VOLUMEN 48
XXXI Verano De la Ciencia
ISSN 2395-9797
www.jovenesenlaciencia.ugto.mx

Inclusión educativa de estudiantes con discapacidad en la Universidad de Guanajuato: acciones y tendencias

Educational inclusion of students with disabilities at the University of Guanajuato:

actions and trends

Luis Jesús Ibarra Manrique[1]
Marcos Jacobo Estrada Ruiz[2]
Hermes Antonio Villafuerte Molina[3]
Aliani Jamileth Pino Díaz[4]
Diana Vanessa Contreras Machuca[5]
Miriam Isabel Trinidad Espinosa[6]

Resumen

El presente texto expone los resultados de la investigación desarrollada durante los meses de marzo a julio de 2026 con el objetivo de *Identificar acciones de inclusión educativa de estudiantes con discapacidad realizadas en la Universidad de Guanajuato para su difusión, promoción de seguimiento y fortalecimiento*. Se realizó a través de una metodología de investigación documental indagando sobre elementos generales de política y normatividad internacional, nacional, de la entidad y de la propia Universidad de Guanajuato; lo anterior para identificar el contexto sobre inclusión de estudiantes en situación de discapacidad en educación superior, desde un marco de derechos humanos y con un enfoque social de la discapacidad donde la convergencia está en la importancia de superar las barreras para la plena inclusión, más allá de la discapacidad misma; así mismo se identificaron algunas investigaciones que dan cuenta de acciones de inclusión en este nivel en universidades de España, y Latinoamerica, incluyendo México. El el mismo sentido de lo documental, se revisaron los informes de Rectoría General desde 2019, año propiamente de las primeras acciones sistemáticas en este sentido y hasta 2025, para ubicar precisamente las acciones reportadas por nuestra institución en ese periodo de tiempo.

De manera complementaria se realizaron entrevistas a actores clave responsables de la inclusión en la Universidad de Guanajuato en el mismo lapso, 2019-2025, así mismo se reporta nuestra participación en un panel donde se conocieron las acciones que se llevan a cabo en cuatro Universidades de México.

Todo ello da cuenta de la importancia de sistematizar acciones en el campo de la inclusión de estudiantes con discapacidad en educación superior, con responsabilidades compartidas de toda la comunidad, fundamentando conceptualmente en las tendencias actuales que las políticas están considerando como prioritarias. Derivado de ello, a manera de cierre y conclusiones del artículo, nos permitimos exponer la propuesta general, propiamente esquemática, de un *Modelo de Inclusión de la Universidad de Guanajuato llamado INCLUG* para relacionar el término y su vínculo con la institución, con un enfoque basado en la diversidad, la equidad, la accesibilidad y la pertencia; fundamentado en principios epistemológicos, político-normativos, pedagógicos y didácticos, estos últimos de alcance tanto genera como específicos al considerar las diferentes situaciones de discapacidad y neurodiversidad.

Palabras clave: inclusión educativa, discapacidad, estudiantes universitarios, acciones, tendencias.

[1] Profesor Investigador adscrito al Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Correo ljibarra@ugto.mx
[2] Profesor Investigador adscrito al Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Correo marcos.estrada@ugto.mx
[3] Técnico Académico, adscrito al Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Correo hmolina@ugto.mx
[4] Estudiante de Licenciatura en Educación, Campus Guanajuato. Correo aj.pinodiaz@ugto.mx
[5] Estudiante de Licenciatura en Fisioterapia, Campus Celaya-Salvatierra. Correo dv.contrerasmachuca@ugto.mx
[6] Estudiante de Licenciatura en Educación, Campus Guanajuato. Correo mi.trinidadespinosa@ugto.mx

ISSN 2395-9797
www.jovenesenlaciencia.ugto.mx

Aspectos político-normativos de la inclusión de estudiantes en situación de discapacidad

El análisis de los instrumentos político-normativos internacionales, nacionales, estatales e institucionales permite afirmar que la inclusión educativa de las personas con discapacidad ha experimentado una transformación paradigmática durante las últimas décadas. Se ha transitado de una concepción asistencialista centrada en la discapacidad individual hacia un enfoque de derechos humanos que reconoce a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos y a las instituciones educativas como responsables de garantizar condiciones de igualdad sustantiva mediante la eliminación de barreras y la implementación de políticas inclusivas.

Este proceso de evolución normativa ha configurado un sistema jurídico multinivel en el que cada orden de regulación aporta elementos específicos para la construcción de una educación superior incluyente. Sin embargo, el análisis comparativo revela que la existencia de un sólido marco jurídico no necesariamente se traduce en prácticas institucionales capaces de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la educación. En consecuencia, la principal tensión ya no se encuentra en la producción normativa, sino en la capacidad institucional para implementar, evaluar y consolidar políticas de inclusión que respondan a la diversidad del estudiantado.

El análisis comparativo evidencia una clara articulación entre el marco internacional, el orden jurídico nacional, la legislación estatal y la normativa institucional de la Universidad de Guanajuato. No obstante, cada uno de estos niveles presenta alcances diferenciados que conviene analizar de manera crítica.

En el ámbito internacional, los instrumentos emitidos por las Naciones Unidas y la UNESCO establecen los principios rectores de la educación inclusiva desde una perspectiva de derechos humanos. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y la Observación General núm. 4 constituyen el referente normativo más robusto al reconocer la educación inclusiva como un derecho exigible y al establecer obligaciones específicas para los Estados, entre ellas la eliminación de barreras, la provisión de ajustes razonables y la construcción de sistemas educativos inclusivos en todos los niveles. Este marco posee un carácter prescriptivo y orientador que trasciende la mera recomendación política, al formar parte del bloque de constitucionalidad mexicano.

En el nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes generales desarrollan estos principios mediante la incorporación del derecho a la educación, la igualdad sustantiva y la prohibición de la discriminación. Destaca particularmente la Ley General de Educación Superior, que reconoce la inclusión como uno de los principios rectores del sistema universitario mexicano y asigna responsabilidades explícitas a las instituciones de educación superior para garantizar el acceso, permanencia y egreso del estudiantado perteneciente a grupos históricamente excluidos.

El marco jurídico estatal reproduce y adapta estas disposiciones al contexto del estado de Guanajuato. Tanto la Ley de Educación para el Estado como la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad fortalecen el compromiso estatal con la accesibilidad y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, al igual que ocurre en el ámbito nacional, la legislación estatal privilegia la formulación de principios generales y establece un margen considerable para que las instituciones educativas definan sus propios mecanismos de implementación.

Finalmente, el nivel institucional, representado por la Universidad de Guanajuato, incorpora los principios de derechos humanos, equidad y responsabilidad social en su Ley Orgánica, Estatuto Orgánico, Modelo Educativo y Modelo Académico. No obstante, el análisis documental evidencia que estos instrumentos aún no conforman una política integral de inclusión educativa. Si bien existe una orientación humanista consistente con el paradigma internacional, persiste la ausencia de lineamientos específicos que regulen de manera sistemática la accesibilidad, los ajustes razonables, los procedimientos de atención, la evaluación institucional y los mecanismos de seguimiento dirigidos al estudiantado con discapacidad.

En conjunto, puede afirmarse que los cuatro niveles normativos presentan una elevada coherencia conceptual, aunque una menor correspondencia en los mecanismos de implementación institucional.

Uno de los principales hallazgos derivados del análisis normativo consiste en identificar la existencia de una brecha entre el reconocimiento jurídico del derecho a la educación inclusiva y las condiciones reales para su ejercicio dentro de las universidades.

Entre los principales vacíos identificados destacan:

- ausencia de políticas institucionales explícitas sobre inclusión;
- insuficiencia de procedimientos normativos para solicitar ajustes razonables;
- escasa disponibilidad de indicadores institucionales sobre discapacidad;
- limitaciones en accesibilidad física y digital;
- insuficiente capacitación docente en educación inclusiva;
- debilidad de los mecanismos institucionales de seguimiento;
- ausencia de presupuestos específicos destinados a la inclusión.

Estos desafíos ponen de manifiesto que la inclusión no puede depender exclusivamente de la buena voluntad de docentes o autoridades, sino que requiere procesos permanentes de institucionalización respaldados por políticas, estructuras organizacionales y mecanismos de evaluación.

Asimismo, resulta indispensable superar una visión centrada exclusivamente en la atención individualizada para avanzar hacia modelos institucionales que transformen estructuralmente las condiciones de enseñanza, aprendizaje y participación universitaria.

La evolución del marco jurídico internacional, nacional, estatal e institucional evidencia una transformación profunda en la comprensión del derecho a la educación de las personas con discapacidad. El tránsito desde modelos asistencialistas hacia un enfoque basado en los derechos humanos ha consolidado la inclusión educativa como una obligación jurídica para los Estados y para las instituciones de educación superior, superando concepciones centradas exclusivamente en la integración física del estudiantado.

El análisis comparativo desarrollado en este trabajo demuestra que existe una elevada coherencia entre los instrumentos internacionales, la legislación mexicana, el marco normativo del Estado de Guanajuato y los principios institucionales de la Universidad de Guanajuato. Todos ellos reconocen la igualdad, la no discriminación, la accesibilidad y la inclusión como fundamentos indispensables para garantizar el ejercicio del derecho a la educación. Sin embargo, también evidencia que la fortaleza del marco jurídico contrasta con la heterogeneidad de su implementación en el ámbito universitario.

La principal área de oportunidad ya no reside en la generación de nuevas disposiciones legales, sino en la consolidación de mecanismos institucionales capaces de traducir el mandato normativo en prácticas universitarias concretas. Persisten desafíos relacionados con la institucionalización de políticas de inclusión, la regulación de los ajustes razonables, la accesibilidad física y digital, la formación permanente del profesorado, la disponibilidad de recursos especializados y la incorporación de sistemas de seguimiento e indicadores que permitan evaluar el impacto de las acciones emprendidas.

En este escenario, los ajustes razonables y el Diseño Universal para el Aprendizaje deben entenderse como estrategias complementarias. Mientras los primeros garantizan respuestas individualizadas para atender necesidades específicas, el segundo propone una transformación estructural de los procesos educativos mediante el diseño anticipado de ambientes flexibles, accesibles y centrados en la diversidad. La integración de ambos enfoques fortalece la calidad educativa y favorece la construcción de universidades capaces de responder a la heterogeneidad de su comunidad estudiantil.

La accesibilidad, concebida desde una perspectiva integral, constituye un requisito indispensable para el ejercicio efectivo del derecho a la educación. No se limita a la eliminación de barreras arquitectónicas, sino que comprende dimensiones comunicacionales, tecnológicas, curriculares, digitales, organizacionales y actitudinales que deben incorporarse transversalmente en la planeación universitaria. En consecuencia, la accesibilidad debe asumirse como un criterio permanente de aseguramiento de la calidad y no como una acción correctiva dirigida exclusivamente a determinados grupos de estudiantes.

Desde la perspectiva de la gobernanza universitaria, la inclusión requiere consolidarse como una política institucional transversal que articule las funciones sustantivas y adjetivas de la universidad. Esto implica integrar la perspectiva de inclusión en los procesos de planeación estratégica, asignación presupuestal, diseño curricular, evaluación institucional, investigación, vinculación y extensión, favoreciendo una cultura organizacional sustentada en los derechos humanos, la equidad y la responsabilidad social.

En el caso específico de la Universidad de Guanajuato, los principios contenidos en su Ley Orgánica, Estatuto Orgánico, Modelo Educativo y Modelo Académico ofrecen una base sólida para avanzar hacia una universidad plenamente inclusiva. No obstante, la ausencia de una política institucional específica y de

mecanismos sistemáticos de coordinación limita la consolidación de acciones permanentes en favor del estudiantado con discapacidad. En este sentido, el desarrollo del Modelo de Inclusión de la Universidad de Guanajuato (INCLUG) representa una oportunidad estratégica para integrar el marco jurídico internacional, nacional, estatal e institucional en una propuesta coherente que articule principios epistemológicos, político-normativos, pedagógicos y organizacionales. Dicho modelo podría constituirse en un referente de gobernanza inclusiva para las instituciones de educación superior mexicanas, al fortalecer la capacidad institucional para garantizar el acceso, la permanencia, la participación y el egreso exitoso del estudiantado con discapacidad.

Finalmente, la consolidación de una educación superior inclusiva demanda comprender que la diversidad no constituye una excepción al sistema universitario, sino una característica inherente de toda comunidad académica. En consecuencia, la calidad de las instituciones de educación superior deberá evaluarse, cada vez más, por su capacidad para reconocer, valorar y responder a esa diversidad mediante políticas sostenibles, accesibles y fundamentadas en los derechos humanos. Sólo así será posible avanzar hacia universidades que materialicen el principio de que el derecho a la educación superior pertenece, en igualdad de condiciones, a todas las personas, sin excepción.

Investigaciones relacionadas

Diversas investigaciones internacionales han señalado que las principales barreras que enfrentan los estudiantes con discapacidad ya no se relacionan exclusivamente con el acceso a la educación superior, sino con su permanencia, participación, aprendizaje y egreso (Echeita, 2017; Ainscow, 2020; Verdugo, 2021). Esta situación también se observa en el contexto mexicano, donde los avances legislativos contrastan con la limitada institucionalización de políticas universitarias de inclusión.

La literatura analizada converge en un planteamiento central: la transición desde un paradigma de integración hacia uno de educación inclusiva implica un cambio epistemológico, político y pedagógico en el que la responsabilidad de garantizar el derecho a la educación deja de recaer en las características individuales del estudiantado para situarse en la capacidad de las instituciones de transformar sus estructuras, culturas y prácticas. Desde esta perspectiva, la discapacidad deja de entenderse como una condición inherente a la persona y pasa a concebirse como el resultado de la interacción entre las características individuales y las barreras presentes en los entornos educativos, en concordancia con el Modelo Social de la Discapacidad y con los principios establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Se observa una constante tensión entre los avances normativos alcanzados en materia de inclusión y las limitaciones que persisten en su implementación. Tanto en España como en México existe un marco jurídico que reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder, permanecer, participar y egresar de las instituciones educativas en condiciones de igualdad; sin embargo, la existencia de disposiciones legales no ha sido suficiente para modificar las prácticas institucionales ni eliminar las barreras que limitan la participación efectiva. Esta brecha entre la inclusión prescrita y la inclusión vivida constituye uno de los principales hallazgos compartidos por las investigaciones.

Desde una perspectiva metodológica, el trabajo de Cotán Fernández aporta una aproximación biográfico-narrativa que permite comprender la inclusión como una experiencia vivida. Mediante el uso de líneas de vida y entrevistas en profundidad, la investigación evidencia que las trayectorias universitarias de estudiantes con discapacidad están determinadas por procesos complejos en los que interactúan factores académicos, administrativos, tecnológicos, sociales y emocionales. La riqueza de esta metodología radica en que permite reconstruir los significados atribuidos por los propios participantes a los eventos que favorecen o dificultan su permanencia universitaria, superando la visión reduccionista basada exclusivamente en indicadores cuantitativos.

Las historias de Andrés y Rafael (Cotán Fernández, 2019) ilustran cómo las barreras institucionales se manifiestan en múltiples niveles. En el caso de Andrés, estudiante con discapacidad visual, los obstáculos administrativos, la inaccesibilidad de los materiales didácticos, la resistencia del profesorado para realizar ajustes razonables y las actitudes discriminatorias generaron un proceso prolongado de exclusión académica y social. En contraste, la experiencia de Rafael muestra que las principales barreras pueden ser de carácter actitudinal y relacional. La ausencia de apoyos iniciales, el aislamiento social y los prejuicios de sus compañeros afectaron significativamente su permanencia; sin embargo, la presencia de una compañera que promovió su integración transformó favorablemente su experiencia universitaria, evidenciando el papel determinante que desempeñan las redes de apoyo y las relaciones interpersonales en la construcción de contextos inclusivos.

Complementariamente, Rodríguez-Martín y Álvarez-Arregui (2015) analizan las actitudes del profesorado y del estudiantado universitario hacia la inclusión, encontrando una disposición generalmente favorable, aunque con diferencias significativas entre ambos colectivos. Mientras el estudiantado manifiesta mayor apertura hacia la implementación de adaptaciones curriculares, el profesorado muestra una mayor resistencia a modificar objetivos, contenidos y criterios de evaluación, asociando dichas adaptaciones con una posible disminución del rigor académico. No obstante, ambos grupos coinciden en reconocer la necesidad de diversificar las estrategias metodológicas y admiten la insuficiencia de la formación docente para responder adecuadamente a la diversidad presente en las aulas universitarias. Asimismo, identifican importantes deficiencias en materia de accesibilidad física, tecnológica e institucional.

Los hallazgos relativos a la Educación Media Superior en México (De la Cruz, 2020) amplían esta problemática al ámbito de la gestión escolar. Aunque la obligatoriedad de este nivel educativo fortaleció el reconocimiento jurídico del derecho a la educación inclusiva, la investigación evidencia que las escuelas enfrentan limitaciones estructurales derivadas de la insuficiencia presupuestal, la falta de infraestructura accesible, la escasa disponibilidad de especialistas y la fragmentación de los servicios de apoyo. En consecuencia, gran parte de la responsabilidad recae en los directivos y docentes, quienes desarrollan estrategias de inclusión sustentadas principalmente en la iniciativa personal y en la buena voluntad, más que en políticas institucionales consolidadas.

En este contexto, la formación docente emerge como uno de los ejes estratégicos más relevantes. Tanto en educación superior como en educación media superior se documenta que una proporción importante del profesorado carece de preparación específica para diseñar ambientes inclusivos, implementar ajustes razonables o aplicar principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). Esta carencia favorece la aparición de actitudes de incertidumbre, ansiedad y resistencia al cambio, reproduciendo prácticas pedagógicas homogéneas que limitan la participación del alumnado con discapacidad. Paralelamente, las investigaciones muestran que el contacto previo con personas con discapacidad y las experiencias de convivencia favorecen el desarrollo de actitudes más inclusivas tanto en docentes como en estudiantes, confirmando la importancia de promover procesos sistemáticos de sensibilización y formación permanente.

De manera transversal, los trabajos coinciden en señalar que la inclusión educativa requiere trascender la implementación aislada de apoyos individuales para avanzar hacia transformaciones sistémicas. Ello implica fortalecer la gobernanza institucional, consolidar políticas universitarias y escolares con financiamiento suficiente, garantizar la accesibilidad física, digital y comunicacional, institucionalizar redes interdisciplinarias de apoyo y promover el Diseño Universal para el Aprendizaje como principio rector de la planificación curricular. Bajo esta lógica, los ajustes razonables dejan de concebirse como excepciones dirigidas exclusivamente a determinados estudiantes y pasan a integrarse en un modelo educativo diseñado desde el origen para responder a la diversidad.

En conjunto, la evidencia revisada permite afirmar que la inclusión educativa constituye un proceso organizacional y cultural antes que una intervención exclusivamente pedagógica. La eliminación de barreras requiere articular políticas públicas, liderazgo institucional, formación docente, recursos materiales, transformación curricular y participación activa de toda la comunidad educativa. Sólo mediante esta visión sistémica será posible transitar de una inclusión sustentada en el cumplimiento formal de la normativa hacia una inclusión efectiva que garantice el ejercicio pleno del derecho a la educación, la participación y el aprendizaje de todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad.

Informes de Rectoría General de la Universidad de Guanajuato del 2019 al 2025

El análisis longitudinal de los Informes Anuales de Actividades de la Universidad de Guanajuato evidencia un proceso progresivo de **apoyo a la inclusión** de personas en situación de discapacidad, que transita desde la formulación de políticas y diagnósticos iniciales hacia acciones diversas y hacia diferentes integrantes de la comunidad educativa, e inclusive hacia el exterior.

Se va consolidando una estrategia específica para determinados grupos en situación de vulnerabilidad buscando convertirse en un principio articulador de la gobernanza universitaria, de la política académica y de la responsabilidad social institucional, en consonancia a las pol´ticias internacionales, en las que nuestro país y la propia institución se han posicionado.

ISSN 2395-9797
www.jovenesenlaciencia.ugto.mx

Acciones comunes en los diferentes periodos

A lo largo de los seis informes se identifican cinco ejes estratégicos que permanecen de manera constante.

1. Consolidación de un marco institucional de inclusión y derechos humanos

En todos los periodos analizados existe un fortalecimiento continuo del marco normativo y organizacional orientado a garantizar la igualdad de oportunidades. Este proceso inicia con la creación de la Dirección de Igualdad y Corresponsabilidad Social, la elaboración del Diagnóstico Situacional sobre Personas con Discapacidad y el diseño del Programa de Inclusión Social, evolucionando posteriormente hacia reglamentos, políticas institucionales, mecanismos de defensoría y acuerdos del Consejo General Universitario que consolidan la inclusión como política transversal.

2. Eliminación de barreras para el acceso, permanencia y participación

Todos los informes presentan acciones dirigidas a reducir barreras de diversa naturaleza mediante apoyos económicos, recursos tecnológicos, servicios especializados, orientación psicopedagógica, adecuaciones institucionales y programas de acompañamiento estudiantil. Se observa una continuidad en la búsqueda de condiciones equitativas para garantizar la trayectoria académica de estudiantes con discapacidad.

3. Formación y sensibilización de la comunidad universitaria

La actualización constituye uno de los componentes más estables durante todo el periodo. Se desarrollan cursos, talleres, diplomados y actividades de sensibilización dirigidos a estudiantes, docentes y personal administrativo sobre inclusión, derechos humanos, igualdad, Lengua de Señas Mexicana, perspectiva de género, accesibilidad y cultura de paz, ampliando progresivamente los públicos y modalidades de formación.

4. Desarrollo de condiciones de accesibilidad institucional

La accesibilidad aparece como un componente permanente que evoluciona desde la identificación de necesidades y provisión de apoyos tecnológicos hacia intervenciones en infraestructura física, mantenimiento de espacios, rehabilitación, accesibilidad digital y diseño universal. La accesibilidad deja de concebirse únicamente como adecuación arquitectónica para convertirse en un elemento integral de la gestión universitaria.

5. Construcción de una cultura institucional inclusiva

En todos los periodos se desarrollan acciones de difusión, comunicación y participación que buscan modificar las representaciones sociales sobre la discapacidad mediante campañas, conmemoraciones, eventos públicos, actividades culturales y espacios de diálogo. La inclusión es entendida progresivamente como un proceso de transformación cultural y no únicamente como un conjunto de servicios especializados.

Acciones distintivas por periodo

Tabla 1. *Acciones distintivas por periodo de informes*

Periodo	Acciones distintivas
2019–2020	Fundación del modelo institucional mediante la creación de la Dirección de Igualdad y Corresponsabilidad Social, elaboración del primer Diagnóstico Situacional sobre Personas con Discapacidad y diseño del Programa de Inclusión Social, además del fortalecimiento de la política de igualdad y género.
2020–2021	Transformación institucional derivada de la pandemia mediante la consolidación de la educación multimodal, Campus Digital UG, PLADI 2021-2030, PROOESA y fortalecimiento de capacidades digitales para asegurar la continuidad educativa.
2021–2022	Consolidación operativa del Programa de Inclusión mediante Agentes Sociales Incluyentes, apoyos económicos especializados, Agenda Inclusiva UG, profesionalización en Lengua de Señas Mexicana y adopción de criterios internacionales (Grupo de Washington) para la asignación de apoyos.
2022–2023	Integración de la inclusión dentro de la gobernanza institucional mediante acuerdos del Consejo General Universitario, fortalecimiento del Sistema Integral de Salud Estudiantil, Programas de Equidad Regional y Urbana, enfoque interseccional y desarrollo del Plan Maestro de Infraestructura con criterios de accesibilidad universal.
2023–2024	Mayor énfasis en la vinculación social y la sensibilización comunitaria mediante becas externas (BBVA "Chavos que inspiran"), capacitación al personal bibliotecario, evaluación de infraestructura accesible e incorporación del deporte inclusivo como estrategia de concientización, destacando el Torneo Interinstitucional de Goalball UG y el de Tiro en Braille.
2024–2025	Incorporación de la inclusión a la agenda cultural institucional mediante actividades en el Festival Internacional Cervantino, audiodescripción cinematográfica, teatro con interpretación en Lengua de Señas Mexicana, artes inclusivas (pintura y fotografía táctil), difusión de derechos humanos y fortalecimiento de la formación en sistema Braille para personal universitario.

Tendencias de avance institucional

Desde una perspectiva de análisis de políticas públicas, los informes permiten reconocer cuatro periodos:

- Periodo fundacional. Diseño del marco institucional y diagnóstico de necesidades.
- Periodo de transformación organizacional. Adaptación tecnológica y continuidad educativa durante la contingencia sanitaria.
- Periodo de consolidación operativa. Expansión de programas, apoyos especializados y fortalecimiento normativo.
- Periodo de transversalización cultural. Incorporación de la inclusión en los ámbitos cultural, deportivo, artístico y comunitario, ampliando su impacto más allá de los servicios de apoyo estudiantil.

Cabe destacar que si bien el periodo fundacional data del inicio de este análisis, año 2019, los demás periodos presentan relaciones entre si, no son excluyentes

El periodo 2019–2025 muestra una evolución consistente desde un enfoque centrado en la atención de necesidades específicas hacia un modelo institucional de inclusión transversal, caracterizado por la articulación entre gobernanza, normatividad, accesibilidad, formación, infraestructura, apoyos académicos y

transformación cultural. La evidencia disponible indica que la Universidad de Guanajuato requiere transitar de una lógica predominantemente programática a una estrategia sistémica, en la que la inclusión constituye un componente estructural de la calidad educativa, la responsabilidad social universitaria y el ejercicio efectivo del derecho a la educación superior para todas las personas.

Entrevistas al interior de la Universidad de Guanajuato

Se realizaron entrevistas a cinco personas clave en las acciones de inclusión educativa realizadas desde la Universidad de Guanajuato durante el periodo comprendido del año 2019 al 2025; las áreas de responsabilidad de las personas entrevistadas se encuentran en dependencias de Rectoría General hasta Rectoría de Campus Guanajuato y Campus Celaya-Salvatierra. Cabe aclarar que son personas con las que se tuvo acceso a partir de las delimitación del tiempo disponible por el proyecto registrado en el XXXI Verano de Investigación, de marzo a julio de 2026, por lo que se contempla abarcar otras áreas y responsables respectivos en meses próximos como parte de las acciones de investigación institucionales de responsables del proyecto.

Los resultados se organizan por cuatro categorías, a saber: Acciones principales destacadas, Impacto de las acciones, Áreas de mejora, o de oportunidad y Propuestas. Al interior de cada una de tales categorías se concentran por separado las respuestas de las cinco personas entrevistadas, las que por cuestiones de confidencialidad se identifican con códigos que señalan el número de entrevista (E1 a E5), el sexo (M para mujer y H para Hombre), y el nivel de la dependencia a su cargo (NRG para nivel de rectoría general y NRC para nivel de rectoría de Campus).

Después de lo anterior se concentran conclusiones por persona entrevistada, buscando resaltar las acciones realizadas confrontadas con el objetivo de la investigación: Identificar acciones de inclusión educativa de estudiantes con discapacidad realizadas en la Universidad de Guanajuato para su difusión, promoción de seguimiento y fortalecimiento.

Categoría 1. Acciones principales destacadas

La persona con el código (E1-M-NRG) relata que, a partir de su experiencia como persona con discapacidad auditiva y de una estancia académica en una universidad europea, impulsó la creación del Programa de Inclusión Educativa en la Universidad de Guanajuato. Uno de los primeros pasos fue realizar un diagnóstico institucional. Este diagnóstico permitió identificar aproximadamente 800 estudiantes, conocer los distintos tipos de discapacidad presentes en los campus y reconocer las principales barreras académicas, administrativas y de infraestructura que enfrentaban.

> *"Lo primero que necesitábamos era saber cuántos estudiantes con discapacidad teníamos; si no había un diagnóstico, no podíamos generar estrategias reales."*

Con esta información fue posible comenzar a diseñar estrategias específicas para atender sus necesidades. Posteriormente, se implementó un sistema institucional de ajustes razonables, mediante el cual cada estudiante podía solicitar los apoyos que necesitara para participar en igualdad de condiciones. Estos ajustes incluían la adaptación de evaluaciones, modificación de materiales didácticos, adecuación de actividades académicas, flexibilización de tiempos, apoyo de intérpretes cuando era necesario y diversas estrategias acordadas entre estudiantes, docentes y tutores.

> *"Los ajustes razonables no son privilegios; son las condiciones necesarias para que un estudiante pueda participar en igualdad de oportunidades."*

Una parte muy importante de su labor consistió en sensibilizar a toda la comunidad universitaria. Para ello organizó talleres, congresos, conferencias y cursos de capacitación dirigidos a profesores, tutores y personal administrativo, con el propósito de promover una cultura de respeto, eliminar prejuicios y brindar herramientas para atender adecuadamente a estudiantes con discapacidad.

"La inclusión no podía depender únicamente de una oficina; necesitábamos involucrar a tutores, docentes, directivos y a toda la comunidad universitaria."

La persona con código (E2-H-NRG) refiere que supervisó la creación de una estructura institucional responsable de impulsar las políticas de inclusión, desarrollándose políticas para estudiantes con discapacidad (accesibilidad, apoyos, infraestructura y acompañamiento).

"Los esfuerzos deben ser en torno a la trayectoria de cada estudiante. Y trayectoria entendida no solo como mérito, sino por circunstancias. Y qué políticas y cohesiones la universidad asume con respecto a ese estudiante"

También se creó el Programa de Equidad Regional, como antecedente de políticas de inclusión basadas en equidad. Así mismo, participó en la actualización del Modelo Educativo de la UG, enfatizando flexibilidad curricular e inclusión. Por otra parte, intervino en el fortalecimiento del programa de Tutorías y seguimiento de las trayectorias estudiantiles, en la reforma de la normatividad universitaria sobre el Reglamento de Becas, Estímulos, Apoyos y Reconocimientos para considerar temas de inclusión, y en la creación de fondos para apoyar estudiantes en situaciones emergentes mediante mecanismos flexibles y basados en la confianza.

"...estas acciones no eran un favor. Tiene que ver con el sentido ético, humano, humanitario, de la persona y de la institución."

De forma especial, influyó en la flexibilización de los requisitos administrativos durante la pandemia para evitar el abandono escolar. Se impulsaron otros proyectos, como Hablando en Señas (Lengua de Señas Mexicana -LSM-), Tutoría entre pares, Servicio social con enfoque inclusivo y Universidad para el Cuidado (capacitación para cuidadores).

La persona identificada con el código (E3-M-NRC), relata su papel en el impulso del diagnóstico "Visibilizando la Discapacidad" (2022–2024), que por primera vez permitió reconocer y clasificar a 84 personas en situación de discapacidad en un Campus, entre estudiantes, docentes y administrativos.

"De 2022 a 2024 se realizó de manera continua la aplicación de esta encuesta a estudiantes, docentes y personal administrativo, y eso nos permitió identificar a las 84 personas en situación de discapacidad."

A partir de ahí organizó acciones concretas, como una campaña de lentes con el Rotary Club, la incorporación de tecnología de apoyo (lectores, subtítulos, traducción a LSM), y el desarrollo de protocolos de atención junto con el área de Servicio Social.

"ya los equipos de cómputo y las licencias de software que paga la universidad nos permiten tener los lectores de documentos y ya tenemos una biblioteca digital."

La persona entrevistada (E5-M- NRG), participó en acciones de apoyo para estudiantes con diagnóstico de TDAH que no recibieron atención pedagógica apropiada durante el semestre. Por otra parte, gestionó las acciones de adecuación razonable al examen de admisión basadas en los criterios de CENEVAL en nivel medio superior.

"…en temas de ajustes razonables con exámenes de admisión de hecho tuvimos dos ajustes razonables uno por trastornos de atención y otro por diversidad intelectual ... un aspirante que estaba dentro vive con síndrome de Down."

Otro de los proyectos más relevantes fue la creación de las Jornadas Universitarias para la Inclusión de la Neurodiversidad, de la cual está en curso su segunda versión en 2026.

"…uno de los primeros proyectos que se me pidió fue este de sensibilizar y capacitar sobre sobre todo a los equipos de salud, lo que es psicología y consejería educativa; capacitarlos en esos temas de atención a la neurodiversidad y también sensibilizar a los profesores…"

Considera muy relevante la identificación de los protocolos internos de inclusión social en distintas Divisiones de los Campii, así como la actualización del protocolo de atención que está basado solamente en ISO 9001, con el fin de incluir normas mejor adecuadas tales como la ISO 21001, que no se limita al control de calidad en la atención administrativa, sino se enfoca directamente en aspectos de inclusión.

La persona entrevistada con código (E4-M-NRC), delimita una de sus funciones principales como el acompañamiento técnico a las seis divisiones de un Campus para que elaboren sus propios protocolos de atención a personas con discapacidad.

> *"…El objetivo es en general para todos el mismo, que es un documento que les brinde las herramientas y la información necesaria para que ellos puedan atender y solventar situaciones de estudiantes con discapacidad, con base en las necesidades específicas de cada división"*

Otra de sus funciones ha sido el diseño e impartición frecuente de talleres para la comunidad universitaria general, sensibilizando y profundizando en temas relacionados con discapacidad. A partir de su trabajo de maestría, ha empleado el cine como herramienta de sensibilización, usando la proyección de películas en conjunto con grupos focales de discusión, permitiendo que los estudiantes comprendan el tema más allá de las estrategias convencionales.

> *"Representa formas más adecuadas a veces de sensibilizarnos más que llevarnos a una conferencia o hacia talleres que luego dicen ellos que son muy teóricos"*

Categoría 2. Impacto de las acciones

La persona entrevistada (E1-M-NRG) considera su impacto en avanzar de manera importante la introducción y fortalecimiento de la inclusión. Uno de los principales logros fue visibilizar a la población estudiantil con discapacidad, ya que antes de la creación del Programa de Inclusión Educativa no existía un registro claro sobre cuántos estudiantes presentaban alguna condición de discapacidad ni cuáles eran sus necesidades. A partir del diagnóstico institucional fue posible contar con información que permitió planear acciones más específicas y tomar decisiones fundamentadas.

> *"El diagnóstico nos permitió conocer una realidad que antes prácticamente era invisible dentro de la universidad."*

Otro impacto relevante fue la implementación de los ajustes razonables como una estrategia institucional. Esto permitió que estudiantes con diferentes tipos de discapacidad pudieran continuar sus estudios con apoyos acordes a sus necesidades, mediante adecuaciones en evaluaciones, materiales, tiempos de entrega y procesos de enseñanza. La persona entrevistada menciona que estas acciones favorecieron la permanencia de los estudiantes y redujeron algunas de las barreras que enfrentaban en su trayectoria académica.

> *"Lo más importante era que los estudiantes permanecieran en la universidad y no abandonaran sus estudios por falta de apoyos."*

También tuvo un impacto significativo el trabajo de sensibilización dirigido a docentes, tutores y personal administrativo. A través de cursos, talleres y reuniones se promovió una mayor comprensión sobre la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, ayudando a disminuir prejuicios y fortaleciendo la disposición para brindar apoyos dentro de las aulas.

> *"La inclusión empieza cuando toda la comunidad universitaria entiende que la discapacidad no está en la persona, sino en las barreras que existen."*

Este proceso permitió que la inclusión dejara de verse únicamente como responsabilidad del programa y comenzara a asumirse como una tarea compartida por distintas áreas de la universidad.

> *"Cuando comenzamos a trabajar con los docentes, muchos entendieron que hacer un ajuste razonable no significaba bajar el nivel académico."*

Asimismo, la creación de becas para ayudas técnicas y la coordinación con los departamentos psicopedagógicos fortalecieron la atención integral del estudiantado. Gracias a estos apoyos, algunos estudiantes pudieron acceder a recursos tecnológicos, dispositivos de apoyo, transporte y otras herramientas que facilitaron su permanencia en la universidad. Aunque la entrevistada reconoce que aún existían retos

importantes, considera que estas acciones sentaron las bases para construir una política institucional de inclusión más sólida y con mayores posibilidades de continuidad.

Los impactos observados por la persona entrevistada (E2-H-NRG) comienzan con la consolidación de una visión institucional de la inclusión como responsabilidad de toda la universidad.

> *"Hay personas que nacen con la discapacidad. Hay personas que luego adquieren una discapacidad permanente. Hay personas que en el camino tienen una discapacidad temporal, y es necesario identificar cómo apoyar a cada quien."*

Sigue con la generación de una cultura de mayor sensibilidad hacia la diversidad. Particularmente, existen estudiantes provenientes de contextos vulnerables quienes lograron trayectorias exitosas y altos desempeños académicos. Continúa con el fortalecimiento del sentido de corresponsabilidad social entre estudiantes, docentes y autoridades. También surgieron iniciativas espontáneas impulsadas por estudiantes y profesores, tales como el evento deportivo anual de Goalball UG, el proyecto de Hablando en Señas, las tutorías entre pares, y los proyectos de servicio social con enfoque de inclusión.

> *"Proponer acciones de servicio social fue derivado de la propia reforma que se hizo a la normativa, y que se concretó en la operatividad, porque antes era esta es la lista de actividades y servicios, y no hay otra."*

Otro sería la reducción de barreras económicas y administrativas que favorecían el abandono escolar. Finalmente, La inclusión comenzó a institucionalizarse más allá de acciones aisladas.

Para la persona entrevistada (E3-M-NRC), el diagnóstico permitió pasar de datos superficiales a información precisa y clasificada por tipo de discapacidad, lo que hizo posible diseñar intervenciones más dirigidas.

> *"esto fue muy enriquecedor porque me hizo ver que efectivamente estamos avanzando en temas de inclusión, pero aún hay mucho que hacer."*

La campaña de lentes atendió directamente la principal necesidad detectada (debilidad visual), y el trabajo de sensibilización abrió espacio para que estudiantes se sintieran con más confianza de hablar de su condición con docentes y coordinadores, reduciendo situaciones de discriminación por desconocimiento.

> *"el sector más vulnerable precisamente son estudiantes en situación de discapacidad, que son quienes requieren enfrentar más barreras, más limitaciones."*

Para la persona entrevistada (E5-M-NRG), se han logrado atender los casos emergentes que aparecen de forma impredecible en toda la Universidad, tanto de naturaleza de inclusión para la neurodivergencia como para la inclusión de personas con diversas discapacidades.

> *"… habíamos tenido algunas situaciones con la Defensoría de Derechos Humanos en donde hubo ... una solicitud de ... un examen de un estudiante en la prepa, quien fue diagnosticado con trastorno de déficit de atención e hiperactividad y ... no le hicieron los ajustes, lo reprobaron y los padres de familia metieron un amparo. Ese fue como un antecedente de esta situación y hubieron otras situaciones donde se detectaron alumnos con esta condición."*

La persona entrevistada identificada con el código (E4-M-NRC), menciona que los impactos se delimitan en varios aspectos. El primero, una sensibilización contextualizada. En segundo lugar, la reducción al miedo institucional.

> *"Comparten que a veces tienen miedo de que no saben cómo reaccionar, entonces buscan constantemente tener información y si yo no les puedo brindar a lo mejor esta certeza de 'oye, haz esto' o 'podrías hacer esto', les comparto los contactos de las personas que creo (...) les pueden apoyar"*

En tercer lugar, la estandarización de la atención.

> *"En Campus te podría decir que sí, en la Universidad no me atrevo a decir que es la única coordinación, pero en este Campus, es la única tal cual que tiene el nombre […]. Sin embargo, conozco de forma interna que varias coordinaciones, aunque no tengan el nombre institucional dan atención a personas con discapacidad o atención inclusiva o atención a la diversidad, que podrían incluir nombres que conlleven a los elementos de inclusión."*

En cuarto lugar, la construcción de redes de colaboración.

> *"Yo también comparto la información en medida de lo posible y pues así es como se van haciendo las redes, porque sino, no se generan vínculos."*

Por último, la detección de necesidades no explícitas.

> *"En las bibliotecas … también ellos, como prestadores del servicio, llegan a tener a chicos que se aíslan por ser un lugar silencioso, por ser un lugar a veces con iluminación no tan incandescente. Atienden chicos con ciertos espectros que… se sienten cómodos estando en estos espacios"*

Categoría 3. Áreas de mejora, o de oportunidad

La persona con el código (E1-M-NRG) reconoce que, aunque se lograron avances importantes, todavía existen diversos aspectos que requieren fortalecerse para consolidar una universidad verdaderamente inclusiva. Uno de los principales retos es que la inclusión deje de depender de personas específicas y se convierta en una política institucional permanente, respaldada por recursos, normativas claras y el compromiso de todas las áreas universitarias.

> *"La inclusión no puede depender de una sola persona; tiene que convertirse en una responsabilidad institucional."*

Señala también que es necesario actualizar continuamente el diagnóstico institucional para conocer las características de la población estudiantil con discapacidad y responder oportunamente a sus necesidades. Explica que las universidades cambian constantemente y, por ello, la información debe mantenerse actualizada para planear estrategias pertinentes y evitar que algunos estudiantes queden sin atención.

Otro aspecto de mejora es fortalecer la capacitación permanente de docentes, tutores y personal administrativo. Aunque durante su gestión se realizaron múltiples actividades de sensibilización, considera que estos procesos deben mantenerse de forma continua para que las nuevas generaciones de profesores comprendan la importancia de la inclusión, conozcan cómo realizar ajustes razonables y desarrollen prácticas educativas más accesibles.

> *"Todavía hace falta que muchos docentes comprendan que hacer ajustes razonables no significa bajar el nivel académico, sino brindar igualdad de oportunidades."*

Destaca, asimismo, la necesidad de mejorar la accesibilidad física, tecnológica, comunicacional y académica en todos los campus, lo que implica seguir invirtiendo en infraestructura accesible, tecnologías de apoyo, materiales educativos inclusivos y mayores oportunidades de vinculación con organizaciones especializadas. Propone también fortalecer el trabajo de los departamentos psicopedagógicos, de modo que cuenten con mayor capacidad de seguimiento y acompañamiento a los estudiantes con discapacidad, evitando que la atención recaiga únicamente en una coordinación central.

> *"Los departamentos psicopedagógicos tienen un papel muy importante y necesitan fortalecerse para acompañar a los estudiantes durante toda su trayectoria."*

Desde su perspectiva, se trata de un trabajo que no admite un punto final.

> *"Siempre habrá cosas por mejorar; la inclusión es un proceso que nunca termina."*

Para la persona con código (E2-H-NRG) las áreas de oportunidad comienzan con la necesidad de incrementar la participación de estudiantes con discapacidad en proyectos de arte, cultura, innovación y deporte, ámbito en el que reconoce que faltó iniciativa institucional, así como en proyectos de servicio social más focalizados en sus circunstancias.

> *"Me hubiera gustado ser más proactivo en otros programas, en Estudiantes con Discapacidad, fomentar más su involucramiento con proyectos específicos en el arte, la cultura, la innovación y el deporte … Me hubiera gustado generar más proyectos de servicio social de estos estudiantes, más focalizados con sus circunstancias."*

Continúa con la necesidad de sistematizar las acciones inclusivas para que no dependan únicamente de iniciativas individuales y de fortalecer la formación del personal docente en atención a la discapacidad y ajustes razonables. Señala igualmente el mejoramiento continuo de la accesibilidad física, tecnológica y comunicacional, la generación de indicadores permanentes de evaluación e impacto de las políticas inclusivas y la reducción de las resistencias culturales y actitudes excluyentes que persisten en algunos sectores universitarios.

> *"Nos faltó, como institución, ser más sistemáticos e involucrarnos más en otras actividades. Se hicieron esfuerzos aislados, pero no sistemáticos … Lo que marca muchas veces la diferencia en las instituciones es cuando lo hacemos de manera estructurada, con orden, con la mayor técnica posible para que suceda."*

Para la persona con código (E3-M-NRC), el proceso de investigación permitió identificar cuatro barreras claras: la infraestructura no accesible y la señalización insuficiente, las actitudes y estereotipos persistentes dentro de la comunidad, la información institucional poco clara y los procesos administrativos rígidos.

> *"la primera de ellas es la infraestructura no accesible y la señalización insuficiente…la siguiente barrera que se identificó fueron las actitudes y los estereotipos persistentes, porque pues aún hay comentarios y miradas que hacen sentir distinto a quienes tienen discapacidad."*

Añade que la información institucional disponible resulta poco clara y poco accesible, hallazgo que surgió durante el propio levantamiento de datos.

> *"la parte de la información institucional es poco clara y no accesible, fue algo que salió durante el proceso de investigación."*

A estas barreras se suman la falta de capacitación docente, sobre todo entre profesores de asignatura, y la ausencia de un protocolo único homologado entre las divisiones.

La persona entrevistada (E5-M-NRG) identifica el área de mayor oportunidad en la elaboración de una estrategia institucional de inclusión educativa que abarque no solamente las cuestiones de discapacidades físicas, sino que incluya también las neurodiversidades y el género. A ello suma la creación de protocolos generales que puedan ser usados por las distintas áreas de la Universidad, y advierte que la inclusión carece actualmente (2026) de un lugar propio dentro de la estructura formal.

> *"No hay una coordinación ahorita de inclusión social, no está como en el organigrama."*

Otra área de oportunidad la ubica en la infraestructura, particularmente en la destinada a personas con discapacidad motriz.

> *"Creo que una de las cosas que más áreas de oportunidad puedo ver en la inclusión, hablando de la discapacidad, también es la infraestructura que tenemos en la universidad. Creo que ahí sí falta mucho, mucho que recorrer."*

Para la persona entrevistada de código (E4-M-NRC), la primer área de oportunidad es la propia precariedad de la unidad que coordina: no existe formalmente en el manual de organización de la institución, por lo que su operación depende de planes internos y de redes de voluntad personal, en lugar de una estructura consolidada.

> *"No fue muy formal, fue muy informal, la verdad, he de confesar... No hay una unidad tal cual en el manual de organización... sin embargo, dentro del plan interno tenemos esta pequeña unidad que maneja los proyectos..."*

A lo anterior se añade una marcada desvinculación entre áreas, donde no siempre se conoce lo que las demás están haciendo, lo que impide generar un núcleo de trabajo sólido para la inclusión.

> *"como se puede tener mucha vinculación con otras áreas, como a veces se desconoce el trabajo de las mismas; eso nos podría dar … un buen núcleo para poder trabajar inclusión"*

Señala también que muchas de las circunstancias se atienden, o se resuelven, en relación con la demanda y no porque hubiesen sido previstas. A ello se suma que los registros institucionales no reflejan la realidad de la población: mientras el registro institucional concentra la mayoría de los casos en la baja visión, en la práctica cotidiana predominan las condiciones psicosociales, que son justamente las menos declaradas.

> *"Desde el 2023 que yo los manejo, sale baja visión como discapacidad que el 80% de estudiantes presentan … Sin embargo, las psicosociales en la práctica, pues son las que más se presentan, pero que en estos estadísticos menos está."*

Finalmente, declara que hay una intensa y constante negación ante la existencia y, consecuentemente, ante el manejo de la neurodivergencia dentro de la comunidad universitaria.

Categoría 4. Propuestas

A partir de la experiencia adquirida tanto en la Universidad de Guanajuato como en una fundación española especializada en la inclusión de personas con discapacidad, la persona con el código (E1-M-NRG) plantea diversas propuestas para fortalecer las políticas de inclusión en las instituciones de educación superior. Una de las principales consiste en consolidar una cultura institucional donde la inclusión sea entendida como una responsabilidad compartida entre autoridades, docentes, personal administrativo, departamentos psicopedagógicos y estudiantes. Considera que este tema no debe depender únicamente de un programa o de una persona, sino formar parte de la estructura y del funcionamiento cotidiano de la universidad.

> *"Cuando trabajamos de manera coordinada entre todas las áreas, la inclusión deja de ser un discurso y se convierte en una realidad para los estudiantes."*

Otra propuesta importante es fortalecer la capacitación permanente de los docentes. Señala que muchos profesores tienen disposición para apoyar, pero en ocasiones desconocen cómo atender a estudiantes con discapacidad o cómo realizar ajustes razonables sin afectar los objetivos de aprendizaje. Por ello considera indispensable ofrecer procesos continuos de formación que les permitan desarrollar estrategias de enseñanza más accesibles y comprender la diversidad desde un enfoque de derechos humanos.

> *"La capacitación no puede darse una sola vez; tiene que ser permanente para que realmente genere cambios."*

Propone asimismo fortalecer los departamentos psicopedagógicos de cada campus para que puedan brindar un acompañamiento más cercano a los estudiantes. Explica que estos espacios pueden desempeñar un papel fundamental en la detección de necesidades, el seguimiento académico y la coordinación con docentes y directivos, evitando que toda la atención recaiga en una sola coordinación institucional.

Destaca también la importancia de ampliar la vinculación con organismos especializados, empresas e instituciones nacionales e internacionales. A partir de su experiencia en la fundación mencionada, refiere programas exitosos relacionados con la formación profesional, las prácticas laborales y la inserción al mercado de trabajo para personas con discapacidad, los cuales podrían adaptarse al contexto de las universidades mexicanas. Considera que la inclusión no debe concluir con el ingreso o el egreso de los estudiantes, sino extenderse hasta generar oportunidades reales de empleo y desarrollo profesional.

> *"La inclusión debe acompañar al estudiante desde que entra a la universidad hasta que logra incorporarse al ámbito laboral. Tenemos mucho que aprender de modelos como el de esta fundación, pero siempre adaptándolos a nuestro contexto y a las necesidades de nuestras universidades."*

Finalmente, propone fortalecer los sistemas de información institucional para mantener actualizados los datos sobre estudiantes con discapacidad, evaluar continuamente los resultados de las acciones implementadas y diseñar políticas educativas basadas en evidencia. Desde su perspectiva, contar con información confiable permitirá que las decisiones sean más pertinentes y que los recursos se destinen a las necesidades que realmente presentan los estudiantes.

Con la persona de código (E2-H-NRG), las propuestas se orientan a consolidar una política institucional transversal, donde la inclusión sea responsabilidad de todas las dependencias y se mantenga una visión holística y sistémica, evitando que recaiga únicamente en una oficina especializada. Plantea diseñar

proyectos específicos de servicio social, tutoría y participación estudiantil para personas con discapacidad, fortalecer la flexibilidad curricular y administrativa, y promover la sensibilización permanente de toda la comunidad universitaria.

> *"Sí, pensamos que todos son iguales. Pero ya luego cuando nos enfrentamos a la diversidad, eso es lo que viene a fortalecer la vocación docente … porque entonces nos abre un mundo de posibilidades para poder hacer que el estudiante desarrolle su programa."*

Insiste igualmente en favorecer mecanismos de apoyo ágiles, con menor burocracia y mayor confianza institucional, así como en institucionalizar las buenas prácticas surgidas desde iniciativas de estudiantes y docentes, muchas de las cuales requieren más trabajo que recursos económicos.

> *"Lo curioso es que este tipo de proyectos casi no cuestan, participaban de manera voluntaria, profesores, estudiantes, de nutrición, medicina, psicología, fisioterapia … Ese es un ejemplo de proyectos donde no se requiere mucho recurso económico, lo principal es trabajo."*

Subraya, por último, que la responsabilidad de generar las condiciones de aprendizaje corresponde a la institución y al profesorado, y no al estudiante.

> *"Ese no es un problema de estudiante, ese es algo que tiene que hacer el profesor, no el estudiante. El profesor tiene que hacer algo para que el estudiante pueda desarrollar esa habilidad específica con esa tarea."*

Para la persona de código (E3-M-NRC), la propuesta central es un modelo de institucionalización en cinco etapas: diagnóstico, adecuación institucional, implementación, seguimiento e institucionalización final. A este modelo suma la creación de un comité de inclusión con representación transversal, un esquema de compañeros tutores capacitados inspirado en experiencias colombianas y la medición semestral de indicadores concretos, como el personal capacitado y los espacios accesibles.

> *"lo que yo propongo es que las acciones no se focalicen solamente en un área."*

Insiste en que las personas en situación de discapacidad participen en todas las fases del proceso y en que la inclusión se asuma como un derecho y no como una concesión institucional.

> *"todo con ellos, nada sin ellos, haciendo referencia a las personas en situación de discapacidad."*
>
> *"la inclusión educativa no es un privilegio que tenemos que hacer como universidad. Es un derecho universal que todas las personas tienen."*

La persona entrevistada (E5-M-NRG) propone dar continuidad a las Jornadas Universitarias para la Inclusión de la Neurodiversidad, consolidar una estrategia institucional de inclusión educativa y mejorar y unificar los protocolos existentes, tomando como referencia la normatividad técnica aplicable.

> *"… sería muy bueno poder … consolidar una estrategia de la Universidad de Guanajuato en cuanto a inclusión… por lo que dice el ISO, por lo que dice la NOM … la 08. No hay una coordinación ahorita de inclusión social."*

Para la persona entrevistada de código (E4-M-NRC), la propuesta principal es que exista una instancia que pueda regir y dar directrices claras a todo el campus. Esto evitaría que áreas como Servicio Social o Trayectoria del Estudiante dependan de vínculos personales y, en su lugar, sepan exactamente a dónde dirigirse para obtener capacitación o resolver dudas.

> *"Establecer algún área en específico que pueda regir y dar ciertas directrices, este creo que sería sensacional... porque así también otras áreas de las cuales no están involucradas... pueden saber a dónde dirigirse"*

Propone también expandir las posibilidades de acercamiento sin que las áreas necesiten estar inscritas en un plan formal de calidad, de manera que los trámites y servicios puedan empaparse de los temas de inclusión de forma permanente y no solo durante el periodo que dura un plan de mejora.

"Seguir … teniendo la visión de los trámites, no … nada más inscribir por inscribir... sino visualizar cómo es que nosotros, desde un servidor público, podemos mejorar, hacerles más fácil las cosas a las personas y pues con un sentido completamente humano"

Finalmente, plantea mantener, rotar y propiciar más actividades de sensibilización no convencionales, además de trabajar de manera cercana con el profesorado, por la influencia que ejerce en la formación y el acompañamiento del estudiantado.

"Trabajar es en la parte académica, en poderles hacer ver a los profesores que pues el impacto estudiantil desde ellos es mucho y a veces se influye también esa formación que ellos puedan brindar o ese apoyo que puedan establecer con los estudiantes, hace la diferencia"

Comentarios generales o agregados por parte de las personas entrevistadas

La persona con el código (E1-M-NRG) expresa su satisfacción al compartir la experiencia que vivió durante la creación e implementación del Programa de Inclusión Educativa en la Universidad de Guanajuato. Comenta que este proyecto representó un reto importante tanto a nivel profesional como personal, ya que le permitió transformar su propia experiencia de vida en acciones que beneficiaran a otros estudiantes.

Asimismo, manifiesta su interés por seguir colaborando con universidades e instituciones que busquen fortalecer sus políticas de inclusión, compartiendo estrategias, experiencias y modelos de trabajo que han dado resultados positivos tanto en México como en el extranjero. Desde su perspectiva, la inclusión debe construirse mediante el diálogo, la sensibilización y el compromiso colectivo, entendiendo que no existen soluciones únicas, sino procesos que deben adaptarse a las características y necesidades de cada institución educativa.

Finalmente, invita a las universidades a continuar fortaleciendo sus programas de inclusión, mantener procesos permanentes de capacitación y evaluación, y promover una cultura donde todas las personas sean reconocidas y valoradas por igual, independientemente de sus condiciones personales o sociales.

La persona de código (E2-H-NRG) enfatiza que la inclusión no debe entenderse como un acto de beneficencia, sino como un derecho humano y una obligación ética de la universidad. Resalta que el liderazgo institucional es fundamental para impulsar cambios culturales, aunque estos solo se consolidan cuando permean a toda la organización.

Presenta la discapacidad como una dimensión más de la diversidad humana, por lo que las políticas deben dirigirse a todas las formas de vulnerabilidad, e insiste en que la inclusión requiere sensibilidad, empatía, corresponsabilidad social y confianza, además de recursos económicos. Un principio reiterado a lo largo de la entrevista es que, si no se puede apoyar una iniciativa, al menos no debe obstaculizarse, promoviendo así una cultura institucional que facilite la innovación y la participación social.

La persona de código (E3-M-NRC) insiste en que la inclusión no puede recaer en una sola área ni depender de esfuerzos aislados, y subraya que las personas con discapacidad deben participar en todo el proceso —diseño, implementación y evaluación— para evitar soluciones que en la práctica no funcionen.

En sus comentarios generales, la persona entrevistada (E5-M-NRG) se enfoca en la gran estructura que representa la Universidad, desde las áreas administrativas y académicas hasta los propios tutores, profesores y estudiantes. Resulta complejo aplicar un solo protocolo para todos los casos, de ahí la mención de una estrategia general acompañada de la adaptación de los protocolos ya existentes.

Un punto crítico mencionado por la persona entrevistada de código (E4-M-NRC) es la precariedad institucional del puesto. Su entrada a la unidad no fue a través de un proceso formal de entrega-recepción, sino de manera muy informal, lo que evidencia una falta de procesos de memoria institucional. Además, describe la unidad en un estado de limbo, ya que no existe en el Manual de Organización formal de la Universidad y opera únicamente bajo un plan interno de calidad. Esto sugiere que la inclusión en la institución depende más de la voluntad política temporal que de una estructura orgánica permanente.

También introduce el concepto de ceguera de taller, refiriéndose a cómo el personal que habita diariamente los espacios normaliza las barreras de accesibilidad y deja de ver los obstáculos físicos y actitudinales por efecto de la cotidianeidad. Ello explica por qué los diagnósticos realizados por las propias divisiones suelen ser incompletos y por qué resulta necesaria una intervención técnica externa que rompa con esa normalización del entorno excluyente.

Comentarios generales

La entrevista con la persona de código (E1-M-NRG) permitió comprender que la inclusión educativa es un proceso que requiere planeación, compromiso institucional y trabajo colaborativo. A lo largo de la conversación fue posible identificar cómo una experiencia personal puede convertirse en una iniciativa con impacto institucional cuando existe disposición para generar cambios y construir estrategias que respondan a las necesidades reales de la comunidad universitaria.

Uno de los aspectos que más llamó la atención fue la importancia que la persona entrevistada otorga al diagnóstico institucional como punto de partida para diseñar políticas de inclusión. Antes de implementar cualquier acción, fue necesario conocer quiénes eran los estudiantes con discapacidad, cuáles eran las barreras que enfrentaban y qué apoyos requerían para garantizar su permanencia en la universidad. Esto demuestra que las decisiones institucionales deben sustentarse en información confiable y no únicamente en supuestos.

También se considera relevante su insistencia en que la inclusión no depende exclusivamente de la infraestructura o de la existencia de un programa específico. A lo largo de la entrevista queda claro que factores como la sensibilización docente, la actualización y capacitación permanente, la coordinación entre áreas y la disposición para realizar ajustes razonables son elementos fundamentales para construir una universidad más equitativa.

Finalmente, la experiencia que comparte sobre su paso por una fundación española especializada en la inclusión de personas con discapacidad amplía la perspectiva sobre las posibilidades que tienen las universidades para fortalecer sus políticas. Conocer modelos internacionales permite identificar estrategias que podrían adaptarse al contexto mexicano y contribuir a que las personas con discapacidad no solo tengan acceso a la educación superior, sino también mayores oportunidades para concluir sus estudios e incorporarse al ámbito laboral. En conjunto, la entrevista evidencia que la inclusión es un proceso permanente que requiere evaluación constante, actualización y el compromiso de toda la comunidad universitaria.

De la entrevista con la persona de código (E2-H-NRG) se destaca el inicio, de manera sistemática, de la inclusión educativa de personas con discapacidad en la Universidad de Guanajuato, con una visión humanista y humanitaria que permeó en la disponibilidad de muchas personas para la atención, aunque acompañada de la sensación de haber podido hacer más.

La entrevista con la persona de código (E3-M-NRC) resultó rica en información concreta y con una propuesta metodológica bien definida. Se identificó como pendiente contactar a la titular actual de la coordinación para actualizar el panorama institucional vigente, ya que la persona entrevistada dejó el cargo en 2025.

En el caso de la persona entrevistada (E5-M-NRG), aunque se ampliaron los temas para considerar el trabajo con instituciones externas, como una asociación nacional de universidades, estas se consideran fuentes de información para la creación de acciones propias. También se retroalimentó a la persona entrevistada con algunas acciones que están tomando profesores de la propia universidad, las cuales podrían resultar en documentos cercanos a los que ella propone.

La entrevista con la persona de código (E4-M-NRC) permitió reconocer que, si bien la Universidad de Guanajuato ha impulsado avances importantes en materia de inclusión, estos continúan dependiendo en gran medida del compromiso de personas y redes de colaboración más que de estructuras plenamente institucionalizadas. Asimismo, puso de manifiesto que las principales barreras no son únicamente físicas o normativas, sino también culturales, evidenciando la necesidad de transitar de respuestas reactivas hacia una visión preventiva y transversal de la inclusión. En este sentido, resulta indispensable fortalecer no solo los mecanismos institucionales, sino también promover una cultura universitaria de corresponsabilidad, donde

la comunidad estudiantil participe activamente en la construcción de redes de apoyo, sensibilización y acompañamiento que conviertan la diversidad en un compromiso compartido y no exclusivamente en una responsabilidad administrativa.

Entrevista colectiva, tipo panel, al exterior de la Universidad de Guanajuato

De manera coyuntural se tuvo la oportunidad de conversar con responsables de inclusión educativa de cuatro universidades mexicanas a través de un panel en el marco del 4º Encuentro Nacional de Instituciones Incluyentes de Educación Superior (ENIIES) el 26 de junio del presente año: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, Universidad Autónoma de Aguascalientes, Universidad Anahuac Ciudad de México y Universidad de Guerrero.

La actividad se desarrolló a partir de cuatro puntos: Políticas institucionales de inclusión de personas con discapacidad en el marco de las políticas internacionales y nacionales, Algunos logros destacados de las acciones planeadas, Retos enfrentados en sus acciones de acceso, permanencia y egreso de estudiantes con discapacidad y Áreas de oportunidad.

Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco (UAM-X)

La UAM-X desarrolló el programa Universidad Incluyente y Accesible, surgido en 2017 por iniciativa de un grupo de docentes preocupados por la ausencia de apoyos institucionales para estudiantes con discapacidad. El programa evolucionó hasta consolidarse mediante reformas normativas y políticas institucionales.

Entre sus principales aportaciones destacan:

- Incorporación de un diagnóstico institucional sobre discapacidad y diversidad en el proceso de ingreso.
- Generación de estadísticas institucionales que permiten fundamentar políticas inclusivas.
- Implementación de las cartas de ajustes razonables, mediante las cuales el alumnado solicita formalmente las adecuaciones necesarias para su proceso educativo.
- Desarrollo de actividades de investigación, divulgación, formación, vinculación social e internacional bajo un enfoque interseccional.
- Elaboración de materiales accesibles y promoción del principio "Nada de nosotros sin nosotros" como fundamento ético de la inclusión.

Universidad Anáhuac Ciudad de México

La Universidad Anáhuac cuenta con una Coordinación para la Atención a la Discapacidad, sustentada en el modelo social de la discapacidad.

Sus principales acciones incluyen:

- Implementación de ajustes razonables.
- Desarrollo de rutas accesibles.
- Encuestas institucionales de accesibilidad.
- Atención diferenciada según el tipo de discapacidad.

Destaca especialmente el Diplomado en Desarrollo de Habilidades Sociales y Vocacionales para jóvenes con discapacidad intelectual, complementado con tutorías, actividades universitarias, ferias de vida independiente y ferias de empleo.

La universidad enfatiza la importancia de acompañar la transición hacia el mercado laboral mediante alianzas con empresas, preparación para entrevistas, fortalecimiento de habilidades blandas y seguimiento permanente entre universidad, estudiantes y empleadores.

Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)

La UAA presenta una estrategia transversal basada en cinco componentes:

- atención psicopedagógica;
- accesibilidad para personas con discapacidad visual;
- formación docente;
- investigación aplicada;
- vinculación social.

Entre las acciones más relevantes destacan:

- Diagnóstico institucional de estudiantes con discapacidad.
- Servicios gratuitos de impresión Braille y producción de audiolibros.
- Investigación sobre actitudes inclusivas del alumnado.
- Desarrollo de materiales educativos accesibles mediante inteligencia artificial.
- Proyecto Pasarela Inclusiva, que integra diseño, inclusión y vinculación comunitaria.
- Estrategias de inclusión desde el nivel medio superior mediante tutorías, capacitación docente y tecnologías educativas.

La principal reflexión derivada de esta experiencia es que la inclusión requiere pasar de iniciativas individuales hacia políticas institucionales permanentes, con estructura, recursos y mecanismos de evaluación.

Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro)

La UAGro representa uno de los casos más consolidados de institucionalización de la inclusión.

Entre los avances destacan:

- Creación del Departamento de Atención a Personas en Situación de Vulnerabilidad.
- Incremento significativo del número de estudiantes con discapacidad.
- Elaboración de un Protocolo Institucional de Atención.
- Mejoras importantes en infraestructura accesible.
- Capacitación en Lengua de Señas Mexicana y trato adecuado.
- Uso de tecnologías asistivas.
- Programas de acompañamiento personalizado.
- Vinculación con organismos nacionales e internacionales para favorecer la inclusión laboral y deportiva.

No obstante, la institución reconoce que persisten desafíos importantes relacionados con las barreras actitudinales, la transformación de la cultura universitaria y la consolidación del Diseño Universal para el Aprendizaje como principio de la práctica educativa.

Las cuatro instituciones coinciden en varios elementos considerados indispensables para consolidar una educación superior inclusiva:

***Tabla 2**. Coincidencias de acciones de inclusión entre instituciones*

Institución	Coincidencias
	Institucionalización de la inclusión mediante políticas, reglamentos y estructuras administrativas
	Generación de diagnósticos y datos para fundamentar la toma de decisiones
UAM-X	Implementación de ajustes razonables y apoyos personalizados
UA-CdM	Formación permanente de docentes y personal universitario
UUA	Fortalecimiento de la accesibilidad física, tecnológica y comunicacional
UAG	Vinculación con organizaciones civiles, empresas y organismos públicos
	Desarrollo de programas que favorezcan la transición hacia la vida laboral
	Reconocimiento del enfoque social de la discapacidad y de la diversidad como parte inherente de la calidad educativa

Derivado de lo anterior y en consonancia con los objetivos de nuestra investigación encontramos que las experiencias analizadas muestran que la inclusión educativa efectiva trasciende la implementación de acciones aisladas y requiere una política institucional integral, sustentada en marcos normativos, estructuras organizacionales, recursos suficientes, procesos de evaluación y una cultura universitaria comprometida con los derechos humanos.

Asimismo, evidencian que los mayores desafíos actuales ya no se limitan a la eliminación de barreras físicas, sino que implican transformar las prácticas pedagógicas, las actitudes y el diseño de los procesos educativos para que la diversidad constituya el punto de partida de la vida universitaria y no una condición que requiera adaptaciones posteriores.

Propuesta: Modelo de Inclusión de la Universidad de Guanajuato (INCLUG)



Presentación

El Modelo de Inclusión de la Universidad de Guanajuato (INCLUG) constituye un marco institucional orientado a garantizar el acceso, permanencia, participación, aprendizaje, bienestar y egreso exitoso de todas las personas que integran la comunidad universitaria, particularmente aquellas que enfrentan barreras para el aprendizaje y la participación.

INCLUG asume que la discapacidad y las neurodivergencias no constituyen deficiencias individuales sino expresiones de la diversidad humana cuya inclusión depende de la eliminación de barreras físicas, comunicativas, actitudinales, curriculares, tecnológicas y organizacionales.

Su fundamento se encuentra en el enfoque de derechos humanos, el modelo social de la discapacidad, la educación inclusiva, el Diseño Universal para el Aprendizaje y el reconocimiento de la diversidad como un valor institucional.

Principios

1. Principios Epistemológicos
2. Principios Político Normativos
3. Principios Pedagógicos
4. Estrategias Didácticas generales
5. Estrategias Didácticas por situación de Dis Capacidad y Neuro Divergencias

1. Principios Epistemológicos

Los principios epistemológicos definen la manera en que la Universidad comprende el conocimiento, el aprendizaje y la diversidad humana.

1.1 La diversidad como condición humana

1.2 Modelo Social de la Discapacidad

1.3 Enfoque de Derechos Humanos

1.4 Conocimiento situado

1.5 Justicia cognitiva

1.6 Accesibilidad Universal

2. Principios Político-Normativos

El modelo se fundamenta en diversos instrumentos internacionales, nacionales, de la entidad e institucionales; son el referente que guía el proceder y marca tanto alcances como límites, pero además plantea posibilidades contextuales

2.1 Marco Internacional

- Decalración Universal de los Derechos Humanos
- Organización de las Naciones Unidas
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Declaración de Salamanca España
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

2.2 Marco Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Educación
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

2.3 Marco Estatal

- Constitución Política del Estado de Guanajuato
- Ley de Educación para el Estado de Guanajuato
- Ley de Inclusión para las Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato
- Programa de Gobierno del Estado de Guanajuato 2024-2030

2.4 Marco Institucional

- Plan de Desarrollo Institucional
- Modelo Educativo de la Universidad de Guanajuato
- Modelo Académico

3. Principios Pedagógicos

Desde la teoría educativa, sustentan un modelo de educación inclusiva, docentes favorecedores de aprendizajes, estudiantes activos, creativos y proactivos, en una sociedad empática que favorece el trabajo colaborativo

3.1 Aprendizaje centrado en la persona

3.2 Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)

3.3 Flexibilidad Curricular

3.4 Evaluación Inclusiva

3.5 Tecnología Inclusiva

3.6 Aprendizaje Colaborativo

3.7 Bienestar Integral

4. Estrategias Didácticas Generales

Todas las Unidades de Aprendizaje, y en general las actividades académcias, deberán incorporar estrategias universales que faciliten los aprendizajes en la medida de sus posibilidades y necesidades, tanto del personal docente como del estudiantado, buscando superar las barreras para el aprendizaje y la participación desde lo arquitectónico hasta las actitudinales, pasando por lo metodológico.

4.1 Planeación

4.2 Recursos

4.3 Comunicación

4.4 Evaluación

4.5 Tecnología

5. Estrategias Didácticas por Situación de Discapacidad y Neurodivergencias

5.1 Discapacidad visual

5.2 Discapacidad auditiva

5.3 Discapacidad motriz

5.4 Discapacidad intelectual

5.5 Trastorno del Espectro Autista (TEA)

5.6 Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH)

5.7 Altas Capacidades

Conclusiones

El Modelo INCLUG propone una transformación institucional en la que la inclusión deje de entenderse como un conjunto de apoyos aislados y se convierta en un criterio transversal de calidad universitaria. Desde esta perspectiva, la accesibilidad, la flexibilidad curricular, el respeto a la diversidad y la innovación educativa no son acciones complementarias, sino elementos esenciales para garantizar el derecho a una educación superior equitativa.

Su implementación requiere liderazgo institucional, formación continua del personal, participación activa de la comunidad universitaria y un sistema permanente de seguimiento y mejora que consolide a la Universidad de Guanajuato como un referente nacional e internacional en educación superior inclusiva.

La participación en el fomento y apoyo de líneas de investigación intra e interinstitucionales, de manera inter y transdiciplinar, que den cuenta de las necesidades, avances y potencialidades de la inclusión de estudiantes en situación de discapacidad en educación superior, con la participación de profesores y estudiantes, resaltando la incorporación de quienes presentan tales condiciones de vida, ayudará a consolidar los avances en la materia, destacando su difusión de la misma forma al interior y al exterior de la institución a través de actividades de actualización-concientización con la comunidad en general, la presentación en eventos y publicaciones tanto de difusión como especializadas.

Agradecimientos especiales

La disposición para entrevistas por parte de responsables de actividades de inclusión de personas con discapacidad al interior de la Universidad de Guanajuato significó un aporte fundamental para conocer lo que se ha realizado y lo que aún es necesario llevar a cabo.

Gracias por su participación!

- Dr. Luis Felipe Guerrero Agripino. Rector General de la Universidad de Guanajuato; 2015-2023.
- Lcda. Rebeca de Jesús Cruz Alfaro. Coordinadora de la Unidad de Inclusión Social, Rectoría General; 2019-2024
- Lcda. Alexis Farías González, Coordiancón de Proyectos Especiales, Rectoría General; 2024 a la actualidad.
- Dra. Edith Alejandra Gamiño Ramírez. Coordinadora de Inclusión Social en Campus Celaya-Salvatierra, 2019-2025.
- Licda. Rebeca Alegría Cortés Yebra. Unidad de Atención a Personas con Discapacidad, Campus Guanajuato; 2023 a la actualidad.

Referencias

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2020). La educación superior y los derechos humanos: Orientaciones para las instituciones de educación superior. ANUIES.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2016). Observación General núm. 4 (2016) sobre el derecho a la educación inclusiva (artículo 24 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad). Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-4-2016-right-inclusive

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2023). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. https://www.conapred.org.mx

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2025). *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Constitución Política para el Estado de Guanajuato. (2025). *Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato*.

Cortés Yebra, R. A. (2026, 29 de junio). *Entrevista.* Universidad de Guanajuato.

Cotán Fernández, A. (2019). Investigación narrativa para contar historias: líneas de vida de estudiantes universitarios con discapacidad. *Revista de la educación superior*, *48*(192), 23–47. https://doi.org/10.36857/resu.2019.192.927

Cruz Alfaro, R. J. (2026, 13 de marzo). *Entrevista.* Universidad de Guanajuato.

De la Cruz Orozco, I. (2020). Educación inclusiva en el nivel medio-superior: análisis desde la perspectiva de directores. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (54), e978. https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2020)0054-008

Farías González, A. (2026, 17 de julio). *Entrevista.* Universidad de Guanajuato.

Gamiño Ramírez, E. A. (2026, 1o de julio). *Entrevista.* Universidad de Guanajuato.

Gobierno del Estado de Guanajuato. (2024). Programa de Gobierno del Estado de Guanajuato 2024–2030.

Guerrero Agripino, L. F. (2026, 8 de junio). *Entrevista.* Universidad de Guanajuato.

Ley de Educación para el Estado de Guanajuato. (2025). *Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato*.

Ley General de Educación Superior. (2021). *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES.pdf

Ley General de Educación Superior. (2021). *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES.pdf

Ley General de Educación. (2019). *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2024). *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf

Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato. (2025). *Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato*.

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. https://sdgs.un.org/2030agenda

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones Cinca.

Pérez López, A. L. (2026). *Programas institucionales de atención a la discapacidad en IES: experiencias, retos y alcances de las Universidades Autónomas y Privadas* [Ponencia]. Universidad Autónoma de Guerrero.

Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato. (2023). Programa de promoción y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Rodríguez-Martín, A., & Álvarez-Arregui, E. (2015). Universidad y discapacidad: Actitudes del profesorado y de estudiantes. *Perfiles Educativos*, *37*(147), 86–102.

Secretaría de Educación de Guanajuato. (2023). Programa Sectorial de Educación del Estado de Guanajuato.

Secretaría de Educación Pública. (2020). *Programa Sectorial de Educación 2020–2024*. Gobierno de México.

Tenorio Eitel, S., & Ramírez-Burgos, M. J. (2021). Universidad pública y discapacidad: El caso de Chile. *Perfiles Educativos*, *43*(172), 144-160. https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.172.59721

UNESCO. (2015). Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656

Universidad de Guanajuato. (2019). *Modelo Académico de la Universidad de Guanajuato*. Universidad de Guanajuato.

Universidad de Guanajuato. (2019). *Modelo Educativo de la Universidad de Guanajuato*. Universidad de Guanajuato.

Universidad de Guanajuato. (2020). *Informe anual de actividades 2019-2020*.

Universidad de Guanajuato. (2021). *Informe anual de actividades 2020-2021*.

Universidad de Guanajuato. (2022). *Informe anual de actividades 2021-2022*.

Universidad de Guanajuato. (2023). *Informe anual de actividades 2022-2023*.

Universidad de Guanajuato. (2024). *Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato*. Universidad de Guanajuato.

Universidad de Guanajuato. (2024). *Informe anual de actividades 2023-2024*.

Universidad de Guanajuato. (2024). *Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato*. Universidad de Guanajuato.

Universidad de Guanajuato. (2025). *Informe anual de actividades 2024-2025*.