



Implementación del Índice de Inclusión para la Educación Superior (INES): un estudio de caso en la Corporación Universitaria Americana Sede Medellín-Colombia

Melissa González-Rubio Villa

Profesora Investigadora
Corporación Universitaria Americana
mgonzalezrubio@americana.edu.co

Yeny Alejandra Arenas Suaza

Directora de Bienestar Institucional
Corporación Universitaria Americana
bienestarmed@coruniamericana.edu.co

Jessica Morales Ceballos

Semillerista
Corporación Universitaria Americana
moralesjessica1217@americana.edu.co

Jairo Andrés Sastoque Zapata

Profesor Investigador
Corporación Universitaria Americana
jsastoque@coruniameriacana.edu.co

Resumen

El concepto de educación superior inclusiva desde el marco legal colombiano se aborda desde los lineamientos de la Política de Inclusión para la Educación Superior reglamentada en el 2013 y se define como una estrategia central para luchar contra la exclusión social, generar acciones para la permanencia y reducción del abandono estudiantil. De la mano de la creación de esta política pública, se diseñó el Índice de inclusión para la educación superior (INES) el cual mide las percepciones de administrativos, docentes y estudiantes a través de doce factores que permiten identificar las barreras y

alcances de los procesos de educación en las universidades. Esta investigación, tiene como objetivo identificar los procesos de educación inclusiva en la Corporación Universitaria Americana sede Medellín y se enmarca bajo un diseño de estudio de caso que pretende analizar resultados de los cuestionarios del INES aplicados a los diferentes actores administrativos, docentes y estudiantes. Los resultados se dan por medio de un Análisis de Correspondencias Múltiples desde los indicadores de cada uno de los doce factores que presenta el cuestionario, entre los hallazgos más relevantes se encuentra

que las acciones inclusivas en los indicadores de docentes, estudiantes, procesos académicos y visibilidad nacional e internacional muestra percepciones más altas.

Introducción

La educación para los diversos colectivos o grupos poblacionales en Colombia se ha planteado desde hace varios años la necesidad de fortalecer los procesos educativos desde una perspectiva incluyente, dicha necesidad surge a partir de los planteamientos internacionales con lo cual se apunta a la posibilidad de mejorar la calidad de la educación colombiana. Los tratados internacionales que han marcado las políticas de Estado desde el ejercicio de los Derechos Humanos lo que se ve reflejado en las políticas públicas como menciona Castro (2020) quien da cuenta de la vinculación de los tratados internacionales desde la década de los 90's a partir de la Declaración Mundial de Educación para Todos realizada en Jomtiem, Tailandia en la cual se resalta la importancia de erradicación del analfabetismo y la necesidad de acceso al derecho a la educación de grupos históricamente desatendidos, allí se menciona por primera vez el concepto de educación inclusiva. Siguiendo por los años 1994 y 2000 con la Conferencia de Salamanca y el Foro Mundial sobre Educación en Dakar, Senegal, se menciona el termino de Necesidades Educativas Especiales que incluye a aquellos grupos poblacionales en situación de discapacidad, asunto que se fortalece en el Foro de Dakar, en el cual se amplía el concepto de Educación para todos desde la vinculación de los más pobres, las poblaciones rurales, las minorías étnicas, las víctimas del conflicto armado, así como niños, jóvenes y adultos, dejando esta tarea de la educación inclusiva no solo para educación básica, sino también para la educación superior, es así como, a partir de los años 2.000 la

Descriptor o palabras claves: Educación Inclusiva, Políticas Institucionales, Educación Superior, Permanencia Estudiantil.

educación inclusiva pasa de ser un concepto a una apuesta que requiere implementación de acciones que eliminen las barreras de aprendizaje y participación de todos los que tienen derecho a acceder a la educación en todos los niveles educativos.

En este sentido, la necesidad de reformas educativas en Colombia ha respondido, según Acosta (2011) y López (2016), al rezago del país frente a las necesidades de desarrollo social e intelectual. Los modelos planteados para suplir las debilidades referidas a la calidad educativa han generado cambios que resultan insuficientes en términos de calidad, cobertura y oportunidad. Los mayores avances se han visto en la implementación de nuevas políticas educativas como derecho fundamental. Dentro de la legislación expedida, se subraya la inclusión de toda la población en los contextos educativos. Este tránsito de la vulnerabilidad al reconocimiento de derechos, es examinado por importantes autores como Arizabaleta y Ochoa (2016), quienes ubican la educación inclusiva en el marco de una gestión transformadora que se adapta a las diferentes limitaciones del ser humano, es decir, este tipo de educación requiere de la gestión, transformación y adaptación de las Instrucciones Educativas a las diferentes diversidades del estudiantado, con el fin de “diseñar procesos de formación inclusivos en los programas académicos, y que estos propendan por la formación de los maestros inclusivos; generar procesos de investigación frente al tema de educación inclusiva y calidad educativa con enfoque inclusivo” (p 42).

Específicamente para la educación superior como afirman Rangel y Coronel (2020) la inclusión habla de la calidad y la excelencia de las universidades del siglo XXI, estos fines van de la mano de la formación del capital humano, quienes se supone deben ser un personal capacitado para brindar una atención inclusiva sustentada en valores, principios que fomentan la diversidad y la equidad. Sin embargo, como se señaló en párrafos anteriores en las décadas de los 90´ y 2.000 pareciera que la educación inclusiva fuera tarea desde los marcos legales de la educación primaria y media, sin embargo, ya el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), desde el año 2001 venía mencionando que las universidades no estaban preparando a los futuros profesores en educación inclusiva incluyendo aspectos como evaluación flexible, adaptaciones curriculares, metodologías para la enseñanza a poblaciones en situación de discapacidad entre otras. Es necesario mencionar lo que argumenta Arizabaleta y Ochoa, (2016) frente a lo que requiere las Instituciones de Educación Superior (IES).

Toda IES colombiana, pública o privada, necesita un equipo líder o un grupo de investigación que interprete y comprenda el concepto de educación superior inclusiva a la luz de sus procesos de docencia, investigación, proyección social, bienestar institucional y su estructura y gestión administrativa y financiera, pues la errada interpretación y comprensión conlleva a que se desvíen o focalicen los esfuerzos, de entidades gubernamentales y no gubernamentales, en el apoyo a ciertos grupos sociales, y se propicien la exclusión de otros grupos. (p. 44)

De acuerdo con el planteamiento anterior, en las universidades la educación inclusiva debe ser analizada no solamente desde las prácticas de aula de los maestros y maestras, sino que trasciende a otros programas y procesos institucionales de tipo administrativo que permitan el

ingreso, la permanencia y el egreso de todos los estudiantes sin importar su condición, evitando la exclusión y el abandono de su formación profesional. Sí bien, el rol del maestro es crucial para la generación de entornos de aprendizaje inclusivos, existen diversas barreras que obstaculizan la inclusión y que van más allá de lo que sucede en el aula de clase, estas barreras como lo señalan autores como Castillo-Acobo et al., (2022) y Robbins et al., (2022) son estructurales, financieras y pedagógicas.

Es así como, a partir del año 2007 Colombia diseña una serie de políticas y lineamientos que reglamentan la educación inclusiva en la educación superior, desde el centro de Investigaciones para el Desarrollo de la Universidad Nacional se indagan los factores de ingreso, permanencia y graduación de los estudiantes a nivel universitario, dando a conocer la necesidad un enfoque diferencial e inclusivo en las instituciones de educación superior como mencionan Plazas y Arciniegas (2023). Para el año 2012 y 2015 se deja de hablar específicamente de Necesidades Educativas Especiales (NEE) o Necesidades Educativas Diversas (NED) para proponer desde los Lineamientos de Educación Superior Inclusiva decretados por el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2013) y el diseño del Índice de Inclusión para la Educación Superior INES (MEN, 2012), concebir la educación inclusiva en las universidades desde los principios de integralidad y flexibilidad, la primera de ellas tiene en cuenta la calidad educativa desde un enfoque del derecho a la educación para todos los grupos poblacionales y la segunda, es la respuesta a la capacidad de adaptarse a las particularidades de los estudiantes.

En este sentido, la educación superior en Colombia sigue en construcción constante. Cuando se habla de educación inclusiva es fundamental comprenderlo como un derecho esencial que lo respalda algunas leyes o decretos que

en las diferentes instituciones lo deben cumplir y una de ella es el decreto 1421 el cual habla de la educación como derecho para todos los estudiantes con discapacidad, quienes deben

acceder a la oferta institucional con estudiantes de su misma edad y reciban apoyos y ajustes razonables para lograr una calidad de vida. (MEN, 2017)

Objetivo

El objetivo de la presente investigación es identificar los procesos de educación inclusiva que se vienen implementando en la Corporación

Universitaria Sede Medellín, mediante la aplicación del INES (Índice de Inclusión para Educación Superior).

Metodología

La metodología que guía esta investigación es cualitativa descriptiva desde un enfoque de estudio de caso único (Roth, 2022) citando a Evers y Wu (2006) y Siggelkow (2007) plantea que esta metodología retoma conceptos generales preexistentes para vincularlos con la teoría

y pueden convertirse en elementos totalmente persuasivos e ilustrativos, ya que permiten generar diversas preguntas de investigación, encontrar vacíos en las teorías existentes y así contribuir a la producción de conocimiento.

Población y muestra

La Corporación Universitaria Americana es una institución de educación superior de carácter privado, con 17 años de presencia en diferentes departamentos de Colombia, Atlántico, Córdoba y Antioquia; actualmente cuenta con una sede en Medellín que aloja a 3.475 estudiantes, 93 administrativos y 150 docentes (caracterización institucional, 2024). A continuación, se relacionan algunas características generales de la comunidad institucional en función a las poblaciones que el decreto 1421 de 2017 expedido por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, nos invita a abordar; esta información es recopilada mediante dos instrumentos que se aplican de manera constante en la Institución, caracterización estudiantil, información recopilada al inicio de cada semestre académico a los estudiantes de nuevo ingreso,

y perfil sociodemográfico aplicado al personal administrativo y docente de manera anual. A continuación, se presenta en la tabla 1 la caracterización de la población estudiantil de la Corporación Universitaria Americana sede Medellín para el año 2023.

El análisis de resultados de los cuestionarios aplicados a los diferentes actores contó con una muestra de 81 docentes adscritos a las diversas facultades que conforman la universidad, 67 administrativos y 336 estudiantes pertenecientes a los diferentes programas académicos que se ofrecen en la sede Medellín, para un total de muestra de 484 personas de los diferentes públicos de interés, a nivel estadístico esto nos da un porcentaje del 99% de confiabilidad con un margen de error del 5.5.

Tabla 1
Caracterización estudiantil sede Medellín (2024)

Categoría	Estudiantes	Docentes	Administrativos
Comunidad Étnica	7.6 % (Afro, Rrom, Indígena, Raizal)	1.3% (Afro)	2. 1 % (Afro e indígena)
Condición de Discapacidad	5.5%	1.3%	1%
Género (personas que se reconocen como pertenecientes a la comunidad LGTBQ+)	16.3%	4.3%	10.7%
Víctima de Conflicto Armado	15.3%	0	3.2%
Migrante o Habitante de Frontera	Sin dato	0	1%

Para la consolidación del índice se obtuvo una base de datos validada con las percepciones de cada uno de los actores encuestados. Las respuestas obtenidas representan variables cualitativas de tipo ordinal para aquellos indicadores de frecuencia y existencia, también variables de tipo nominal que permiten medir los indicadores de reconocimiento, el análisis de estos resultados se realizó por medio de un Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) teniendo en cuenta los indicadores de cada uno de los doce factores que presenta el INES. Los resultados para cada factor se presentan en diagramas de cajas o (box-plot) en el cual se presenta la distribución de datos por cuartiles, allí la línea que atraviesa horizontalmente la caja marca la mediana de los puntajes obtenidos de forma global

para cada factor, teniendo en cuenta que, entre mayor puntaje se genere mejor percepción tienen los actores sobre los procesos de educación inclusiva que realiza la institución. Por su parte, la línea inferior de la caja representa un máximo puntaje correspondiente al 25% de los participantes y el borde superior se constituye como el valor máximo obtenido por el 75% de los encuestados, los datos que se encuentran alejados de los bigotes (líneas superiores e inferiores) se denominan datos atípicos o alejados o dispersos que dan a conocer diferencias entre las percepciones de los participantes, de forma similar sucede con el tamaño de la caja, pues entre más alargada mayor discrepancia en las apreciaciones se puede evidenciar.

Resultados

El índice general que se encuentra en las figuras 1 y 2 describe las percepciones de los estudiantes, administrativos y profesores generales de los doce factores establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación, estos factores son: misión y proyecto institucional, participación de estudiantes, docentes inclusivos, procesos académicos, visibilidad nacional e internacional, investigación, pertinencia e impacto social, procesos de autoevaluación y autorregulación,

organización, administración y gestión, planta física bienestar institucional y recursos financieros. Como se observa en la figura 2, la percepción de los administrativos es de 4,58, la de los profesores es de 4, 60 y en el caso de los estudiantes es más baja en relación con los demás actores con 3, 97.

Con el resultado general por actores, se obtiene el índice general para Institución Universitaria

Americana el cual se muestra en la figura 3 con un puntaje de 4, 26 que indica una percepción positiva por parte de los actores encuestados que hacen parte de la comunidad educativa, este índice permitió reconocer factores en los cuales se requiere mayor fortalecimiento y socialización de las acciones que vienen implementando. Es importante resaltar que, los factores que mencionan las acciones inclusivas desde los indicadores de profesores, estudiantes, procesos académicos y visibilidad nacional e internacional muestran percepciones más altas para cada uno de los actores, por el contrario, los factores que indagan sobre los procesos de educación inclusiva en la investigación, creación artística, infraestructura y recursos financieros son los que

presentan percepciones más bajas por los participantes y se constituyen en acciones de mejora para continuar fortaleciendo la educación inclusiva en la universidad. Los resultados obtenidos muestran que se deben generar estrategias de permanencia y reducción del abandono en la Corporación Universitaria Americana sede Medellín, para ello, se formula un plan de mejoramiento que prioriza los factores que obtuvieron menor promedio después de la implementación del INES, a través de la creación políticas y programas institucionales que permitan examinar y eliminar las barreras de aprendizaje y participación de los estudiantes en términos de acceso y permanencia de aquellos que son más proclives a ser excluidos del sistema.

Figura 1.
Resumen de procesamiento de casos a nivel general

	Actor	Casos					
		Válido		Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
IN	Admo	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
GENERAL	Docente	81	100,0%	0	0,0%	81	100,0%
	Estudiantes	335	99,4%	2	0,6%	337	100,0%

Figura 2.
Índice General por actores

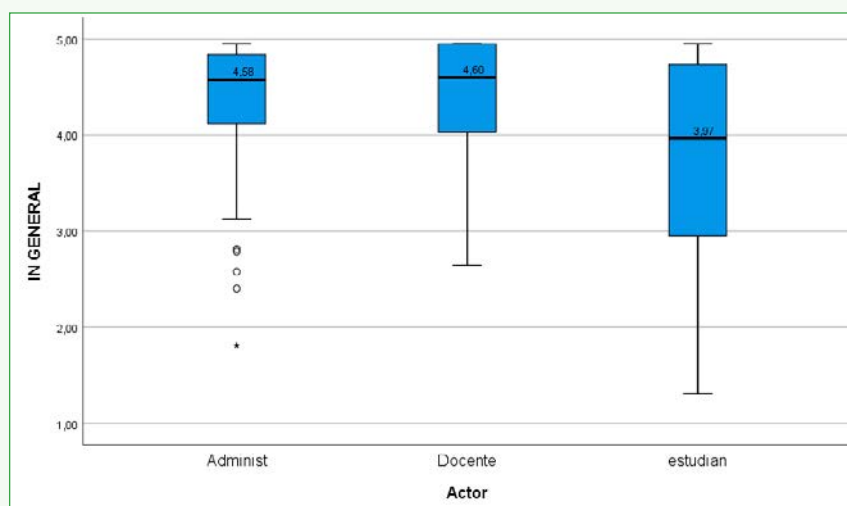
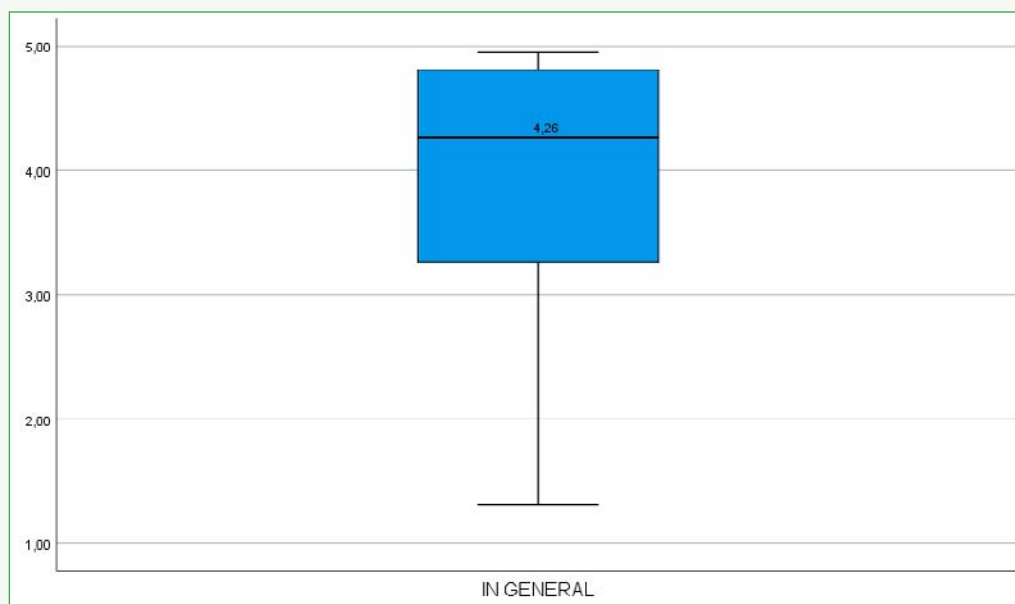


Figura 3.
Índice General Corporación Universitaria Americana sede Medellín



Conclusiones

A nivel general, la Institución Universitaria Americana cuenta con una buena percepción de sus diferentes actores frente a ser una institución inclusiva, lo que no quiere decir que los esfuerzos deban disminuirse, por el contrario la inclusión en instituciones de educación superior es un reto que evoca la apertura y flexibilidad constante de toda la comunidad institucional, pues si bien la inclusión debe darse con iniciativas lideradas por la dirección, la comunidad es corresponsable en la permanencia de una cultura de igualdad, respeto e inclusión. La Corporación Universitaria Americana se compromete a continuar trabajando para contribuir a una sociedad más justa, equitativa e incluyente.

Actualmente cuenta con la Política de Inclusión aprobada mediante acuerdo número 033-077 de julio de 2021 en donde se establecen lineamientos generales de los diferentes procesos de

la institución y se determina el alcance de las acciones, adicionalmente, y dando cumplimiento a la Resolución 14466 de julio de 2022 expedida por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, se crea un Protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Institución Universitaria Americana aprobado mediante acuerdo No. 002 – 090 de diciembre de 2022, donde se determinan las estrategias de prevención y sensibilización frente al tema y se define la ruta interna para la atención de casos; seguido, durante el año 2023 la Institución crea la Política de Derechos Humanos aprobada mediante acuerdo No. 058 – 094 de septiembre de 2023, en la cual se declara el compromiso institucional con la defensa de los derechos humanos y las responsabilidades frente a las estrategias y actividades relacionados con los DDHH de población de especial protección constitucional, así

como la armonización con los diferentes procesos de la institución. Todas estas acciones han derivado en el reconocimiento de la Corporación Universitaria Americana como una institución libre de discriminación (sello de No discriminación promovido por el Ministerio del interior y otorgado por ICONTEC a la sede Medellín) y reconocimiento como Institución Sostenible (Sello de sostenibilidad otorgado por ICONTEC a la Corporación Universitaria Americana multi campus) Aunque las percepciones de los participantes son positivas existen unos indicadores de mejora en los cuales deben seguir trabajando, uno de los indicadores de mejora es sobre las estrategias pedagógicas de los docentes que favorezcan procesos inclusivos, este factor es evidente, muchos de ellos manifiestan no haber recibido orientaciones para transformar sus prácticas de aula, al respecto Clavijo, Cabrera y Japón (2020) afirman que la formación del profesorado desde el enfoque de atención a la diversidad permite la reducción de barreras de aprendizaje y participación de los estudiantes. Para fortalecer este indicador, la Corporación Universitaria Americana viene trabajando en la creación de un Mooc denominado “Aulas con sentido” el cual, les permite a los docentes fortalecer sus conocimientos frente a la educación inclusiva y transformar así sus prácticas de aula, orientado principalmente en el abordaje de las diferentes discapacidades. De igual manera, para continuar con el diseño de programas que atiendan al enfoque de educación inclusiva, la universidad viene trabajando en la implementación del PIAR (Plan Individual de Ajustes Razonables) para la población que requiere la superación de barreras de aprendizaje, metodológicas o lingüísticas que permeen los planes de estudio y la evaluación flexible. El acompañamiento y seguimiento a la población en condición de discapacidad, es una prioridad para la institución, por lo cual se vienen desarrollando diferentes estrategias que van desde cursos en áreas específicas y sensibilización sobre

la discapacidad hasta matrices de seguimiento constante, que permean al personal administrativo y docente con miras a mejorar la oportunidad y calidad del servicio educativo.

Seguidamente, la Corporación Universitaria Americana es una institución en la que se percibe la diversidad desde los diferentes grupos poblacionales que aluden a los diferentes actores institucionales, administrativos, docentes, estudiantes y aliados, lo que obliga a generar cada vez más acciones de sensibilización y respeto por la diferencia, para lo cual se viene implementando la estrategia de Americanamente Diversos, a través de la cual se acogen conversatorios, murales, talleres, galerías y conferencias que abordan temáticas como etnicidad, memoria y conflicto, diversidad sexual y de género, y discapacidad que culminan en un Festival de Diversidad celebrado de manera semestral; la celebración de la diversidad se realiza desde la oportunidad de crecimiento que propicia la diferencia, el intercambio de saberes que favorece la otredad y la celebración del respeto como eje fundamental del desarrollo. Si bien las acciones de inclusión en la Corporación Universitaria Americana se deben reforzar, se hace necesario resaltar las prácticas que a hoy han permitido el reconocimiento de la institución como un espacio protector a la diferencia y propicio para el desarrollo personal y profesional.

Finalmente, la institución ratifica en su quehacer diario el compromiso con la formación de seres integrales y la necesidad de continuar generando espacios de formación inclusiva, no obstante, es un compromiso que, si bien se lidera desde la institucionalidad, se hace necesario evocar desde la individualidad, pues todos los actores educativos y sociales somos corresponsables de la transformación constante de los imaginarios sociales que favorecen prácticas limitantes y perpetúan las barreras de acceso; de la apertura hacia la diferencia y el respeto con los procesos ante la diversidad.

Referencias

- Acosta, H. (2011). Las reformas legales a la universidad en Colombia: los síntomas de una crisis permanente y la continuidad de una política. *Verba Iuris*, (25), 11-39. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/2193>
- Arizabaleta, S. y Ochoa, A. (2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Pedagogía y Saberes*, (45), pp. 41-52. Retrieved November 01, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-24942016000200005&lng=en&lng=es.
- Castañón, L. (2020). La política pública de inclusión: Utopía de la gestión educativa en Colombia. Análisis, *Revista Colombiana de Humanidades*, Vol 52 (96), pp. 59-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7387674>
- Castillo-Acobo, R., Quispe, H., Arias-González, J., y Amaro, C. (2022). Consideraciones de los docentes sobre las barreras de la educación inclusiva. *Revista de filosofía*, 39(2), pp. 587-596. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8710323>
- Clavijo, R., Cabrera, F., y Japón, Á. (2020). Evaluación de la aplicación del Índice de Inclusión en la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Maskana*, 11(1), pp. 15-25. <https://doi.org/10.18537/mskn.11.01.02>
- Corporación Universitaria Americana. (2022). Protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Institución Universitaria Americana. (ACUERDO NO. 002 - 090 DE DICIEMBRE DE 2022) <https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2023/10/ACUERDOS-No.-002-090-PROTOCOLO-PARA-LA-PREVENCION-DETECCION-ATENCION-DE-VIOLENCIAS-Y-CUALQUIER-TIPO-DE-DISCRIMINACION.pdf>
- Corporación Universitaria Americana. (2023). Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación. (ACUERDO No. 002 - 090 29 DE DICIEMBRE DE 2022) <https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2023/10/ACUERDOS-No.-002-090-PROTOCOLO-PARA-LA-PREVENCION-DETECCION-ATENCION-DE-VIOLENCIAS-Y-CUALQUIER-TIPO-DE-DISCRIMINACION.pdf>
- Corporación Universitaria Americana. (2021). Plan de desarrollo institucional. (ACUERDO No 001 - 074 DEL 29 DE ENERO DEL 2021) https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2021/02/Acuerdo_No._001-074_Plan_de_desarrollo_2021-2025_29_de_enero_2021.pdf
- Corporación Universitaria Americana. (2021). Política de inclusión. (ACUERDO No 062-0077 POLÍTICA DE INCLUSIÓN, 28 DE JULIO 2021) <https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/documentos/ACUERDO-No.-006-062-POLITICA-DE-INCLUSION-REVISADO-UV-15-11-2018-1sss.pdf>
- Corporación Universitaria Americana. 2023. Política de derechos humanos. (ACUERDO No 058 - 094 DEL 8 SEPTIEMBRE DEL 2023) <https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2023/10/ACUERDOS-No.-058-094-POLITICA-DE-DDHH-AMERICANA.pdf>
- Rangel, D., y Coronel, L. (2021). El concepto de inclusión en la educación superior: implementación de la iniciativa INES en las universidades colombianas. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 12(1), pp. 130-163. <https://doi.org/10.18175/VyS12.1.2021.6>
- López, J. (2016). La política pública de educación en Colombia: gestión del personal docente y reformas educativas globales en el caso colombiano. *Academia & Derecho*, (13), pp. 309-332. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.13.313>
- Ministerio de educación Nacional. 2019. Índice de inclusión para educación superior. Bogotá. Dirección de Fomento para la Educación Superior. (INES). https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_1.pdf
- Ministerio de educación Nacional. 2017. Decreto 1421. Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Decretos/381928:Decreto-1421-de-agosto-29-de-2017>
- Plazas, L., Arciniegas, C., y Arciniegas, A. (2023) Índice de Inclusión de los docentes y estudiantes de primer periodo académico en educación superior de los programas de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería de la Universidad Nacional Abierta ya Distancia UNAD en el CCAV Facatativá. <https://hdl.handle.net/20.500.12495/10882>
- Resolución 14466. Ministerio de Educación Nacional (2022). *Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior inclusiva e intercultural.* <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=126498>
- Robbins, S., Bucholz, J., Varga, M., y Green, K. (2022). Promoting inclusion in preschool with program-wide positive behaviour supports. *International Journal of Inclusive Education*, 26(4), pp. 397-414. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1335406>
- Roth, N. (2022). Los Estudios de caso único en la investigación social y organizacional. Avanzando hacia la comprensión de sus aspectos epistemológicos y metodológicos. *RLE. Revista De Liderazgo Educativo*, (2). <https://doi.org/10.29393/RLE2-1ECNR10001>