



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2026,
Volumen 10, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2

EDUCACIÓN INCLUSIVA: ¿OPORTUNIDAD PARA LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD O ATOLLADERO ADMINISTRATIVO PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS?

**INCLUSIVE EDUCATION: OPPORTUNITY FOR PEOPLE
WITH DISABILITIES OR ADMINISTRATIVE BOTTLENECK
FOR EDUCATIONAL INSTITUTIONS?**

Fredy Alonso Pesca Cative

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

Educación Inclusiva: ¿Oportunidad para la Población con Discapacidad O Atolladero Administrativo para las Instituciones Educativas?

Fredy Alonso Pesca Cative¹

<https://orcid.org/0009-0006-3408-3299>

Licenciado en Psicopedagogía

con Énfasis en Asesoría Educativa

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

RESUMEN

El presente estudio analiza la gestión del talento humano en el marco de la inclusión educativa en Colombia, analizando la normativa vigente (Decreto 1421 de 2017 y Ley 1618 de 2013) con la realidad operativa de las instituciones locales. Bajo un enfoque cualitativo documental, se examinan los procesos de provisión de cargos, capacitación y bienestar docente. Los estudios revelan que la contratación de personal especializado (intérpretes, psicopedagogos) y las faltas de recursos técnicos generan una carga administrativa que sobrepasa las funciones del docente de aula y de apoyo. Se evidencia que la gestión del talento humano se ve limitada por la falta de conexión entre los entes gubernamentales y las necesidades reales de los planteles, delegando responsabilidades críticas en figuras como las Zonas de Orientación Escolar (ZOE) con un fin diferente a sus lineamientos de constitución. Se concluye la urgencia de rediseñar los perfiles de cargo y los planes de formación continua para garantizar una educación de calidad. Además el desarrollo de competencias en los estudiantes es limitado debido a la falta de apoyos técnicos y diagnósticos oportunos; esta carencia obliga a las instituciones y a los docentes a asumir una sobrecarga administrativa y funcional, priorizando el diligenciamiento de documentos de seguimiento sobre la intervención pedagógica directa. Lo cual no permite que se lleven a un buen término las diferentes intervenciones con cada uno de los casos presentes y un desarrollo amplio de las actividades necesarias para brindar a la población con discapacidad una verdadera oportunidad en formación de competencias para la vida y desarrollo laboral sostenible en beneficio propio, de sus familias y la sociedad en general.

Palabras clave: gestión de talento humano, inclusión educativa, primaria, discapacidad, docentes, normatividad

¹ Autor principal
Correspondencia:

Inclusive Education: Opportunity for People with Disabilities Or Administrative Bottleneck for Educational Institutions?

ABSTRACT

This study analyzes human talent management within the framework of educational inclusion in Colombia, contrasting current regulations (Decree 1421 of 2017 and Law 1618 of 2013) with the operational reality of local institutions. Using a qualitative documentary approach, the processes of job provisioning, professional development, and teacher well-being are examined. The research reveals that the lack of specialized personnel (interpreters, psychopedagogues) and technical resources generates an administrative burden that exceeds the functions of both classroom and support teachers. It is evident that human talent management is limited by a disconnect between government entities and the actual needs of schools, leading to the delegation of critical responsibilities to figures such as the School Orientation Zones (ZOE), despite their different constitutional guidelines. The study concludes with the urgent need to redesign job profiles and continuous training plans to guarantee quality education

Keywords: human talent management, educational inclusion, primary education, disability, teachers, regulations

*Artículo recibido 20 febrero 2026
Aceptado para publicación: 29 marzo 2026*



INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la Gestión del Talento Humano (GTH), la idoneidad del personal es el pilar que sostiene la calidad de cualquier servicio; en el sector educativo colombiano, esta premisa adquiere una complejidad mayor debido a las exigencias de la inclusión. La Constitución Política de 1991 y el Decreto 1421 de 2017, Ley 1618, Ley 2216, Decreto 3020 establecen que las instituciones deben contar con un cuerpo docente y de apoyo capaz de realizar ajustes razonables para estudiantes con discapacidad. Sin embargo, existe una tensión crítica entre el "deber ser" normativo y la gestión administrativa de los recursos humanos, donde la provisión de especialistas suele ser inoportuna o inexistente.

El problema central no radica únicamente en la voluntad pedagógica, sino en los procesos de permanencia del talento humano especializado. La contratación de intérpretes, tiflólogos y modelos lingüísticos a través de modelos temporales fragmenta el proceso de aprendizaje y sobrecarga al docente de aula, quien asume roles para los cuales no siempre ha recibido una capacitación técnica adecuada. Esta dinámica de gestión genera un alto riesgo psicosocial y frustración laboral, afectando directamente la retención del talento y la eficacia de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI).

Este estudio se propone analizar, desde una metodología cualitativa documental, cómo las fallas en la gestión del talento humano y la desarticulación con entes como las Secretarías de Educación y las EPS, condicionan la realidad de la población con discapacidad. Se examina además cómo las Zonas de Orientación Escolar (ZOE) terminan actuando como gestores de salud para suplir vacíos administrativos, lo que evidencia la necesidad de una reingeniería en la gestión de personas dentro del sistema educativo para cumplir con los estándares de calidad y equidad exigidos por la ley.

También muestra como la inclusión de esta población, que cada día viene en incremento manifestando diversas necesidades, requiere gran cantidad de ajustes al sistema educativo. Ya que, todos los procesos de caracterización, flexibilización y adecuación de los diferentes escenarios institucionales, no solo es de índole normativo; también se precisa el compromiso real de los diferentes entes gubernamentales que se limitan a dictar una serie de leyes que en su mayoría se convierten en un "atolladero" para las instituciones educativas al carecer de una orientación clara que defina las labores de cada uno de los integrantes del sistema;



Por tanto, es necesario transitar de las formalidades documentales exigidas por la normativa hacia intervenciones efectivas en el aula. que también lleven a un buen término las diferentes intervenciones con cada uno de los casos presentes, esto permitiría un desarrollo óptimo de las actividades necesarias para brindar a la población con discapacidad una verdadera oportunidad de inclusión en formación de competencias para la vida y desarrollo laboral sostenible en beneficio propio, de sus familias y la sociedad en general.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló con un enfoque cualitativo de tipo documental, de acuerdo con Cázares et al. (2007), donde principalmente se obtiene la información de los documentos normativos recientes en Colombia (Decreto 1421, Ley 1618, Ley 2216, Decreto 3020), en el marco de la inclusión educativa, pasando a analizar las diferentes guías actuales para su aplicación. Se examinaron los procesos de gestión del talento humano (GTH) que se dan dentro de una institución educativa local; esto evidencia la frustración con los bajos recursos del docente tanto de aula como de apoyo, tratando de ofrecer un servicio de calidad a esta población; contrastando con los resultados en los documentos de seguimiento requeridos, con pocos en la realidad de los estudiantes con discapacidad.

Desde la perspectiva de "gestión del talento humano" se relaciona sobre la asignación de recursos y capacitación del cuerpo docente, tanto en el aula como también de docentes de apoyo y la respuesta oportuna por parte del ente gubernamental para la asistencia de especialistas (intérpretes, psicopedagogos, tiflólogos); normalmente esta contratación suele ser tardía o inexistente, frente a la obligatoriedad normativa vigente en Colombia (Decreto 1421, Ley 1618, Ley 2216, Decreto 3020).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La Constitución Política de Colombia (1991), en su artículo 13, establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Asimismo, el artículo 67 define la educación como un derecho de las personas y un servicio público que tiene una función social; esta será gratuita en las instituciones del Estado y obligatoria entre los cinco y los quince años de edad, garantizando condiciones de calidad para el desarrollo integral del individuo.



La misma ley establece que la educación es un derecho fundamental y debe ofrecerse en los diferentes establecimientos de índole público de forma gratuita sin excepción; esta ley reglamenta el servicio educativo en Colombia, el cual se ofrece de tres maneras: formal, para el trabajo y el desarrollo humano (anteriormente no formal) e informal. La educación formal se organiza en los siguientes niveles: preescolar, que comprende tres grados para niños de hasta 5 años; básica, dividida en el ciclo de primaria (cinco grados, de 1.º a 5.º, para niños de 6 a 11 años) y secundaria (cuatro grados, de 6.º a 9.º, para adolescentes de 12 a 15 años); y el nivel de media, que consta de dos grados para jóvenes de 16 a 18 años.

El Decreto 1421 (2017) contempla la obligatoriedad de ajustar los diferentes procesos administrativos y académicos de las diferentes instituciones educativas en el país para la población con discapacidad de índole físico, sensorial y cognitivo; llevando a realizar las diferentes adaptaciones financieras, estructurales, metodológicas y la flexibilización de la evaluación, teniendo en cuenta las diferentes competencias de índole nacional emanadas en las diferentes normas del MEN (Ministerio de Educación) para los planes de estudio de los diferentes establecimientos educativos.

Los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) estructuran los currículos y la organización académica, derivando en planes de estudio para áreas básicas y complementarias según la Ley 115 de 1994. No obstante, estos suelen centrarse en contenidos temáticos y en la evaluación de la memorización conceptual. Esta dinámica prioriza la valoración cuantitativa mediante técnicas de repetición, lo cual relega la evaluación formativa a un segundo plano. Para desarrollar la inclusión educativa, se propone eliminar las barreras presentes en las instituciones mediante la reformulación del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Al ser este el documento maestro de la organización educativa, en él convergen las gestiones directiva, administrativa, académica y comunitaria, permitiendo realizar adaptaciones generales según la interpretación institucional de la normativa vigente.

De manera general, la Ley Estatutaria 1618 de (2013), en su artículo 11, establece la obligación de proveer los servicios de apoyo educativo necesarios para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad. Estos servicios comprenden, entre otros: intérpretes, guías-intérpretes, modelos lingüísticos, personal de apoyo y personal especializado tanto en el aula como en la institución.



En consecuencia, este mandato genera un marco de obligatoriedad para el desarrollo de tales requerimientos, extendiendo la responsabilidad no solo a los planteles educativos, sino también a los distintos entes sectoriales responsables de la política pública.

- Identificar a los niños, niñas y jóvenes de su entorno que requieren atención integral.
- Garantizar su acceso y permanencia en un sistema educativo pertinente y de calidad.
- Cumplir con el marco de la inclusión y los lineamientos establecidos por el Gobierno nacional.
- Ajustar los planes de mejoramiento institucionales para la inclusión, basándose en el índice de inclusión y los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (MEN).
- Realizar seguimiento a la permanencia de estudiantes con necesidades educativas especiales, adoptando medidas que aseguren su continuidad en el sistema escolar.
- Reportar la información de atención a personas con discapacidad en el sistema nacional de información educativa, según lo dispuesto por el MEN.
- Implementar acciones de prevención frente a cualquier caso de exclusión o discriminación hacia estudiantes con discapacidad.
- Organizar tiempos y espacios que fomenten la investigación, el desarrollo y el uso de nuevas tecnologías de la información (TIC), así como ayudas técnicas para la movilidad y el apoyo pedagógico.
- Garantizar personal docente idóneo, promoviendo su formación continua y capacitación permanente para liderar procesos de inclusión social.
- Adaptar los currículos y las prácticas didácticas, metodológicas y pedagógicas para asegurar la inclusión efectiva de todas las personas con discapacidad.

La normativa vigente presenta una herramienta específica para cada caso. En ella, el personal docente debe registrar información detallada, comenzando por los docentes de apoyo, quienes solicitan la caracterización médica especializada. Aunque este proceso suele presentar demoras en su autorización, debe incluir indicaciones, sugerencias y adaptaciones tanto sociales como estructurales, así como las características personales y familiares del estudiante. Asimismo, este formato exige un historial familiar y social, cuya elaboración es responsabilidad del docente de apoyo y de las Zonas de Orientación Escolar (ZOE) en el contexto regional.



Cabe aclarar que las ZOE, las Zonas de Orientación Escolar, en su objetivo general desde la normatividad, no fueron creadas para el apoyo particular de la población con discapacidad. Estas, según sus lineamientos generales, fueron creadas como una red de apoyo para las personas con "consumo de SPA, violencia y deserción escolar" y terminan relegadas al seguimiento de la situación social de las familias de la población mencionada en este estudio y a realizar procesos de gestión ante las EPS (Entidad Promotora de Salud) debido a su cercanía a las secretarías de salud regional, con el fin de emprender acciones que coadyuven a facilitar o darle celeridad a los procesos de autorización y atención de medicina especializada en los casos que requieren caracterización, tratamiento o procedimientos quirúrgicos en los que estas entidades (EPS) presentan grandes demoras, hasta de 2 años, para realizar los procedimientos a sus beneficiarios.

" Fortalecer la comunidad educativa y sus redes para prevenir los riesgos de exclusión y estigma social de las personas que han usado o usan sustancias psicoactivas (SPA) [...] y/o están afectadas por problemáticas asociadas al consumo, y para mitigar el impacto, reduciendo la vulnerabilidad a sufrir riesgos y daños continuos, evitables y prevenibles de las personas, la familia y la comunidad." (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023, p. 15).

El Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR) requiere del docente de aula, tras consolidar el historial y la caracterización de cada estudiante, la especificación de los Derechos Básicos de Aprendizaje (DBA) para cada asignatura. En este proceso, se deben identificar las barreras de aprendizaje particulares de cada estudiante con discapacidad y proponer los ajustes necesarios para mitigarlas. Adicionalmente, es imperativo realizar un seguimiento continuo que culmine, al cierre del año escolar, con la presentación de evidencias. Estas no deben limitarse a registros fotográficos; también deben incluir archivos de las fichas, guías y actividades diseñadas como estrategias de flexibilización curricular y evaluativa para así llegar a la firma de acuerdos de todos los agentes implicados.

Todo lo anterior teniendo en cuenta, como ya ha sido mencionado anteriormente, la falta de recursos que en su contenido de la normatividad exige un gran esfuerzo de distintos departamentos de las instituciones educativas donde finalmente se está obligando a que los profesionales de cada uno de estos (departamentos de personal) cumplan con la inclusión de la cantidad de estudiantes de la población en estudio que se acerquen a matricularse, que normalmente son entre dos o tres por salón, según el SIMAT



(Sistema Integrado de Matrícula) 93 en una de las organizaciones locales donde cada aula aloja entre 27 a 34 estudiantes, realizan la adecuación de las diferentes estructuras para algunos casos de movilidad; plataformas, baños exclusivos, incluso ascensores, reacomodar cursos, con niños con otras discapacidades; cabe aclarar, cognitivos material didáctico, diseño universal de aprendizaje (DUA), flexibilización de evaluación, organización de aula diferencial y atención personalizada a cada caso en su mayoría de comportamiento, seguimiento sin resultados evidentes pero sí en los documentos; sensoriales donde se debe contar con accesorios dependiendo la discapacidad visual, auditiva; donde difícilmente son adquiridos por las familias por su alto costo y menos brindados por las EPS.

Según las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), la matrícula para el nivel de básica primaria alcanzó un número de estudiantes de 3.524.391. La población con alguna discapacidad, trastornos o algún tipo de condición y la población con capacidades o talentos excepcionales representó el 2,2% de los matriculados, cifra significativa por cada institución educativa. Estas entidades también deben atender población vulnerable, grupos étnicos, desplazados por la violencia. Aunque la mayoría de las normas las mencionan, para ninguna de estas se realizan los mismos ajustes; por el contrario, se deben realizar otro tipo de planes según la característica y necesidades de cada población.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

- La normatividad en Colombia que refiere la obligatoriedad para la inclusión educativa y la atención de las personas con discapacidad, carece de mecanismos presupuestales claros que permitan a las instituciones educativas cumplir con la mayoría de los requisitos para un servicio de calidad.
- Aunque los docentes tanto de aula como de apoyo en cada una de las instituciones superan sus funciones, logrando caracterizar, flexibilizar, ajustar los currículos y destacando la evaluación no se muestran avances en el desarrollo de las competencias requeridas para ser promovido por cada nivel, debido a la falta de apoyos especializados, en muchos casos de la caracterización oportuna de la población.
- Aunque las instituciones educativas realizan grandes esfuerzos por implementar la mayoría de las adecuaciones estructurales, capacitación; los procesos son demasiado lentos y, sobrecargan al



personal encargado de la población con discapacidad, quienes terminan priorizando el diligenciamiento de documentos de caracterización y seguimiento sobre la atención directa.

- Los recursos no son asignados por los entes gubernamentales como lo contempla la normatividad a las instituciones educativas de forma oportuna, ni el personal especializado, haciendo que los procesos no cumplan con su finalidad pedagógica.
- Los docentes de apoyo y Zonas de Orientación Escolar (ZOE) terminan actuando como gestores de salud para suplir vacíos administrativos, lo que evidencia la necesidad de una reingeniería en la gestión de personas dentro del sistema educativo para cumplir con los estándares de calidad y equidad exigidos por la ley.

CONCLUSIONES

La realidad de la educación educativa es totalmente contraria a lo que la normatividad vigente plantea y somete a las diferentes instituciones a sobrecargar a su personal docente de aula y que este soporte el peso de sus requerimientos.

La reingeniería dentro de las instituciones educativas que ofrecen servicios para la población entre 6 y 11 años y pretenden cumplir con la normatividad exige un diseño sostenible para que, con los pocos recursos se brinde un servicio de calidad a la población con discapacidad y no requiera de una sobrecarga laboral para su personal.

Ante los diferentes requerimientos de la población con discapacidad, no se plantean la asignación de recursos específicos que permitan la adquisición de elementos que permitan la atención adecuada para cada caso.

Tanto los docentes de aula y apoyo requieren un programa de capacitación que no solo se limite a dar herramientas para cumplir con las formalidades documentales que exige la normatividad, sino que, permitan un desarrollo amplio de las actividades necesarias para brindar a la población con discapacidad una verdadera oportunidad de inclusión en formación de competencias para la vida y desarrollo laboral sostenible.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana-Salazar, C., Castro-Castaño, L. M., Gómez-Valencia, A., & Ramírez-Aristizábal, B. (2020). Comprensiones y representaciones que se derivan de la incorporación de la política de inclusión desde la gestión directiva. *Plumilla Educativa*, 25(1), 225-248. doi.org
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116. www.secretariassenado.gov.co
- Congreso de la República de Colombia. (1994, 8 de febrero). Ley 115 de 1994: Por la cual se expide la ley general de educación. Diario Oficial No. 41.214. <http://www.mineducacion.gov.co>
- Congreso de la República de Colombia. (2013, 27 de febrero). Ley Estatutaria 1618 de 2013: Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Diario Oficial No. 48.717.
- Congreso de la República de Colombia. (2022, 23 de junio). Ley 2216 de 2022: Por medio de la cual se promueve la educación inclusiva y el desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes y jóvenes con trastornos específicos de aprendizaje. Diario Oficial No. 52.074. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Caracterización y cambios de la discapacidad a partir de los censos 2005 y 2018 en Colombia: una mirada desde los determinantes sociales de la salud.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024, 28 de junio). Educación Formal (EDUC) Año 2023: Boletín técnico. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDUC/bol-EDUC-2023.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2026). Boletín técnico: Mercado laboral de la población con discapacidad. Periodo enero-diciembre 2025. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-oct-dic2025.pdf>
- García, A., & Martínez, B. (2024). Rol docente en la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales en el aula regular. *Polo del Conocimiento*, 9(12), 802-819. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i12.8514>



- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.
- Ministerio de Educación Nacional. (2017, 29 de agosto). Decreto 1421 de 2017: Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. Diario Oficial No. 50.340. <http://www.funcionpublica.gov.co>
- Ministerio de Justicia y del Derecho & Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). Lineamientos generales para desarrollar las Zonas de Orientación Escolar – ZOE. Editorial Códice. <http://www.minjusticia.gov.co>
- Sin autor. (2023). La educación inclusiva: desafíos y oportunidades para las instituciones escolares. Sinergia Académica, 8(3). <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2933>
- UNESCO. (2020). Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. <https://www.unesco.org/es/countries/co>
- UNIR. (2020, 31 de marzo). Adaptaciones curriculares: ¿qué son y de qué tipos pueden ser? UNIR Revista. <http://www.unir.net>

