



• • •

**ACUERDO NÚM. 18541 DE 2025
(26 de noviembre)**

“Por el cual se aprueba la Ruta de adaptaciones para la inclusión de la Universidad El Bosque”

El Consejo Directivo, en uso de las atribuciones legales que le confiere el Estatuto de la Universidad El Bosque, en su sesión ordinaria del día 26 de noviembre de 2025, Acta Núm. 1335 y,

CONSIDERANDO

- A. Que el nuevo Estatuto de la Institución, en su artículo 19o. literal d), establece como función del Consejo Directivo, aprobar las políticas, el Estatuto Docente y los reglamentos: estudiantil, de bienestar y demás que se requieran para la buena marcha de la Institución.
- B. Que el Vicerrector Académico, Doctor Juan Carlos Sánchez París, presentó a consideración del Consejo Directivo la Ruta de adaptaciones para la inclusión, para su aprobación.
- C. Que el Consejo Directivo aprobó por unanimidad la solicitud.

ACUERDA

ARTICULO ÚNICO. APROBÓ la Ruta de adaptaciones para la Inclusión de la Universidad El Bosque (Anexo 1).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, a los veintiséis (26) días del mes de noviembre del año dos mil veinticinco (2025).



Juan Guillermo Marín Moreno
CC. 79239937

Firma Electrónica
2026-03-11 14:18:02 -05:00

JUAN GUILLERMO MARÍN MORENO
Presidente



Cristina Matiz Mejía
CC. 39789173

Firma Electrónica
2026-03-10 14:51:20 -05:00

CRISTINA MATIZ MEJÍA
Secretaria



UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

• • •

ANEXO 1 ACUERDO NÚM. 18541 DE 2025 (26 de noviembre)

“Por el cual se aprueba la Ruta de adaptaciones para la inclusión de la Universidad El Bosque”

Ruta de adaptaciones para la inclusión de la Universidad El Bosque

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento mediante el cual cualquier persona de la comunidad universitaria pueda acceder a los mecanismos institucionales de adaptación, ajustes razonables y/o medidas de apoyo para garantizar condiciones de equidad, permanencia, participación y desarrollo pleno en el ámbito educativo y laboral, conforme a la normatividad nacional e internacional, la Política DEI, los principios rectores de la Universidad El Bosque.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos los programas académicos, facultades, unidades administrativas, centros, divisiones, direcciones y modalidades de formación o vinculación de la Universidad El Bosque y está dirigido a cualquier persona que enfrente situaciones que puedan constituirse en barreras para el ejercicio efectivo de su derecho a la educación o al trabajo. Se incluyen, sin limitarse a: situaciones de discapacidad, neurodivergencia, embarazo, lactancia, cuidado de personas dependientes, condiciones de salud física o mental, pobreza, marginalidad, ruralidad, migración, extranjería, privación económica o en condición de vulnerabilidad social, afectaciones derivadas de violencias basadas en género o discriminación, pertenencia a comunidades étnicas o raciales, víctimas del conflicto armado, desplazados, reinsertados, firmantes de paz, diversidad lingüística o religiosa y cualquier otra situación que amerite especial protección constitucional o enfoque diferencial.

Para establecer el alcance de esta ruta, se tienen en cuenta el Decreto 1421 de 2017, que dispone que los ajustes razonables no son dependientes de un diagnóstico médico de deficiencia, sino de las barreras visibles e invisibles que se puedan presentar e impedir un pleno goce de sus derechos. Asimismo, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-051 de 2011, indicó que las medidas de inclusión responden a condiciones de razonabilidad, proporcionalidad y contexto. A ello se suma la Ley 1618 de 2013, que en su artículo 11, numeral 4, literal g), ordena a las instituciones de educación superior destinar progresivamente recursos presupuestales, humanos y pedagógicos para garantizar inclusión

Página 2 de 31





- • • educativa y accesibilidad, y en el artículo 13, extiende esta obligación al ámbito laboral, exigiendo medidas de accesibilidad, adecuaciones razonables en contratación, permanencia y ascenso, y la asignación progresiva de recursos para tal fin. De manera complementaria, la Ley 2466 de 2025, en sus artículos 15 y 17, refuerza el trabajo decente y digno al imponer a los empleadores la obligación de garantizar condiciones de accesibilidad y de implementar adaptaciones razonables en los entornos laborales para trabajadores en situación de discapacidad o vulnerabilidad.

3. NORMATIVIDAD APLICABLE Y REFERENTE

[Ver normograma](#)

Interna

- Reglamento Estudiantil.

- Reglamento de Trabajo.

Estatuto Docente.

Código de Buen Gobierno.

Política Académica y Lineamientos Curriculares.

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

Política de Éxito Estudiantil.

Política de Gestión del Talento Humano Académico.

Política de Gestión del Talento Humano Administrativo.

Política de Salud Mental.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Política de Tratamiento de Datos Personales.

Internacional

Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), OIT, 1958 (núm. 111): por el cual se prohíbe toda distinción, exclusión o preferencia en el ámbito laboral basada en motivos como raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.



• • • **Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, OIT, 1981 (núm. 156):** por el cual se promueve la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, evitando que dichas responsabilidades sean causa de discriminación o limitación en el acceso y la permanencia en el empleo.

Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidad), OIT, 1983 (núm. 159): por el cual se obliga a los Estados a formular, aplicar y revisar políticas nacionales que aseguren la readaptación profesional y la integración laboral de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad.

Convenio sobre la Protección de la Maternidad, OIT, 2000 (núm. 183): por el cual se fortalecen los derechos laborales de las mujeres trabajadoras gestantes, asegurando condiciones de salud, licencia remunerada, estabilidad en el empleo y no discriminación durante el período de maternidad.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), ONU, 2006: por la cual se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad, la accesibilidad, la educación inclusiva, el trabajo digno y la participación plena en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”.

Recomendación sobre el VIH y el Sida y el Mundo del Trabajo, OIT, 2010 (núm. 200): por la cual se establecen lineamientos para garantizar la no discriminación, la confidencialidad, la igualdad de oportunidades y la protección social de las personas trabajadoras afectadas por el VIH y el sida.

Marco Normativo Nacional

- **Ley 30 de 1992**, “*por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*”.
- **Ley 115 de 1994**, “*por la cual se expide la ley general de educación*”.
- **Ley 324 de 1996**, “*por el cual se crean algunas normas a favor de la población sorda*”.
- **Ley 762 de 2002**, “*por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)*”.





- • •
 - **Ley 361 de 1997**, “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.
 - **Ley 823 de 2003**, “por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”.
 - **Ley 982 de 2005**, “por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones”.
 - **Ley 1010 de 2006**, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
 - **Ley 1145 de 2007**, “por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”.
 - **Ley 1306 de 2009**, “por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados”.
 - **Ley 1346 de 2009**, “por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”.
 - **Decreto 366 de 2009**, “por medio del cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva”.
 - **Ley 1429 de 2010**, “Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”.
 - **Ley 1496 de 2011**, “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.
 - **Ley 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”.



- • •
 - **Ley 1680 de 2013**, “por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones”.
 - **Ley 1752 del 2015**, “por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”.
 - **Decreto 1075 de 2015**, “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”.
 - **Decreto 1421 de 2017**, “por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad”.
 - **Resolución 1239 de 2022**, “por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad”.
 - **Ley 2297 del 2023**, “Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos, biopsicosocial, se incentiva su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones”.
 - **Ley 2338 del 2023**, “por medio de la cual se establecen los lineamientos para la política pública en prevención, diagnóstico temprano y tratamiento integral de la endometriosis, para la promoción y sensibilización ante la enfermedad y se dictan otras disposiciones”.
 - **Ley 2394 de 2024**: “Por medio del cual se garantiza la protección de los derechos de estudiantes gestantes, estudiantes en periodo de lactancia y estudiantes en licencia de paternidad en las, instituciones educativas del país”.
 - **Ley 2460 de 2025**: “por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental”.
 - **Ley 2466 de 2025**, “por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”.



• • • Jurisprudencia

Sentencia T-051 de 2011, por la cual la Corte Constitucional reafirma el derecho fundamental a la educación inclusiva de las personas con discapacidad, ordenando mecanismos de planeación, ajuste presupuestal y coordinación interinstitucional para garantizar el acceso, permanencia y seguimiento, eliminando obstáculos estructurales y asegurando condiciones reales de igualdad en el acceso educativo.

Sentencia C-671 de 2014, por la cual la Corte Constitucional declaró constitucionales los artículos 134 A y 134 B del Código Penal (Ley 1482 de 2011), sancionando actos de discriminación y hostigamiento por motivos de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, e instó a la inclusión expresa de la discapacidad como categoría protegida para una tutela efectiva contra la discriminación.

Sentencia T-177 de 2024, por la cual la Corte Constitucional protegió el derecho a la educación de un estudiante con discapacidad frente a las barreras del ICETEX, ordenando garantizar accesibilidad material mediante información clara, acompañamiento y opciones de financiamiento que aseguren condiciones reales de igualdad.

Sentencia T-062 de 2025, por la cual la Corte Constitucional protegió el derecho a la educación inclusiva de un estudiante con discapacidad visual, al que una universidad negó ajustes razonables en el proceso de admisión y permanencia. El tribunal reiteró que este derecho es fundamental y limita la autonomía universitaria cuando se desconoce la igualdad y la no discriminación. Ordenó garantizar materiales accesibles, tecnologías de apoyo y adaptaciones curriculares, así como adoptar un plan institucional de inclusión con recursos y mecanismos de seguimiento, eliminando barreras estructurales y asegurando condiciones reales de acceso y permanencia.

Sentencia T-083 de 2025, por la cual la Corte Constitucional concedió amparo a un estudiante con discapacidad frente a la denegación de ingreso a la educación superior, ordenando a las universidades implementar ajustes razonables desde la admisión, establecer acciones afirmativas y proveer adaptaciones curriculares e infraestructurales, reafirmando que la autonomía universitaria tiene límites frente a los derechos fundamentales.

4. DEFINICIONES Y CONCEPTOS ORIENTADORES

Este procedimiento se fundamenta en el marco normativo interno de la Universidad y se alinea con los instrumentos institucionales vigentes, en particular con la Política y Lineamientos para el Éxito Estudiantil, la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión y la Política de Flexibilidad



en la Educación. Los principios, definiciones y criterios de dichas políticas forman parte de este procedimiento y orientan su aplicación de manera transversal. En coherencia con el enfoque integral de este documento, se destacan las siguientes definiciones y principios:

Accesibilidad: se refiere a la capacidad de proporcionar oportunidades educativas a todas las personas independientemente de sus características individuales o circunstancias. Asimismo, implica eliminar barreras físicas, geográficas, socioeconómicas, culturales o cualquier otra que pueda impedir la educación. La accesibilidad busca garantizar el derecho a todos los individuos para que tengan la posibilidad de participar y beneficiarse de una educación de calidad. La accesibilidad también implica que los entornos, los productos y los servicios sean utilizados sin problemas por todas y cada una de las personas para conseguir de forma plena los objetivos para los que están diseñados, independientemente de sus capacidades, sus dimensiones, su género, su edad o su cultura entre otras características (Bárceñas Pozos, 2014, MEN, 2013).

Aceptabilidad: se relaciona con la pertinencia de la educación en términos de contenidos, métodos y enfoques pedagógicos. Implica que la educación debe estar en sintonía con los valores, las necesidades y las expectativas de la comunidad a la que se dirige. La aceptabilidad busca asegurar que la educación sea relevante, significativa y culturalmente apropiada para los estudiantes fomentando su compromiso y participación en el proceso educativo. Por otro lado, la aceptabilidad también se relaciona directamente con el alumnado y con su sentir intelectual, social y personal dentro de la escuela en la que estudia. Este ámbito suele dejarse de lado a la hora de evaluar a las instituciones de educación, pero hay que tener en cuenta que los niños y jóvenes son el foco central del trabajo pedagógico (Bárceñas Pozos, 2014) (MEN, 2013).

Adaptabilidad: es la capacidad del sistema educativo para responder a los cambios y necesidades en constante evolución. Implica la flexibilidad y el ajuste de los métodos, enfoques y recursos educativos para satisfacer las demandas de los estudiantes.

Ajustes razonables: la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad entiende por “ajustes razonables” *“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”*.

Por ajuste razonable se entienden *“las acciones, adaptaciones, estrategias, apoyos, recursos o modificaciones necesarias y adecuadas del sistema educativo y la gestión escolar, basadas en necesidades específicas de cada estudiante, que persisten a pesar de que se incorpore el Diseño Universal de los Aprendizajes”*, y que se ponen en marcha tras una rigurosa evaluación de las



• • •
características de cada estudiante. *“A través de estas se garantiza que estos estudiantes puedan desenvolverse con la máxima autonomía en los entornos en los que se encuentran, y así poder garantizar su desarrollo, aprendizaje y participación, para la equiparación de oportunidades y la garantía efectiva de los derechos. Los ajustes razonables pueden ser materiales e inmateriales y su realización no depende de un diagnóstico médico de deficiencia, sino de las barreras visibles e invisibles que se puedan presentar e impedir un pleno goce del derecho a la educación. Son razonables cuando resultan pertinentes, eficaces, facilitan la participación, generan satisfacción y eliminan la exclusión”* (M.E.N., 2017)

Asequibilidad se refiere a la disponibilidad de la educación según sea la demanda de esta. Implica que el costo de acceder a la educación sea razonable, que existan formas de financiar el acceso a la misma y que las personas tengan la disponibilidad de recursos, como instalaciones, libros, materiales, etcétera. La asequibilidad busca evitar que las barreras económicas limiten el acceso de las personas a la educación, de este modo busca promover la igualdad de oportunidades para todos (Bárceñas Pozos, 2014) (M.E.N., 2013).

Atención diferenciada: se busca reconocer que las personas requieren servicios y atenciones diferenciadas según características relacionadas con la edad, el sexo, la pertenencia étnica o nivel de discapacidad, entre otras.

Diversidad: según los Lineamientos de Educación Superior Inclusiva (2020), este término es probablemente el más representativo del concepto de educación inclusiva y debe entenderse como una característica innata de los seres humanos y de los seres vivos en general, que hace, que sus diferencias sean “consustanciales” a su naturaleza. Es decir que, al ser todas y todos diversos, no deberíamos recurrir a clasificaciones subjetivas entre lo que se considera “normal” y “anormal” y segregarse en el marco de la educación. En este sentido la Universidad debe constantemente resaltar la riqueza propia de la identidad y particularidades de cada miembro de la comunidad, así como garantizar la participación equitativa e inclusiva de quienes, por razones de orden social, económico, político, cultural, lingüístico, físico y geográfico requieren especial protección (M.E.N., 2020).

Discapacidad: según la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a las actitudes y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Organización de las Naciones Unidas, 2006).



Discriminación: la discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que se base directa o indirectamente por motivos prohibidos de discriminación y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida pública. El acoso es una forma de discriminación cuando también se basa en motivos prohibidos de discriminación. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos o acciones, que tienden a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otros o que crean una intimidación, ambiente hostil u ofensivo. Aunque generalmente involucra un patrón de comportamientos, el acoso puede tomar la forma de un caso aislado (CDESC, 2009).

Diseño universal y diseño universal para el aprendizaje: es el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. En educación, comprende los entornos, programas, currículos y servicios educativos diseñados para hacer accesibles y significativas las experiencias de aprendizaje para todos los estudiantes a partir de reconocer y valorar la individualidad. Se trata de una propuesta pedagógica que facilita un diseño curricular en el que tengan cabida todos los estudiantes, a través de objetivos, métodos, materiales, apoyos y evaluaciones formulados partiendo de sus capacidades y realidades. Permite al docente transformar el aula y la práctica pedagógica y facilita la evaluación y seguimiento a los aprendizajes (Decreto 1421 de 2017). El diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten (M.E.N., 2017).

Educación inclusiva: es un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y los ajustes razonables requeridos en su proceso educativo, a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo (M.E.N., 2017).

Equidad: según los Lineamientos de Educación Superior Inclusiva (2020). Un sistema educativo con equidad es un sistema que se adapta a la diversidad y está pensado en dar a cada estudiante lo que necesita a partir de sus situaciones particulares; en educar de acuerdo con las diferencias y necesidades individuales de orden social, económico, político, cultural, lingüístico,



físico y geográfico más allá de enfoques asistencialistas, compensatorios y focalizados. No se puede confundir equidad e igualdad, para generar equidad es necesario identificar las desigualdades para conseguir una igualdad material, es decir, no solo en el papel sino en cuanto al acceso a oportunidades. Es un paso fundamental en la búsqueda de que todos los estudiantes tengan las mismas posibilidades. (M.E.N., 2020) /UEB, 2024).

Inclusión: la inclusión se refiere a crear entornos y sociedades en los que todas las personas sean valoradas, respetadas y puedan participar plenamente. Implica eliminar barreras y prejuicios que excluyen o discriminan a ciertos individuos o grupos. La inclusión va más allá de simplemente tolerar la diversidad; implica garantizar que todas las personas se sientan bienvenidas, escuchadas y aceptadas, y que tengan igualdad de oportunidades para contribuir y participar en todos los ámbitos de la vida social, económica y cultural (UEB, 2024).

Plan individual de ajustes razonables (PIAR): *“herramienta utilizada para garantizar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, basados en la valoración pedagógica y social, que incluye los apoyos y ajustes razonables requeridos, entre ellos los curriculares, de infraestructura y todos los demás necesarios para garantizar el aprendizaje, la participación, permanencia y promoción. Son insumo para la planeación de aula del respectivo docente y el Plan de Mejoramiento Institucional (PMI), como complemento a las transformaciones realizadas con base en el DUA”* (M.E.N., 2017). Su aplicación puede ajustarse tanto al ámbito estudiantil como al administrativo o laboral, según el contexto de la persona que lo requiere.

Principio de dignidad humana: el referente concreto de la dignidad humana está vinculado con tres ámbitos exclusivos de la persona natural: la autonomía individual (materializada al elegir un proyecto de vida y determinarse según esa elección), las condiciones de vida cualificadas (referidas a las circunstancias materiales necesarias para desarrollarlo), y la intangibilidad del cuerpo y del espíritu (entendida como integridad física y espiritual, presupuesto para realizarlo). Estos tres ámbitos de protección integran, entendidos en su conjunto, el objeto protegido por las normas constitucionales desarrolladas a partir de los enunciados normativos sobre “dignidad” (Corte Constitucional de Colombia, 2002).

5. CONDICIONES GENERALES

5.1. SUJETOS DE PROTECCIÓN

El procedimiento de ajustes y apoyos para la inclusión está dirigido a todas las personas que conforman la comunidad universitaria, sin excepción, reconociendo como principio que cualquier



persona puede encontrarse en situaciones o contextos que generen barreras para el ejercicio efectivo de sus derechos a la educación, al trabajo, a la participación plena o a la vida universitaria en condiciones de igualdad. En este sentido, el sujeto de protección de esta ruta no está limitado exclusivamente a quienes cuentan con un diagnóstico médico formal ni a quienes hayan sido certificados bajo los parámetros técnicos de discapacidad establecidos en la normatividad nacional. Por el contrario, la Universidad El Bosque adopta un criterio amplio, contextual y proactivo de protección, que se fundamenta en el enfoque de derechos, la garantía de igualdad real y la prevención de todas las formas de exclusión, estigmatización, discriminación o marginación estructural, tal como lo establece la Observación General N.º 4 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

Se consideran sujetos de esta ruta todas aquellas personas pertenecientes a la comunidad universitaria, tales como: estudiantes de pregrado o posgrado, docentes, personal administrativo, personas con relación formal con la Universidad que enfrenten, de manera permanente o transitoria, condiciones personales, familiares, sociales, institucionales o de salud que puedan constituirse en barreras para la plena participación, permanencia, desarrollo o bienestar en el entorno universitario. Se incluyen explícitamente, pero no de manera limitativa, las siguientes situaciones:

Personas con discapacidad reconocida, certificada o autorreconocida, en cualquiera de sus dimensiones: física, visual, auditiva, intelectual, psicosocial, múltiple, entre otras.

Personas con condiciones de salud física o mental, agudas o crónicas, que afecten su desempeño académico, laboral o social, incluyendo enfermedades de curso prolongado, tratamientos médicos que impacten su funcionalidad, rehabilitación posquirúrgica, afectaciones transitorias por accidentes, o condiciones psicoemocionales asociadas a crisis vitales, trastornos del estado de ánimo, ansiedad o estrés postraumático.

Personas con neurodivergencia, es decir, aquellas cuyo funcionamiento neurológico o cognitivo se sitúa fuera de los patrones normativos y que, por tanto, requieren adaptaciones específicas en los entornos académicos, laborales o sociales, incluyendo el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), Trastornos del Espectro Autista (TEA), dislexia, discalculia, entre otros.

Personas en estado de gestación, lactancia, duelo gestacional o que se encuentren haciendo uso de licencias de maternidad o paternidad, y que por su situación requieren condiciones



• • •
específicas de flexibilidad, acompañamiento o adecuaciones institucionales que les permitan ejercer su derecho a la educación, el trabajo y la crianza en condiciones de dignidad.

Personas responsables del cuidado directo de personas dependientes, hijos/as menores, personas mayores, familiares con discapacidad, personas con enfermedades crónicas, etc. que requieran adaptaciones en sus horarios, jornadas, modalidad de clases o tiempos de dedicación, a fin de garantizar el equilibrio entre sus responsabilidades familiares y sus trayectorias académicas o laborales.

Personas que hayan sido víctimas de violencia basada en género, violencia intrafamiliar, violencia institucional, desplazamiento forzado, conflicto armado o cualquier otro tipo de violencia o situación de vulnerabilidad que genere barreras psicosociales, económicas o funcionales para su participación plena en la Universidad.

Personas pertenecientes a comunidades étnicas, pueblos indígenas, población Rom, comunidades afrodescendientes o raizales, que requieran medidas de apoyo culturalmente pertinentes para garantizar su permanencia y sentido de pertenencia institucional, en consonancia con la Ley 1381 de 2010 y el Convenio 169 de la OIT. Se incluyen personas pertenecientes a comunidades religiosas diversas que requieran mecanismos de flexibilización para su permanencia.

Personas con orientación sexual, identidad o expresión de género no normativa, pertenecientes a sectores sociales históricamente excluidos como las personas LGBTIQ+, quienes pueden enfrentar barreras estructurales, estigmas, prejuicios o violencias simbólicas que obstaculicen su bienestar, seguridad o proceso formativo.

Personas en situación de pobreza, marginalidad, ruralidad, migración, extranjería, privación económica, o en condición de vulnerabilidad social, para quienes los factores estructurales de exclusión dificulten el acceso efectivo a las oportunidades formativas, tecnológicas, de conectividad, transporte o recursos académicos necesarios para el desarrollo pleno de sus procesos educativos.

Personas cuya situación no esté prevista expresamente en los enunciados anteriores, pero que, conforme al principio de especial protección constitucional, puedan demostrar razonablemente la existencia de barreras significativas, sean estas visibles o invisibles, materiales o actitudinales, temporales o permanentes, que limiten su acceso, participación o continuidad dentro del entorno universitario.



5.2. APLICACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO

La aplicación efectiva de los ajustes razonables y adaptaciones para la inclusión en la Universidad El Bosque requiere un enfoque sistémico que reconozca la diversidad de escenarios, contextos y dinámicas en los que se desarrolla la vida universitaria. La garantía del derecho a una educación inclusiva, equitativa y de calidad no se limita al aula de clases ni al entorno estrictamente académico, así como la garantía del derecho al trabajo. Por el contrario, debe extenderse a todas las dimensiones de la experiencia universitaria, lo que implica una responsabilidad compartida por parte de las diferentes unidades institucionales, así como una adaptación de los entornos físicos, curriculares, administrativos, digitales, actitudinales, relacionales y formativos para eliminar progresivamente las barreras existentes.

La implementación de los ajustes razonables y adaptaciones institucionales constituye la fase de mayor exigencia práctica, pues implica no solo ejecutar las medidas definidas, sino también garantizar que su aplicación sea efectiva, oportuna y progresiva. Así mismo, se entiende que los procesos de ajustes razonables son temporales y deberán irse adaptando según las condiciones cambiantes de las personas, el entorno y los desarrollos que puedan surgir en el tiempo. Esta transformación exige coherencia entre el discurso institucional de inclusión y las acciones cotidianas que materializan esa inclusión en aulas, plataformas, oficinas, laboratorios, clínicas, pasillos y relaciones interpersonales.

El acompañamiento se desplegará de forma permanente a través de estrategias diferenciadas según el tipo de ajuste y la condición de la persona beneficiaria. Este puede incluir seguimiento académico, apoyo psicosocial, tutorías individualizadas, modificaciones a las modalidades de trabajo, mediaciones con docentes o

coordinadores, y activación de redes de apoyo entre pares. El acompañamiento debe reconocer la dignidad de la persona, evitar la sobre intervención o el paternalismo, y generar confianza y corresponsabilidad. El monitoreo de los ajustes será realizado de manera periódica, mediante, observación, revisión de indicadores y espacios de retroalimentación. Esta verificación permitirá identificar ajustes que no estén funcionando, barreras nuevas que hayan emergido o aspectos que requieran fortalecimiento.

6. UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y ACADÉMICAS RESPONSABLES

Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI): acompaña integralmente los procesos de adaptaciones de los miembros de la comunidad universitaria; participa a través de la Coordinación de Inclusión o de Equidad y de la Dirección del Centro DEI en el Comité de



Adaptaciones para la Inclusión para definir y asesorar sobre la adopción de medidas desde los enfoques de género y derechos; desarrolla acciones, en el marco de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, para orientar a cualquier miembro de la comunidad universitaria contra cualquier tipo de discriminación, realiza el plan de socialización de la presente ruta; brindará orientación jurídica e información sobre derechos a cualquier miembro de la comunidad universitaria que así lo requiera por enfrentarse a situaciones que violenten sus derechos dentro y fuera de la Universidad.

Dirección de Gestión Estudiantil: será responsable de articular los procesos de admisión, matrícula, permanencia y graduación con las medidas de inclusión que establece la presente Ruta. Su función se orienta a **garantizar que el acceso y la trayectoria estudiantil se desarrollen en condiciones de equidad, accesibilidad y éxito académico**, bajo el marco de la **Política de Éxito Estudiantil y la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión**.

División para la Gestión e Innovación Educativa para el Éxito académico (DIGINEXA): participará en el Comité de Adaptaciones para la Inclusión, propondrá alternativas de flexibilización académica y liderará la elaboración del Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR), concertándolo con el estudiante. Monitoreará, desde el Observatorio de Éxito Estudiantil y a través de los líderes de Éxito Estudiantil de cada programa, las alertas tempranas que surjan en la comunidad estudiantil, con el fin de hacer seguimiento y apoyar la solicitud oportuna de ajustes. Registrará actuaciones en la plataforma ARCE, coordinará apoyos académicos y, cuando corresponda, solicitará la reactivación del Comité ante cambios en la situación. Articulará los procesos de

acompañamiento académico con los líderes de Éxito Estudiantil de cada unidad, coordinará con el Centro DEI las acciones formativas y se asegurará de que las y los estudiantes reciban información clara sobre sus derechos.

Departamento de Soluciones Financieras: aporta a la permanencia estudiantil que permita mejorar las posibilidades de permanencia de las personas en condiciones de vulnerabilidad promoviendo medidas de flexibilización en soluciones financieras siempre en coordinación con DIGINEXA, Éxito Estudiantil y el Centro DEI. Estos ajustes se incorporarán en los acuerdos como soporte del PIAR para asegurar coherencia entre los ajustes académicos y el acceso a mecanismos flexibles para la permanencia estudiantil.

Departamento de Talento Humano: participará en el Comité de Adaptaciones para la Inclusión en casos de trabajadores/as. Será responsable de aplicar, supervisar y sancionar en el marco del Código Sustantivo del Trabajo, en particular en lo que respecta a la reforma laboral



del 2025 (Ley 2466 de 2025) de los ajustes razonables requeridos por personas trabajadoras o contratistas de la Universidad, en articulación con el Centro DEI. Velará por la garantía del respeto a los derechos laborales de las personas en condición de vulnerabilidad, discapacidad, y demás sujetos de protección.

Seguridad y Salud en el Trabajo: participará en el Comité de Adaptaciones para la Inclusión en casos de trabajadores/as. Mediará con la ARL en los casos que se requieran ajustes específicos.

Unidades Académicas: participarán y convocarán al Comité de Adaptaciones para la Inclusión para revisar las situaciones para garantizar el derecho a la educación. Desde las unidades académicas se reportarán las barreras emergentes y se apoyará la elaboración estratégica del Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR) para garantizar su registro por medio de la plataforma ARCE y velar por su efectivo cumplimiento y socialización al equipo docente involucrado.

7. EXPLICACIÓN DETALLADA DEL DOCUMENTO

La valoración y el diseño del plan de ajustes está orientado a realizar una valoración integral, técnica y participativa de la situación reportada, que permita construir un plan de ajustes razonables adaptado a las características de la persona, las exigencias del entorno educativo o laboral, y los principios de equidad y accesibilidad. Esta valoración no puede entenderse solamente como una evaluación clínica ni como un examen de discapacidad, sino como un proceso dialógico, sustentado en la interacción entre la persona solicitante y las dependencias involucradas. Tal como lo establece el Decreto 1421 de 2017, los ajustes deben construirse desde un enfoque de derechos, partiendo de la identificación de diferentes tipos de barreras y no de déficits individuales.

La valoración interdisciplinaria contempla distintas dimensiones del sujeto, sus entornos y sus trayectorias. Para su desarrollo, la Universidad convoca primero a la facultad o la unidad administrativa de la que hace parte. Según el caso a equipos conformados por profesionales de psicología, trabajo social, pedagogía, orientación académica, medicina, salud ocupacional, tecnologías de apoyo, diseño curricular, entre otros, asegurando que la mirada sobre la situación no sea unidimensional ni estandarizada, sino adaptada al contexto y a la experiencia vital de cada persona.

En todos los casos, se garantizará la participación activa de la persona solicitante durante el proceso de valoración, respetando su autonomía, dignidad, lenguaje preferente, condiciones particulares de comunicación y tiempos de respuesta. La persona no será reducida a su condición de salud, a su diagnóstico, ni a su rendimiento académico. Al contrario, su vivencia será el punto de partida para definir con pertinencia los ajustes requeridos.



• • • Esta fase no es obligatoria en todos los casos. Habrá situaciones donde la naturaleza del ajuste sea evidente, reiterada o previamente identificada, y no requiera valoración especializada. En estos casos, la Universidad podrá proceder directamente al diseño e implementación del plan, sin que ello signifique una omisión del procedimiento, sino una expresión de flexibilidad y agilidad institucional.

En los casos que sí lo requieran, el proceso será coordinado desde el Centro DEI en articulación con las direcciones académicas o administrativas, asegurando que se convoquen los perfiles idóneos y se establezca una ruta clara de contacto, seguimiento y formalización de resultados. La valoración será registrada de manera confidencial, con el consentimiento informado de la persona, y protegida bajo las normas de tratamiento de datos personales (Ley 1581 de 2012).

El resultado del proceso será un plan de ajustes individual, el cual debe contener con claridad: (i) una descripción general de los ítems del formato PIAR; (ii) el listado de ajustes razonables concertados; (iii) los apoyos que se le garantizarán; (iv) los acuerdos generales; (v) Observaciones y Firmas de los representantes de la Unidad Académica o Administrativa, Representante del Comité de Adaptaciones para la Inclusión, Profesional de Éxito Estudiantil y la persona solicitante.

Dicho plan no tendrá un carácter estático ni permanente. Podrá ser revisado, modificado o suspendido por mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a los cambios en la situación de la persona, a la eficacia de los ajustes, o a nuevas condiciones del entorno institucional.

El plan se formalizará mediante el formato PIAR, los representantes de la Unidad Académica o Administrativa que deben ejecutar los ajustes, Representante del Comité de Adaptaciones para la Inclusión, Profesional de Éxito Estudiantil y la persona solicitante. Su copia será entregada a quien corresponde, y será registrado el sistema institucional, con acceso restringido a través de la plataforma ARCE.

La Universidad garantizará que este plan sea comprendido, respetado y aplicado por todas las personas responsables de su cumplimiento, evitando omisiones, distorsiones o incumplimientos. Para ello, podrá realizar jornadas de socialización interna, acompañamiento a equipos docentes o administrativos, asignación de tutores institucionales, o activación de mecanismos de vigilancia institucional.



7.1. RUTA ESTUDIANTES

Ítem N.º	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Cargo ejecutante	Evidencias de la actividad
0	Acompañamiento en procesos de Admisión En caso de necesitar una asesoría específica, el programa contacta al Centro DEI a través del correo electrónico: inclusion@unbosque.edu.co para coordinar una asesoría frente a la situación presentada por el aspirante. Si la persona que aspira a ingresar es aceptada y formaliza el proceso de matrícula, se pasa al punto 4	Dirección del Programa académico o persona encargada de los procesos de admisión dentro de la Facultad o departamento	Correo electrónico
1	Identificar situaciones que requieren acompañamiento La identificación puede darse desde la observación directa en diversos espacios de la universidad, procesos de caracterización institucional (ICE), entrevistas de admisiones, solicitud de reintegro, así como por iniciativa de la persona o su familia. Se incluyen casos de salud, discapacidad, situaciones de cuidado, violencia, embarazo, reafirmación de género, discapacidad, pertenencia étnica, clase social, actividad política u otras condiciones que generen barreras para el ejercicio pleno de sus derechos a la educación. Situaciones que pueden indicar la necesidad de apoyo o ajuste: <ul style="list-style-type: none">• Dificultades persistentes del estudiante en el ambiente y los procesos académicos.• Cambios emocionales o conductuales significativos que afecten el rendimiento académico de la persona.• Ausentismo, bajo rendimiento académico, o deserción de la universidad.	Cualquier persona de la comunidad UEB, sus acudientes o cuidadores	No aplica



2	<p>Remitir caso para análisis y acompañamiento:</p> <p>Quien identifique la situación deberá canalizar el caso identificado al líder de Éxito Estudiantil o profesional de Éxito Estudiantil para su análisis inicial.</p> <p>La remisión debe realizarse oportunamente, en 5 días hábiles tras conocer la situación para facilitar una respuesta adecuada y pertinente.</p>	La persona que identifica la situación	Correo electrónico de remisión
3	<p>Realizar acercamiento con el estudiante:</p> <p>Se realizará una reunión con el/la estudiante en un espacio de escucha activa y confidencialidad, con el objetivo de comprender su situación, identificar necesidades y recopilar información relevante.</p> <p>Si se identifica la necesidad de activar la ruta, se informará al estudiante sobre esta posibilidad.</p> <p>Se debe respetar su autonomía, permitiéndole decidir si desea que se convoque al comité y/o estar acompañado por un acudiente.</p> <p>También se le deben presentar las alternativas institucionales disponibles para la inclusión y los ajustes razonables.</p> <p>La atención deberá registrarse en el sistema ARCE.</p> <p>¿Se requiere activación del Comité?</p> <p>Sí: ir a la actividad 4.</p> <p>No: finalizar la ruta.</p>	Líder de Éxito Estudiantil o Profesional de Éxito Estudiantil	Registro del caso con soportes requeridos en ARCE



4	<p>Remitir el caso para activación del Comité de Adaptaciones para la Inclusión - Comité API</p> <p>En un plazo no mayor a 5 días hábiles se debe remitir el caso al correo electrónico inclusion@unbosque.edu.com mediante informe que deberá incluir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Observaciones académicas o comportamentales• Informes o diagnósticos médicos/psicológicos (si existen)• Relato del estudiante con evidencia contextual (académica, social o emocional) y apoyos requeridos• Informe técnico del caso y análisis (Formato LEI)	<p>Líder de Éxito Estudiantil</p> <p>Profesional de Éxito Estudiantil</p> <p>(En caso de procesos de admisión, Dirección del Programa académico o persona encargada de los procesos de admisión dentro de la Facultad o departamento)</p>
5	<p>Activación del Comité de Adaptaciones para la Inclusión - Comité API</p> <p>En los 5 días hábiles posteriores a la recepción del caso el Centro DEI convocará desde el correo inclusion@unbosque.edu.com al Comité API el cual estará conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none">• La dirección del Centro DEI, o su delegado• La dirección de DIGINEXA, o su delegado• La coordinación de equidad o inclusión del Centro DEI• La dirección del programa académico convocante, o su delegado• Profesional de Éxito Estudiantil• Líder de Éxito estudiantil del programa• Otros profesionales requeridos, según el caso	<p>Coordinación</p>



• • •

6	<p>Analizar el caso y formular el PIAR:</p> <p>El Comité analizará el caso con enfoque de derechos, diversidad e inclusión, y formula un Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR) con base en el diagnóstico de necesidades del estudiante. En el PIAR se deja constancia de responsables para su seguimiento.</p> <p>Durante este proceso, se puede identificar la necesidad de gestionar apoyos o derivar hacia servicios internos o externos.</p> <p>Nota: Si el/la estudiante se encuentra en prácticas profesionales, el PIAR debe ajustarse a las condiciones del entorno de práctica. En este caso, la Facultad debe participar en su elaboración junto con un representante del espacio de práctica correspondiente.</p>	Comité de Adaptaciones para la Inclusión	Formato de Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR)
7	<p>Socializar y aprobar el PIAR con el estudiante:</p> <p>Una vez formulado el PIAR, se debe presentar al estudiante para su revisión y aprobación en los 5 días hábiles posteriores a la decisión del comité.</p> <p>La socialización se realiza mediante una reunión presencial o virtual, en la que se explican los ajustes propuestos. El estudiante debe firmar el formato de aceptación como constancia de su conformidad.</p>	Representantes designados del Comité API	Firma de estudiante en el Formato PIAR y copia de PIAR en sistema ARCE





• • •

8	<p>Informar sobre los ajustes definidos en el PIAR:</p> <p>En los 5 días hábiles posteriores a la aprobación del PIAR, se comunicará, mediante correo electrónico o reunión, a los docentes o personas que estén involucradas en los ajustes razonables del estudiante (incluidos espacios de práctica profesional, pares, dependencias institucionales, etc.) sobre los acuerdos establecidos.</p> <p>Se brindará espacio de acompañamiento a lo largo del semestre a los docentes o personas que estén involucradas en los ajustes razonables del estudiante.</p>	A quien la Facultad designe (líder de éxito, Secretaría Académica, Coordinadores de currículo, directores de programa o de área, etc.)	Correo electrónico con copia al líder de Éxito Estudiantil
9	<p>Realizar seguimiento y evaluación semestral del PIAR:</p> <p>Volver al punto 3.</p> <p>Se cerrará formalmente el caso cuando el/la estudiante ya no requiera ajustes razonables.</p>	Líder de Éxito Estudiantil o Profesional de	Registro de seguimiento en la plataforma ARCE
Fin de la ruta			





• • •

7.2. RUTA PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Ítem N.º	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Cargo ejecutante	Evidencias de la actividad
1	<p>Identificar situaciones que requieren acompañamiento</p> <p>La identificación de situaciones que impliquen la necesidad de establecer ajustes razonables o apoyos a docentes, administrativos o contratistas vinculados a la Universidad, puede darse desde la observación directa en el entorno laboral, del reporte por parte del trabajador o sus superiores, o de valoraciones realizadas por el área de Talento Humano, el Centro DEI o el Comité de Convivencia Laboral. Se incluyen casos de salud, discapacidad, situaciones de cuidado, violencia, embarazo, reafirmación de género u otras condiciones que puedan generar barreras para el ejercicio pleno de sus funciones.</p>	Trabajador/a o sus superiores, Talento Humano, Centro DEI o Comité de Convivencia Laboral	No aplica
2	<p>Remitir caso para análisis y acompañamiento:</p> <p>Una vez identificada la situación, si la unidad implicada o la persona que necesita el ajuste requiere apoyo técnico para definir los ajustes razonables, remitirá el caso directamente al Centro DEI en 5 días hábiles posteriores a conocerla, escribiendo al correo electrónico inclusion@unbosque.edu.co.</p> <p>El correo deberá incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> Datos de contacto de la persona involucrada (nombres y apellidos, cédula y correo electrónico) Informes o diagnósticos médicos/psicológicos (si existen) Relato del trabajador con evidencia contextual (laboral, social o emocional). 	La persona que identifica la situación	Correo electrónico
3	<p>Realizar acercamiento inicial con el trabajador/a: En un plazo no mayor a 10 días hábiles se sostendrá una reunión de escucha activa en la que se dialogue con la persona trabajadora sobre su situación, se identifiquen barreras, se recopile información relevante y se le informe sobre la posibilidad de activar el procedimiento de ajustes. Se respeta su autonomía y confidencialidad, permitiendo que decida si desea continuar con la ruta. También se presenta la oferta de apoyos institucionales disponibles para su contexto. Se abre el espacio para que se planteen por parte del trabajador, los ajustes requeridos, conforme a la sentencia T-062 de 2025.</p> <p>Se ofrece la orientación para obtener la Certificación de la incapacidad, si así lo desea la persona.</p> <p>¿Se requiere activar el Comité API?</p>	Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión	Registro del caso con soportes requeridos en documento interno



UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

Ítem N.º	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Cargo ejecutante	Evidencias de la actividad
	Sí: ir a la actividad 4. No: finalizar la ruta.		
4	Activar del Comité de Adaptaciones para la Inclusión En los 5 días hábiles posteriores a la recepción del caso El Centro DEI convocará desde el correo electrónico inclusion@unbosque.edu.co al Comité de API, el cual incluirá representantes de Talento Humano, representantes de SSL, del Centro DEI y de la dependencia correspondiente.	Centro DEI	Correo electrónico
5	Analizar el caso y formular el PIAR: El Comité de API analiza el caso con enfoque de derechos laborales, diversidad e inclusión. Con base en el diagnóstico de necesidades, se diseña un Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR) que detalle los ajustes requeridos en jornada, funciones, condiciones físicas, tecnológicas o relacionales. El plan se construye concertadamente con la persona trabajadora. En el PIAR se define el responsable de su seguimiento y se especifica si el caso requiere articulación con EPS, ARL o entidades externas. Los miembros del Comité y las personas involucradas firman Formato de Confidencialidad. Nota: Si el/la trabajador se encuentra en prácticas profesionales, el PIAR debe ajustarse a las condiciones del entorno de práctica.	Comité de Adaptaciones para la Inclusión	Formato de Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR) y Formatos de Confidencialidad
6	Socializar y aprobar el PIAR con el trabajador/a: Se realiza una reunión de socialización del PIAR con la persona trabajadora en los 5 días hábiles posteriores a la decisión del Comité. Se explican los ajustes propuestos, se resuelven inquietudes y se firma el documento como constancia de aceptación. Se deja copia del plan en el expediente confidencial.	Representantes designados del Comité de Adaptaciones para la Inclusión	Firma de trabajador en el Formato PIAR
7	Informar a personas involucradas sobre los ajustes definidos en el PIAR: En los 5 días hábiles posteriores a la aprobación del PIAR, se comunicará a su jefe inmediato o personas que estén involucradas en los ajustes razonables del trabajador sobre los acuerdos establecidos en el PIAR. Se brindará espacio de acompañamiento a lo largo del semestre al personal (jefes, colegas, etc.) que esté involucrado en los ajustes razonables.	Centro DEI	Directa o Correo Electrónico



UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

• • •

Violencia y Discriminación

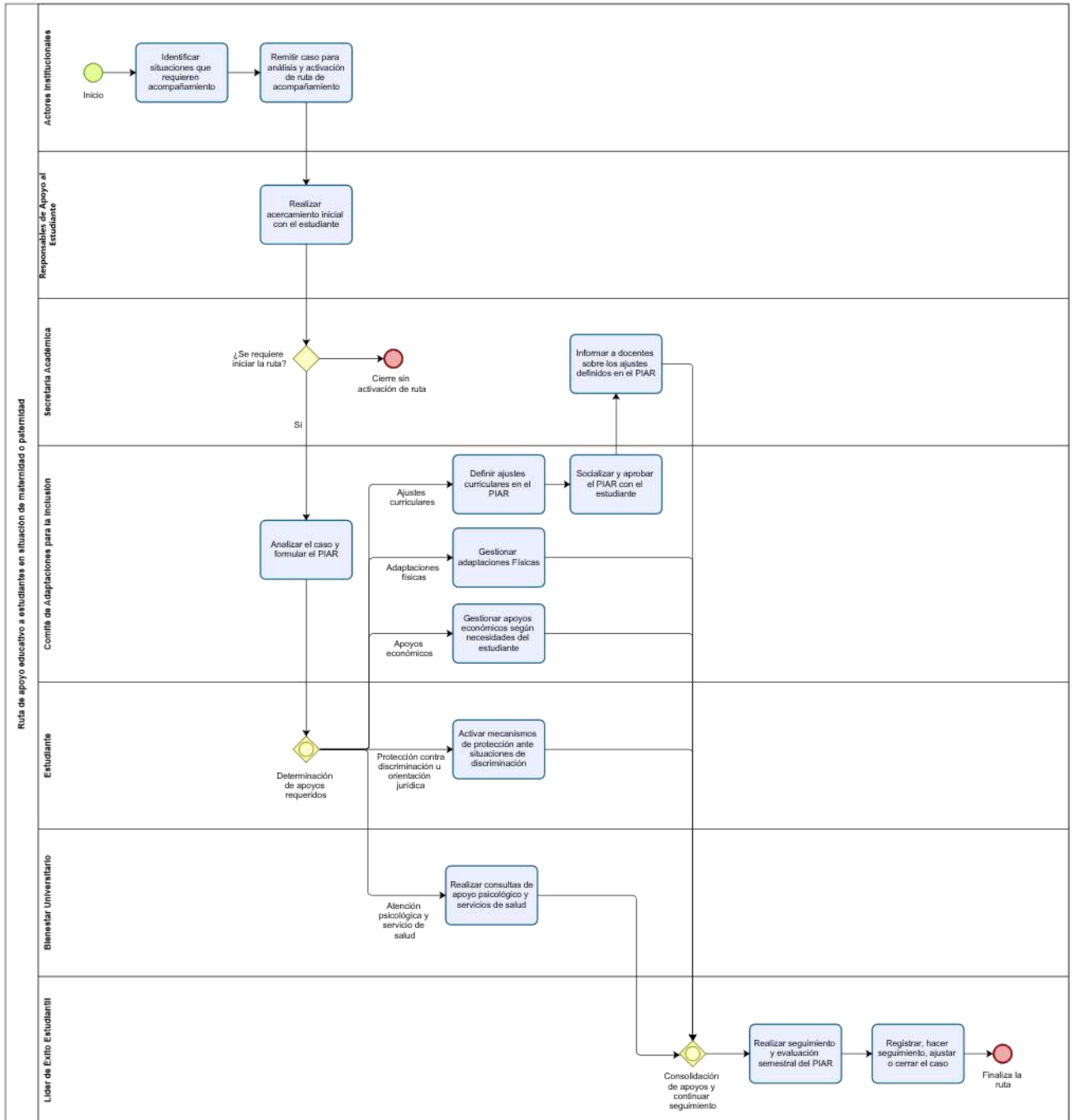
8	Realizar seguimiento y evaluación semestral del PIAR: A los tres y seis meses (según el caso), se realiza una reunión de seguimiento con la persona trabajadora para evaluar el impacto de los ajustes, identificar dificultades, valorar su continuidad y fortalecer el proceso. Si la situación lo amerita, se reactiva el Comité (volver al punto 4). Cerrar formalmente el caso cuando la persona ya no requiera ajustes razonables.	Talento Humano o SSL y Centro DEI	Registro de seguimiento en documento interno
Fin de la ruta			

•
•
•





DIAGRAMA DE FLUJO





Referencias

Bárceñas Pozos, L. A. (2014). *Las cuatro AS para que el derecho a la educación se cumpla*. Universidad Iberoamericana Puebla. <http://hdl.handle.net/20.500.11777/2073>

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2016). *Observación general núm. 4: El derecho a la educación inclusiva (CRPD/C/GC/4)*. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-4-article-24-right-inclusive>

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [CDESC] (2009). *Observación general núm. 20: La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) (E/C.12/GC/20)*. Naciones Unidas.

Corte Constitucional de Colombia. (2011). *Sentencia T-051 de 2011*.

Corte Constitucional de Colombia. (2014). *Sentencia C-671 de 2014*.

Corte Constitucional de Colombia. (2018). *Sentencia SU-040 de 2018*.

Corte Constitucional de Colombia. (2024). *Sentencia T-177 de 2024*.

Corte Constitucional de Colombia. (2025). *Sentencia T-083 de 2025*.

Ministerio de Educación Nacional. (2017). *Decreto 1421 de 2017, por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87040>

Ministerio de Educación Nacional. (2020a). *Lineamientos de política de educación superior inclusiva e intercultural*. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/357277:Lineamientos-de-politica-de-educacion-superior-inclusiva>

Ministerio de Educación Nacional. (2020b). *Orientaciones para promover la gestión escolar en el marco de la educación inclusiva*. https://colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/2020-12/Documento%20Gestio%CC%81n%20Escolar%20accesible.pdf



• • •
Moreno, M. A. (2023). *Glosario de apoyos educativos y ajustes razonables para garantizar la participación plena de estudiantes con discapacidad*. UNESCO OREALC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388558>

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

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1983). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 159)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312304

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183)*.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Recomendación sobre el VIH y el Sida y el mundo del trabajo (núm. 200)*.

Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad, & Fundación ONCE. (2018). *Guía de adaptaciones en la universidad*. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Guia-adaptaciones-universidad.pdf>

República de Colombia. (1991). *Ley 21 de 1991, por medio de la cual se aprueba el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37032>

República de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*.

República de Colombia. (1994). *Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación*.

República de Colombia. (1996). *Ley 324 de 1996, por la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda*.



• • •
República de Colombia. (1997). *Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.*

República de Colombia. (2002). *Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”.*

República de Colombia. (2003). *Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.*

República de Colombia. (2005). *Ley 982 de 2005, por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.*

República de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.*

República de Colombia. (2007). *Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad.*

República de Colombia. (2009a). *Decreto 366 de 2009, por medio del cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales.*

República de Colombia. (2009b). *Ley 1306 de 2009, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.*

República de Colombia. (2009c). *Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”.*

República de Colombia. (2010). *Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.*

República de Colombia. (2011). *Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.*

República de Colombia. (2013a). *Ley 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.*



República de Colombia. (2013b). *Ley 1680 de 2013, por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión el acceso a la información, a las comunicaciones y a las TIC.*

República de Colombia. (2015a). *Decreto 1075 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.*

República de Colombia. (2015b). *Ley 1752 de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011 para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.*

República de Colombia. (2022). *Resolución 1239 de 2022, por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.*

República de Colombia. (2023a). *Ley 2297 de 2023, por medio de la cual se establecen medidas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y de sus cuidadores.*

República de Colombia. (2023b). *Ley 2338 de 2023, por medio de la cual se establecen lineamientos para la política pública sobre endometriosis.*

República de Colombia. (2024). *Ley 2394 de 2024, por medio de la cual se garantiza la protección de los derechos de estudiantes gestantes, en lactancia y en licencia de paternidad en instituciones educativas.*

República de Colombia. (2025a). *Ley 2460 de 2025, por medio de la cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de salud mental.*

República de Colombia. (2025b). *Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente la normativa laboral y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno.*

Secretaría de Educación del Distrito. (2021). *Ruta para la atención educativa a estudiantes con trastorno del espectro autista.* <https://repositorios.ed.educacionbogota.edu.co/server/api/core/bitstreams/b6e8ce03-66d8-4be0-a79d-6af2481246f4/content>

Universidad Academia de Humanismo Cristiano. (2025a). *Protocolo de ajustes metodológicos para estudiantes madres, padres y cuidadores.* https://www.academia.cl/wp-content/uploads/2025/01/01_02_25_436aea20b0f96f4b6aab42287f94e962.pdf



UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

- • • Universidad Academia de Humanismo Cristiano. (2025b). *Protocolo de ajustes razonables académicos para estudiantes con discapacidad y neurodivergencia*. https://www.academia.cl/wp-content/uploads/2025/01/01_02_25_67ae5e84836c381e174bf0fe3b8cef40.pdf
- Universidad Anáhuac México. (2023). *Procedimiento para solicitar ajustes razonables para estudiantes con discapacidad*. <https://www.anahuac.mx/mexico/files/Procedimiento-para-ajustes-alumnos-con-discapacidad.pdf>
- Universidad El Bosque. (2019). *Política de equidad e inclusión estudiantil*. https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-equidad-e-inclu-sion-estudiantil-ueb_0.pdf
- Universidad El Bosque. (2024). *Política de diversidad, equidad e inclusión*. <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2024-10/PoliticadeDiversidadEquidadeinclusion.pdf>

