las necesidades específicas de estos grupos. |
| **Inclusión social** | Fomentar esta inclusión, a través de un modelo educativo que no solo elimine barreras, sino que también celebre la diversidad, como una característica inherente de la comunidad educativa. |
| **Formación y sensibilización** | Capacitar a docentes y personal administrativo, en temas de inclusión y diversidad, lo que crea un ambiente educativo más inclusivo y respetuoso. |

Aquí tenemos algunos ejemplos de la implementación de esta normatividad, en Colombia:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TARJETAS** | | |
| **Universidad Nacional de Colombia** | Programa de apoyo a estudiantes con discapacidad, el cual ofrece servicios de apoyo académico y tecnológico, incluyendo intérpretes de lengua de señas y *software* especializado. |  |
| **Universidad de Antioquia** | Proyecto de inclusión educativa, implementa estrategias para la inclusión de estudiantes de comunidades indígenas y afrodescendientes, proporcionando becas y tutorías especializadas. |  |
| **Universidad del Rosario** | Tiene un centro de inclusión y discapacidad, donde se promueve la inclusión de estudiantes con discapacidad, mediante la sensibilización de la comunidad universitaria y la eliminación de barreras arquitectónicas. |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Es importante recordar que, el campo de la educación inclusiva, sigue evolucionando, y nuevos enfoques y teorías surgen constantemente, que la implementación de la educación inclusiva varía, según el contexto cultural y social de cada país y que, a pesar de los avances, aún existen desafíos como la falta de recursos, la formación docente y las actitudes negativas hacia la diversidad. |

# 2. Inclusión en el ámbito laboral: buenas prácticas y desafíos

# 

|  |  |
| --- | --- |
|  | La inclusión en el ámbito laboral es un tema muy importante para el desarrollo sostenible de las organizaciones y la sociedad en general. |

La inclusión laboral se refiere a la creación de un entorno de trabajo donde todas las personas, independientemente de sus características personales, se sientan valoradas, respetadas y capaces de alcanzar su máximo potencial. Esto incluye a personas con discapacidad, de diferentes etnias, géneros, orientaciones sexuales, edades, y otras diversidades; en Colombia, por ejemplo, se refiere también a la reintegración al mundo laboral de excombatientes de grupos armados del país.

Para Paritripti (2022), el Informe Gallup del 2018, describe la diversidad como el "espectro completo de las diferencias humanas", abarcando características únicas de las personas como género, orientaciones sexuales, creencias religiosas, edad, etnias, razas, ubicaciones geográficas, culturas, clase y capacidades físicas.

|  |  |
| --- | --- |
| Esta diversidad puede manifestarse de diversas maneras, y es importante reconocer que existen diferentes tipos de diversidad en el entorno laboral, algunas visibles y otras más internas. Algunas de estas diversidades son inmutables, mientras que otras pueden ser cambiadas. |  |

Dentro de los tipos de diversidad, se encuentran:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PESTAÑAS** | | |
| **Diversidades internas** | Son factores inherentes a una persona desde su nacimiento, tales como raza, edad, etnia y origen nacional. |  |
| **Diversidades externas** | De acuerdo con Paritripti (2022), son características que no son innatas y pueden ser modificadas, incluyendo educación, habilidades, religión, ubicación geográfica, estatus relacional, estatus socioeconómico, experiencias y ciudadanía. Estas categorías ayudan a entender cómo la diversidad puede influir en el entorno laboral. |  |
| **Diversidad organizacional** | Se refiere a los diferentes factores de diversidad presentes en cualquier organización, como ubicación de trabajo, función laboral, departamento y nivel de antigüedad (Paritripti, 2022). |  |

Además, la diversidad en la visión del mundo, implica las diferencias en las perspectivas que las personas tienen sobre la vida, influenciadas por sus experiencias únicas, creencias políticas y conocimiento histórico. Reconocer y valorar estos diferentes tipos de diversidad, es esencial para fomentar un ambiente laboral inclusivo.

## 2.1 Buenas prácticas en la inclusión laboral

Para conocer sobre esta temática, lo invitamos a escuchar el siguiente pódcast.

|  |
| --- |
| **Vincular el pódcast de la Unidad 3** |

Con respecto a las buenas prácticas antes mencionadas, a continuación, las vemos reflejadas de la siguiente manera:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Programas de formación y capacitación** | Son esenciales para mejorar las habilidades y competencias de los excombatientes, facilitando su acceso al mercado laboral. Estos programas incluyen formación técnica, educación formal y desarrollo de habilidades blandas.  **Ejemplo.** La Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), ofrece programas de formación en diversas áreas, incluyendo agricultura, tecnología y emprendimiento. |
| **Proyectos productivos** | Son iniciativas que permiten a los excombatientes generar ingresos a través de actividades económicas sostenibles. Estos proyectos pueden incluir agricultura, manufactura y servicios.  **Ejemplo.** En los Montes de María, excombatientes han participado en proyectos de cultivo de ñame, generando ingresos y promoviendo la paz en la región. |
| **Alianzas público-privadas** | Las alianzas entre el sector público y el privado, son fundamentales para crear oportunidades de empleo para los excombatientes. Estas alianzas pueden incluir programas de empleo, incentivos fiscales y apoyo técnico.  **Ejemplo.** Empresas como Here Technologies, han colaborado con el gobierno para ofrecer oportunidades de empleo a excombatientes. |

Estamos convencidos que los docentes son agentes claves en la construcción de paz y, por ende, al estar informados sobre las políticas y prácticas de reintegración, pueden desempeñar un papel activo en la promoción de la reconciliación y la cohesión social, ayudando a sanar las heridas del conflicto y construir un futuro más prometedor para todos.

## 2.2 Desafíos en la inclusión laboral

Así como lo expresamos anteriormente, pese al esfuerzo que se viene haciendo para promover la inclusión, aún hay desafíos por vencer. Bietti (2023), expresa que entre ellos están:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SLIDE** | | |
| **Resistencia al cambio** | Se ha convertido en un gran obstáculo, porque generalmente no se da solo a nivel de directivos, sino también de compañeros de trabajo. Cambiar la cultura organizacional para ser más inclusiva, encuentra oposición por prejuicios y estereotipos arraigados. Cambiar mentalidades y conductas, lleva tiempo y esfuerzo. |  |
| **Brecha entre legislación y práctica** | Es una barrera que, aunque existen leyes que promueven la inclusión, su implementación suele ser insuficiente, debido a la falta de supervisión, sanciones o recursos para las empresas. |  |
| **La falta de recursos** | La implementación de esas políticas de inclusión, puede requerir recursos significativos, tanto financieros como humanos (Bietti, 2023). Las pequeñas y medianas empresas, en particular, pueden enfrentar dificultades para asignar estos recursos. |  |
| **Medición del impacto** | Valorar el impacto de las políticas de inclusión puede ser complejo; por ello es importante desarrollar indicadores claros y métodos de evaluación para asegurar que las iniciativas de inclusión, están logrando los resultados deseados. |  |
| **Los** **factores educativos, culturales y sociales** | Históricamente, estas personas han sufrido barreras educativas, debido a un sistema que no ha sido suficientemente inclusivo ni adaptado a sus necesidades específicas. Esto ha generado dificultades en el acceso a oportunidades laborales significativas, perpetuando estereotipos y limitando el potencial de este colectivo. Muchas empresas desconocen cómo implementar políticas inclusivas o sienten que no tienen los recursos necesarios para hacerlo. |  |
| **Aspectos culturales** | El desconocimiento, la indiferencia, los prejuicios y la discriminación, son obstáculos persistentes en el camino hacia la inclusión laboral. Estos factores no solo afectan la percepción de las personas con discapacidad, sino que también dificultan su integración en el entorno laboral. |  |
| **Desigualdad de oportunidades** | Algunos grupos las enfrentan y les es difícil acceder a empleos formales, como mujeres, minorías étnicas o personas transgénero, debido a sesgos estructurales, incluyendo la diferencia salarial que persiste para mujeres y otros grupos marginados (Bietti, 2023). |  |

Es esencial abordar estos desafíos mediante un compromiso conjunto de todos los actores sociales, incluyendo administraciones públicas, empresas y organizaciones del tercer sector.

Como conclusión, sabemos que la inclusión en el ámbito laboral, no solo es una cuestión de justicia social, sino que también aporta beneficios significativos a las organizaciones, como mayor innovación, productividad y satisfacción laboral. A pesar de los desafíos, las buenas prácticas en inclusión laboral, pueden transformar positivamente el entorno de trabajo y contribuir al desarrollo sostenible de las empresas.

# 3. Diseño de entornos inclusivos

Iniciaremos este último segmento de la unidad, con una historia que puede haber sucedido en un hermoso lugar construido en la ciudad de Medellín; este tema nos llevará a reflexionar sobre los espacios que nos rodean y cuántos de ellos realmente permiten la diversidad.

|  |  |
| --- | --- |
| documento icono | **La Magia del Parque de la Vida**  El diseño de entornos inclusivos es una herramienta clave para garantizar la igualdad de oportunidades y fomentar la participación plena de todas las personas en diversos espacios, desde los educativos hasta los recreativos. En el PDF **La Magia del Parque de la Vida**, se presenta un inspirador ejemplo práctico de cómo un lugar accesible puede promover la inclusión y la diversidad, ilustrando la importancia de eliminar barreras físicas y sociales. A través de esta historia, se reflexiona sobre la relevancia de diseñar espacios que valoren la diversidad, asegurando que todos puedan participar y disfrutar de manera equitativa. |

## 3.1 Principios del diseño de entornos inclusivos

A continuación, abordaremos diferentes contextos con sus principios y características, además profundizaremos un poco más en su importancia y la aplicación en los entornos educativos.

Los entornos inclusivos se fundamentan en los siguientes principios claves:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Universalidad** | Todos los espacios, productos y servicios, deben diseñarse desde el principio para ser accesibles a todas las personas. Esto implica considerar las necesidades de las personas con discapacidad, pero también de aquellas que tienen alguna limitación temporal o situacional (por ejemplo, una persona mayor, una mujer embarazada o alguien con una lesión temporal). Mace R. (1985), fue uno de los pioneros en el concepto de diseño universal, destacando la importancia de crear entornos accesibles para todos.  **Ejemplo.** Un edificio público diseñado bajo los principios de la universalidad, tendría rampas y no escaleras, puertas anchas, señalización visual y táctil, baños accesibles y suficientes espacios para maniobrar sillas de ruedas. |
| **Equidad** | Todos los usuarios deben tener las mismas oportunidades de acceder y utilizar los espacios, independientemente de sus características personales. Esto implica eliminar las barreras que impiden la participación plena y efectiva de las personas. Moreno (2018), ha enfatizado la importancia de la equidad en el diseño de entornos inclusivos, destacando la necesidad de considerar los requisitos de todos los usuarios.  **Ejemplo.** En una biblioteca, la equidad se garantiza al ofrecer libros en diferentes formatos (braille, audiolibros), proporcionar computadoras con *software* de accesibilidad y organizar actividades que incluyan a personas con varias habilidades. |
| **Flexibilidad** | Los entornos deben adaptarse a las diferentes necesidades y preferencias de los usuarios. Esto implica la utilización de tecnologías flexibles, la posibilidad de personalizar los espacios y la oferta de diferentes opciones de uso. La UNESCO ha destacado la importancia de la flexibilidad en la creación de entornos de aprendizaje inclusivos, que permitan a los estudiantes alcanzar su máximo potencial.  **Ejemplo.** Un aula flexible puede ser adaptada para diferentes tipos de actividades y configuraciones, permitiendo a los estudiantes con diferentes necesidades de aprendizaje, encontrar un espacio que se adapte a su estilo de aprendizaje. |
| **Accesibilidad** | Garantiza que las personas con discapacidad puedan acceder y utilizar plenamente los espacios y recursos disponibles. Esto implica eliminar barreras físicas, de comunicación, tecnológicas y actitudinales. La Ley 1618 del 2013 en Colombia, establece los derechos de las personas con discapacidad y garantiza su acceso a una educación inclusiva, lo que incluye la accesibilidad física y relacional, de los entornos educativos.  **Ejemplo.** Una página web accesible, cumple con los estándares de accesibilidad web (WCAG), que permite que personas con discapacidad visual, auditiva o motriz, accedan a la información y utilicen las funcionalidades de la página. |

Estos cuatro principios están estrechamente relacionados y se complementan entre sí (Moreno, 2018). Al crear entornos que sean universales, equitativos, flexibles y accesibles, se promueve la inclusión y se garantiza que todas las personas puedan participar plenamente, en la sociedad y, de esta manera, que se promueva la **participación,** dado que es fundamental involucrar a las personas con discapacidad, en el diseño y la evaluación de los entornos inclusivos.

|  |  |
| --- | --- |
| También permea la construcción de una **cultura inclusiva**, puesto que la accesibilidad física es importante, pero también es necesario crear una cultura inclusiva que valore la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, el uso de la **tecnología asistida,** la cual puede ser una herramienta valiosa para facilitar la inclusión y no debe ser vista como una única solución. |  |

## 3.2 Importancia de los entornos y tipos de entornos inclusivos

Al hablar del diseño de entornos, es necesario resaltar la importancia de ellos en la sociedad. Pascual (2024), sostiene que este no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también mejora la calidad de vida de toda la población al eliminar barreras y promover la interacción social.

Estas iniciativas son promotoras de la equidad, al favorecer la participación activa de grupos históricamente excluidos, como personas con discapacidad, comunidades indígenas y adultos mayores; también permite el fortalecimiento de la cohesión social, pues fomenta la convivencia entre personas diversas, rompiendo estereotipos y prejuicios (Booth & Ainscow, 2002).

Cumple con los derechos humanos, puesto que estos entornos se convierten en una herramienta para garantizar derechos fundamentales, como la educación, la salud y el trabajo (Naciones Unidas, 2006).

En este aspecto, se debe introducir el diseño inclusivo, en diferentes ámbitos:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SLIDE** | | |
| **Entornos físicos** | Como losespacios públicos, diseñar calles, parques y edificios accesibles, con rampas, ascensores y señalización en braille. También incorporarlos al transporte, porque al implementar sistemas de transporte accesibles, como autobuses con plataformas para sillas de ruedas o vagones de tren adaptados, muchas más personas podrán movilizarse sin tantas dificultades. |  |
| **Entornos** **digitales** | Permiten la accesibilidad a Internet, al diseñar sitios web y aplicaciones que sean compatibles con lectores de pantalla y que permitan navegación sencilla para personas con discapacidades visuales o motoras. También las tecnologías inclusivas como la incorporación de herramientas como subtítulos, audio, descripciones y traductores de lenguaje de señas, en contenidos digitales. |  |
| **Entornos educativos** | Es particularmente relevante, debido a que es un derecho fundamental reconocido internacionalmente y un motor para el desarrollo humano. |  |

## 3.3 Entornos educativos inclusivos: características y prácticas

Un entorno educativo inclusivo, es aquel que permite la participación de todos los estudiantes, eliminando barreras para el aprendizaje y asegurando que todos tengan acceso equitativo a los recursos educativos (Booth & Ainscow, 2002). Esto incluye no solo a personas con discapacidad, sino también a estudiantes de diferentes culturas, géneros y contextos socioeconómicos.

Este, debe cumplir con algunas características:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Accesibilidad física** | Como las rampas, ascensores y mobiliario adaptado; también aulas organizadas para facilitar la movilidad y la interacción (Moreno, 2018). |
| **Accesibilidad pedagógica** | Planes de estudio diseñados para responder a la diversidad de los estudiantes y el uso de recursos y estrategias didácticas y. variadas, que se ajusten a diferentes estilos de aprendizaje. |
| **Formación docente** | Estacapacitación en educación inclusiva, permitirá que los maestros puedan identificar y atender las necesidades individuales de sus estudiantes. |
| **Colaboración entre familia y escuela** | Está comprobado que fomentar la comunicación y el trabajo conjunto, entre los docentes y las familias, para apoyar el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, se verá reflejado tanto, en el desempeño académico como en la educación integral. |
| **Uso de tecnologías de apoyo** | Como lectores de pantalla, *software* de aprendizaje interactivo, audiolibros y pizarras digitales interactivas, para apoyar a estudiantes con discapacidad visual, auditiva o cognitiva y de esta manera buscar una evaluación inclusiva.Aldiseñar métodos de evaluación, permitirá a los estudiantes demostrar sus conocimientos de diversas maneras, respetando sus capacidades y estilos de aprendizaje. |

El diseño de entornos inclusivos y, en particular, de entornos educativos, es fundamental para garantizar el derecho a la igualdad y la participación plena de todas las personas. Aunque se han logrado avances significativos, persisten desafíos que requieren un compromiso conjunto entre gobiernos, instituciones educativas, docentes y comunidades. La promoción de la accesibilidad, la formación docente, el uso de tecnologías inclusivas y la sensibilización cultural son pilares esenciales para construir sociedades más justas y equitativas.

# 

# 5. GLOSARIO DE LA UNIDAD

|  |  |
| --- | --- |
| **Relacione las definiciones de los términos claves, requeridas para comprender adecuadamente los contenidos de esta unidad. Presentarlo en orden alfabético. Mínimo 10 Máximo 20 palabras.** | |
| **PALABRA, TÉRMINO O ABREVIATURA** | **SIGNIFICADO** |
| **Accesibilidad** | Capacidad de los entornos, productos y servicios para ser utilizados por todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas, sensoriales o cognitivas. |
| **Autonomía** | Capacidad de una persona para realizar actividades de manera independiente, sin necesidad de asistencia constante. |
| **Ergonomía** | Ciencia que estudia cómo diseñar productos y entornos para que sean cómodos y eficientes para el uso humano. |
| **Flexibilidad** | Capacidad de cambiar o ser modificado para adaptarse a nuevas circunstancias. |
| **Interactividad** | Capacidad de un entorno o producto para permitir la participación activa y la comunicación bidireccional entre el usuario y el sistema. |
| **Interdisciplinariedad** | Integración de conocimientos y métodos de diferentes disciplinas para abordar un tema o problema. |
| **Multisensorialidad** | Diseño que involucra múltiples sentidos (vista, oído, tacto, olfato, gusto) para mejorar la accesibilidad y la experiencia del usuario. |
| **Paradigma** | Conjunto de creencias, valores y técnicas que comparten los miembros de una comunidad científica o educativa. |
| **Usabilidad** | Facilidad con la que las personas pueden utilizar un producto o entorno para alcanzar sus objetivos de manera efectiva y satisfactoria. |
| **Universalidad** | Cualidad de ser aplicable o accesible a todos sin excepción. |

# 6. Referencias bibliográficas de consulta básica

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Incluye libros impresos, digitales, electrónicos, ebook, artículos de revistas impresas, electrónicas, informes, seminarios, congresos, ponencias, presentaciones o diapositivas online, etc. Desde el 2019 en adelante excepto casos excepcionales. Bases de datos (licenciadas por la institución), bases de datos libres, videos bajo licenciamiento creative commons. | | **BASES DE DATOS**  Si las referencias bibliográficas son de las bases de datos institucionales menciona únicamente el nombre de la base de datos donde se encuentra el recurso. |
| ST1 | Sánchez Fuentes, S. (2023). *El diseño universal para el aprendizaje: guía práctica para el profesorado*. Narcea Ediciones.  <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/231716?page=43> | [https://elibro.net/](https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/231716?page=43) |
| ST2 | Grueso Hinestroza, M. P., Antón Rubio, C. & López-Santamaría, M. (2019). *Inclusión laboral de personas en proceso de reintegración en Colombia: guía de apoyo y buenas prácticas empresariales*. Editorial Universidad del Rosario.  <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/117560?page=36> | [https://elibro.net/](https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/117560?page=36) |
| ST3 | Olivera, N. (2010). *Inclusión social y teletrabajo ¿Sociedad de la información o sociedad de control? Derecho y Ciencias Sociales. No. 3.* Editorial Red Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica  <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/99048> | [https://elibro.net](https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/99048) |

1. **MATERIAL DE APOYO (SIEMPRE SE DEBE INCLUIR AL MENOS DOS RECURSOS BIBILOGRÀFICOS DE APOYO, DOS BASES DE DATOS Y DOS RECURSOS AUDIOVISUALES. SE DEBE INCORPORAR COMO MÍNIMO 2 RECURSOS DE E-LIBRO)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS DE REVISIÓN COMPLEMENTARIA**  Incluye libros impresos, digitales, electrónicos, ebook, artículos de revistas impresas, electrónicas, informes, seminarios, congresos, ponencias, presentaciones o diapositivas online, etc. Desde el 2019 en adelante excepto casos excepcionales. Bases de datos (licenciadas por la institución), bases de datos libres, videos bajo licenciamiento creative commons | | **BASES DE DATOS**  Si las referencias bibliográficas son de las bases de datos institucionales menciona únicamente el nombre de la base de datos donde se encuentra el recurso. |
| ST1 | Bonilla, J. M. (2020). Los Paradigmas y modelos sobre la discapacidad: evolución histórica e implicaciones educativas. *Paradigma: Revista de Investigación Educativa* *26*(42), pp.75-89. | <https://www.researchgate.net/publication/338089164_Los_Paradigmas_y_modelos_sobre_la_discapacidad_evolucion_historica_e_implicaciones_educativas> |
| ST2 | Función Pública. (2021). *10 buenas prácticas en el camino de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público.* | <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/36025892/0/2021-10-01_10_buenas_practicas_en_la_inclusion_laboral.pdf/634024b4-7954-826e-98e3-94a4e06687e7?t=1633106334218> |
| ST3 | Angarita-Niño, D. P., Jiménez-Sierra, D. & Monsalve-Perdomo, M. L. (2021). Análisis del espacio público desde el diseño universal; el caso Santa Marta, Colombia. *Arte, individuo y sociedad, 33*(4). | <https://revistas.ucm.es/index.php/ARIS/article/view/71355/4564456558532> |
| **RECURSOS AUDIOVISUALES**  Incluye videos, podcast, audiolibros, grabaciones sonoras o musicales, que se encuentran alojados en internet. (Verificar a través del | | |
| ST1 | Uv, S. [@SFPIEUV]. (2021). *Políticas de educación inclusiva en América Latina* (video). YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=nODoPC3bQtU> | |
| ST2 | Ministerio de Educación Nacional [@mineducacion]. (2024). *Inclusión laboral para las personas con discapacidad* (video). YouTube. <https://youtu.be/FNr9LRxLyqg?si=gwuOhMJ_m9L8oeXA> | |
| ST3 | EUROsociAL [@Eurosocial-iiEu]. (2021). *Herramientas de educación inclusiva para docentes* (video). YouTube. <https://youtu.be/v6R76bt4r6c?si=LsX7GUImm8g-2arK> | |
| **PÁGINAS WEB DE REVISIÓN BÁSICA**  Incluye blogs, hipertextos, animaciones, etc. | | |
| ST1 | Unicef.org. (2019). *Legislación y políticas de educación inclusiva*. <https://www.unicef.org/lac/informes/legislaci%C3%B3n-y-pol%C3%ADticas-de-educaci%C3%B3n-inclusiva> | |
| ST2 | EducaDUA. (s.f.). Educadua.es. <https://www.educadua.es/html/dua/pautasDUA/dua_principios.html> | |
| ST3 | Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva e intercultural. (2020). Mineducacion.Gov.co.  <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/357277:Lineamientos-Politica-de-Educacion-Superior-Inclusiva-e-intercultural> | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **LABORATORIOS, SIMULADORES, SOFTWARE, APP´S Y HERRAMIENTAS DE IA DE APOYO** | | **LINK DE ACCESO** |
| ST1 | [Perplexity](https://www.perplexity.ai/) | <https://www.perplexity.ai/> |
| ST2 | Poe | <https://poe.com/> |
| ST3 |  |  |

# Bibliografía

Amariles, W. (2022). *Evolución histórica de la atención a la diversidad.* <https://zaguan.unizar.es/record/99782/files/texto_completo.pdf>

Bietti, M. F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social.* <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>

Booth, T. & Ainscow, M. (2002). *Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva.* UNESCO. <https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO21426/guia_para_la_evaluacion_y_mejora.pdf>

Fundación Tatis. (2023). *El Diseño inclusivo: Una Herramienta de Transformación Social.* <https://fundaciontatis.org/articulos/el-diseno-inclusivo-una-herramienta-de-transformacion-social/>

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

Mace, R. L. (1985). *Universal Design: Barrier-Free Environments for Everyone*. North Carolina State University. <https://design.ncsu.edu/research/center-for-universal-design/>

Meyer, A., Rose, D. H. & Gordon, D. (2014). *Universal Design for Learning: Theory and Practice.* CAST Professional Publishing. <https://www.cast.org/products-services/resources/2014/universal-design-learning-theory-practice-udl-meyer>

Ministerio de Educación Nacional. (2017). *Decreto 1421 de 2017.* <https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Decretos/381928:Decreto-1421-de-agosto-29-de-2017>

Ministerio de Educación Nacional. (2020). *Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.* <https://www.mineducacion.gov.co/1780/w3-article-357277.html>

Ministerio de Educación Nacional. (2022). *Circular 020 de 2022.* <https://normograma.info/men/docs/circular_mineducacion_0020_2022.htm>

Moreno, J. A. (2018). Educación inclusiva: principios, estrategias y desafíos. *Revista Internacional de Educación Inclusiva, 11*(2), pp. 45-63.

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Naciones Unidas. (2015). *Objetivo de Desarrollo Sostenible 4.* <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-4-quality-education#:~:text=ODS%204%3A%20Garantizar%20una%20educaci%C3%B3n,vida%20para%20todas%20y%20todos>

Paritripti, Vantage Circle. (2022). *Diversidad e Inclusión en el lugar de trabajo.* <https://www.vantagecircle.com/es/blog/diversidad-e-inclusion-lugar-de-trabajo/>

Pineda, A. Y. A. (2021). *Modelo del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA).* Universidad Pontificia Bolivariana. <https://www.upb.edu.co/es/noticias/diseno-universal-aprendizaje-dua>

Rose, D. H. & Meyer, A. (2002). *Teaching Every Student in the Digital Age: Universal Design for Learning.* Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).<https://www.researchgate.net/publication/225336097_David_H_Rose_Anne_Meyer_Teaching_Every_Student_in_the_Digital_Age_Universal_Design_for_Learning>

UNESCO. (1994). *Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales.* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427_spa>

UNESCO. (2009). *Directrices sobre Políticas de Inclusión en la Educación.* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000177849_spa>

Universidad Católica de Pereira. (2013). Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. <https://www.ucp.edu.co/portal/wp-content/uploads/2023/02/Lineamientos-Politica-de-Educacion-Superior-Inclusiva.pdf>

Universidad Piloto de Colombia. (2014). *Política de Educación Inclusiva.* <https://www.unipiloto.edu.co/descargas/Politica-de-Educacion-Inclusiva.pdf>