



Universidad[®]
Católica
de Manizales

Educación a
Distancia

Maestría en Pedagogía

PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE LOS INSTRUCTORES

DEL SENA DESDE UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA

YENNY ALEJANDRA MARTÍNEZ



**PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE LOS INSTRUCTORES DEL SENA DESDE
UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA**

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MANIZALES

2021

**PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE LOS INSTRUCTORES DEL SENA DESDE
UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA**

Trabajo presentado para optar por el título de Magíster en Pedagogía

Presentado por:

Yenny Alejandra Martínez

Asesora:

Diana Clemencia Sánchez Giraldo

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Manizales, 2021

Contenido

Introducción	7
Capítulo I	10
1. Problematización	10
1.1. Descripción del problema.....	10
1.2. Pregunta de investigación.....	16
1.2.1. Preguntas orientadoras	16
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.1. Justificación.....	18
1.2. Contextualización.....	21
1.2.1. Educación inclusiva de personas con habilidades especiales en el SENA, Regional Caldas 21	
1.3. Marco Legal	24
Capítulo II	27
2. Perspectiva teórica.....	27
2.1. Antecedentes	27
2.1.1. Antecedentes en el ámbito local Caldas.....	27

2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	31
2.1.3.	Antecedentes en el orden internacional.....	35
2.1.4.	Análisis de los antecedentes.....	38
2.2.	Marco Teórico.....	41
2.2.1.	Prácticas pedagógicas, una mirada particular desde el saber-hacer de los instructores del SENA	42
2.2.2.	Educación Inclusiva en el SENA, hacia el reconocimiento del otro.....	45
2.2.3.	Formación profesional integral, un modelo educativo abierto a la inclusión	49
2.2.4.	Clasificación de los tipos de discapacidad	53
2.2.4.1.	Discapacidad motora.....	54
2.2.4.2.	Discapacidad sensorial	54
2.2.4.3.	Discapacidad mental	55
2.2.4.4.	Discapacidad múltiple	56
2.2.5.	Educación socio-laboral	56
2.2.6.	Enfoque legal del SENA y del Ministerio del Trabajo	57
2.2.7.	Pedagogía inclusiva.....	61
2.2.8.	Características de la educación en el contexto rural	65
Capítulo III.....		71
3.	Marco metodológico	71
3.1.	Enfoque de la investigación	71

3.2.	Diseño de la investigación.....	71
3.3.	Población y muestra	71
3.4.	Técnicas e instrumentos	72
3.5.	Análisis y procesamiento de la información	72
Capítulo IV:	74
4.	Resultados	74
4.1.	Categorías y subcategorías de análisis	74
4.2.	Red de conocimiento y análisis.....	97
Conclusiones y recomendaciones		101
Referencias bibliográficas.....		104
Anexos		114

Introducción

Indicar las posibilidades de formación y cualificación de las personas es una oportunidad de formar en la diversidad. Mediante el escenario pedagógico de reconocimiento del otro, se abre la postura a relacionar puntos de vista del aprender con habilidades diferentes. La intención formativa laboral para la vida, es una manera de reconocer en el otro las capacidades y habilidades de la persona y por ende del aprendiz SENA¹. El Servicio Nacional de Aprendizaje como institución educativa que contribuye a la formación tecnológica de los jóvenes colombianos es la base de la investigación y por ende forma parte del presente trabajo al trascender al ámbito social y laboral de los aprendices. En su contexto académico las competencias y conocimientos específicos en un oficio o arte determinan las herramientas pedagógicas acordes y necesarias para el oficio de formación laboral en población adulta. Por lo tanto, es labor de la pedagogía contribuir a identificar aspectos que cualifiquen al aprendiz desde sus habilidades diferentes y conlleven a potenciar el aprendizaje como “patrimonio personal y social” (Sáez, 2017).

El proceso de formar propuesto por el Servicio Nacional de Aprendizaje, cuenta con la acción pedagógica de instrucción. El instructor² es el encargado de la instrucción y portador del saber específico, el cual confluye con los intereses de la población en formación inicial para el trabajo. En este sentido, se hace evidente el auge de la oferta educativa propuesto por las políticas educativas colombianas en el ámbito de la formación laboral gratuita. Por esto, es natural que al

¹ SENA, entiéndase como en Servicio Nacional de Aprendizaje, el cual auspicia programas de desarrollo tecnológico y capacitación socio- laboral de jóvenes en el estado Colombiano (PNUD, 1998). Puede encontrarse una descripción más amplia en <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

² Cf. Mèlich (1194), siguiendo a Reboul (1984), argumenta que la palabra instrucción se ha desacreditado en los años sesenta, y se ha sustituido por su equivalente de educación, que significa enseñanza, sobre todo en el ámbito escolar. A este aspecto propone Mèlich (1994), intentar recuperar la neutralidad del concepto de instrucción, en el sentido de un intercambio de información que tiene lugar en la vida cotidiana y que se dirige básicamente al desarrollo de conocimientos y habilidades (p. 126).

aula de instrucción lleguen aprendices con diversas habilidades. En consecuencia, se hace necesario y conveniente indicar investigaciones en busca de la perspectiva de la formación inclusiva desde las prácticas situadas en el contexto pedagógico de formación para la vida.

El proceso de instrucción propuesto por el SENA se identifica como un proceso pedagógico dirigido hacia diversos escenarios. La enseñanza para el trabajo presenta devenires, retos y metas educativas en cuanto a la cualificación de aprendiz se refiere. En correspondencia, se ubica el reconocer al otro como diverso y único a la hora de aprender. Enseñar al otro parte de reconocerlo y potenciarlo con el ánimo de aportar herramientas y conocimientos laborales que buscan mejorar la calidad de vida, el crecimiento personal y el bienestar propio del aprendiz. Mèlich (1994) expresa: “las acciones instructivas y/o formativas se constituyen en acciones educativas si adquieren una dimensión moral no en sus finalidades ni en sus métodos, sino en la interacción entre los sujetos” (p. 126). En esta lógica se infieren las habilidades diferentes, desde la educación como un derecho asequible e igualitario en el contexto colombiano de formación laboral en la población juvenil.

El aprendiz SENA es el articulador de estrategias formativas y prácticas educativas que trascienden el escenario laboral para ampliarse a la vida personal y social de los estudiantes. Por este motivo, se hace importante estudiar las prácticas educativas de los instructores y el sentido en que los aprendices con habilidades diferentes le atribuyen a las mismas, como herramienta que permite identificar la perspectiva de formación socio-laboral del Sena, Regional Caldas en las comunidades rurales. Este punto de encuentro confluye desde los recursos para la enseñanza, las relaciones educativas e instructivas entre instructor y aprendiz. Además de los procesos de formación en escenarios rurales. Entonces resulta inevitable preguntar por la intensidad pedagógica,

los recursos y herramientas didácticas que emplea el instructor para educar al aprendiz SENA en sus diversas cualidades y características.

Las posibilidades educativo-laborales que ofrece el SENA como institución pública, la identifica como un escenario formativo comprometido con el desarrollo de sus aprendices y por extensión de las comunidades en las que estos residen. Por esta razón, este estudio se ampara en el paradigma interpretativo y el enfoque cualitativo de investigación, aspectos que ameritan preguntar por la formación del instructor en relación con la integración socio-laboral de aprendices en situación de discapacidad del SENA. Además, inmiscuir las herramientas y recursos al servicio de la enseñanza instructiva que permitan reconocer al estudiante como diverso. Es por ello que se argumenta la necesidad de formar al estudiante diverso con las competencias laborales de calidad, que identifican la opción de educar en los diferentes ámbitos de formación humana (Runge y Garcés, 2011).

Capítulo I.

1. Problematicación

1.1. Descripción del problema

Instar hacia la comprensión del otro, su diversidad y las características que implica su humanidad, es la total apertura a identificar lo diverso y único en cada aprendiz. La educación como herramienta social y espacio de propuestas pedagógicas de transformación del hombre, se ha convertido en aliada para develar alternativas que, desde la investigación, posibilitan extender puentes relacionales para ubicar el reconocimiento del aprendiz desde su diversidad. Dicha diversidad enriquece y cualifica el escenario de enseñanza; además lo desafía y reta a cambios sustantivos de su quehacer y, por ende, del quehacer pedagógico del instructor.

Las posibilidades de educación en los escenarios rurales son espacios de formación humana donde interviene la acción educativa del instructor. Los instructores se encargan en diferentes escenarios de apostar por educar y formar para la vida; es por este aspecto que, tanto para el instructor, tiene sentido implicar, reconocer y promocionar a cada integrante del aprendizaje en su aula; como para el aprendiz se hace indispensable sentir el reconocimiento y el acompañamiento pedagógico que brinda el instructor.

Desde estas posturas iniciales, es necesario reconocer las relaciones de alteridad en la inclusión del estudiante con habilidades diferentes en los procesos de formación socio- laboral en la regional Caldas SENA. Dado que esta situación amerita pensar las prácticas pedagógicas a implementar, al plantearse la discusión en relación a quién tiene las potencialidades o quien tiene falencias: el aprendiz o la institución. A este respecto, argumenta (Blanco, 2006, p. 5) “en el enfoque de la inclusión, se considera que el problema no es el niño sino el sistema educativo”. Es

decir, que, a partir de la educación como sistema e institución, es que se debe enmarcar la inclusión del estudiante con habilidades diferentes.

Las prácticas pedagógicas se convierten en la herramienta que ubica al instructor en relación con el aprendizaje en diferentes contextos, es por ello el interés de reconocer las prácticas para atender a la población con habilidades diferentes en la formación socio- laboral ofrecida por el SENA, Regional Caldas. Dentro del círculo práctico es posible notar mediante observaciones situadas y encuentros pedagógicos entre instructores, oportunidades de mejora en las prácticas para el reconocimiento del otro como un ser diverso. Tal como plantea Blanco (2006), enuncia algunas de las causas relacionadas con esta problemática:

La escasez de recursos, la rigidez de la enseñanza, la falta de pertinencia de los currículos, la formación de los docentes, la falta de trabajo en equipo o las actitudes discriminatorias son algunos de los factores que limitan el acceso, permanencia y el aprendizaje del alumnado (p. 6).

El modelo pedagógico SENA humanista-cognitivo en la relación entre instructores y aprendices deja ver la diferencia entre educación socio- laboral y formación humana. Ambos son campos de acción pedagógicos pero cada uno persigue objetivos diferentes en sus procesos formativos. Específicamente, la educación social laboral se enfoca más en capacidades y competencias y, la formación humana en aspectos humanísticos. No obstante, es necesario integrar en el campo de la educación socio- laboral la intención de formar desde la diversidad, de manera concreta, desde la inclusión de los aprendices con habilidades diferentes.

Al ser el departamento de Caldas un escenario de educación abierto a los diferentes espacios y ambientes geográficos, se abordan los procesos de enseñanza y aprendizaje para la formación laboral en el contexto rural. Condición que determina otras características en la

formación, en materia de recursos técnicos y didácticos. Se evidencian dificultades que afronta el instructor para orientar saberes y desarrollar competencias laborales. En consecuencia, se abre un nuevo panorama en la relación del instructor y el aprendiz SENA con habilidades diferentes, ya que se generan otras rutas para las prácticas pedagógicas en el desarrollo de saberes y competencias en el ámbito laboral, en específico, desde las prácticas del instructor.

En el año 1965 se inauguró en la ciudad de Manizales el Centro de Comercio y Servicios SENA, Regional Caldas, en la actualidad, este cubre los 27 municipios del Departamento de Caldas con distintos programas de formación en los sectores: agropecuario, industrial, metalmecánico, automotriz, eléctrico, comercial, de servicios, construcción, maderas, calzado y confección, con énfasis en poblaciones especiales, trabajadores, emprendedores y empresarios. Sin embargo, a lo largo de sus 55 años de existencia, sólo hasta el año 2014, el Ministerio de Trabajo crea la Resolución 1726 la cual establece la “Política Institucional de Atención a Personas con Discapacidad”.

En esta política Institucional se contempla la extensión de los servicios educativos del SENA, a las personas con discapacidad visual, auditiva, física, intelectual y sordo – ceguera. Sin embargo, aunque existe esta apuesta institucional, su implementación en programas y proyectos que incidan en la real inclusión de esta población son incipientes, sobre todo en la preparación de los instructores para la docencia de aprendices con habilidades especiales. De acuerdo con el informe del SENA “Pacto para la productividad” presentado en el año 2018, la institución ha invertido \$1.730.000.000 de pesos colombianos en la contratación de intérpretes para la enseñanza a personas con discapacidad auditiva y del habla, a la vez que se han diseñado cursos de Orientación de procesos formativos a personas con discapacidad y de interacción con personas en estas condiciones.

Aunque en el informe no se relacionan las regiones y programas beneficiarias de estas acciones, es notorio en la Regional del Departamento de Caldas del SENA, las carencias logísticas, pedagógicas y didácticas para la instrucción de los aprendices con alguna discapacidad. En este sentido, el presente proyecto de investigación se enfoca en las prácticas pedagógicas del instructor al enfrentarse a la formación de aprendices con habilidades especiales. Situación que se acentúa en el contexto rural, como lo son las veredas La Violeta, Chinchiná y Villamaría de la ciudad de Manizales, donde la institución tiene programas en curso

En el caso de la Regional Caldas, se ha implementado la atención de educación inclusiva a personas sordo-mudas o invidentes, por medio de traductores que acompañan a algunos instructores de programas de formación determinados. No obstante, dada la extensión en cobertura de los programas académicos, no se cuentan con el personal y las herramientas suficientes para abarcar las necesidades de formación en la apuesta de la educación inclusiva del Sena. Muestra de ello, son las cifras presentadas por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en Colombia y la guía de indicadores del Departamento Nacional de Planeación, que establecen que el 33% de los usuarios del SENA se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

En el desarrollo de las actividades de formación en el Centro de Comercio y Servicios SENA, Regional Caldas, los instructores contratistas están retados a desarrollar procesos formativos de inclusión en los escenarios de formación rural de la ciudad de Manizales, en las veredas anteriormente mencionadas, en las que se ofertan los programas de formación técnica en panadería y tecnología en gestión humana. Programas a cargo de una comisión de 7 instructores, quienes conforman el grupo de trabajo académico y formativo. Ellos, trabajan con aprendices que tienen habilidades especiales, no obstante, los instructores, no cuentan con una preparación

específica para atender las necesidades pedagógicas de esta población, más allá de los conocimientos desde su saber disciplinar, y de manera ausente el saber pedagógico, clave para fortalecer los procesos formativos. Hecho que nos hace preguntar por la manera en que los instructores resuelven dichas necesidades, además de evidenciar una de las oportunidades de mejora del SENA para llevar a cabo una educación inclusiva.

Esta situación se articula con otras necesidades y retos de la educación en contextos rurales, dada la precariedad de los recursos técnicos y logísticos de las instalaciones del SENA para atender a los aprendices con habilidades especiales y las formas de vinculación de los instructores, dado que, al ser contratados por medio de la figura de contratistas, estos no hacen parte de procesos de cualificación al interior de la institución que les permita atender con mejores herramientas y conocimientos la enseñanza de aprendices con alguna discapacidad. La única capacitación que los instructores –contratistas reciben dentro del marco de la política institucional de inclusión es el encuentro mediante la metodología de grupo primario en la que los instructores de planta comparten algunas de las herramientas y las experiencias significativas frente a prácticas de inclusión, las cuales son necesarias, pero no suficientes para garantizar una educación inclusiva efectiva.

Es por estas razones que es apremiante indagar por el proceso de educación inclusiva en los procesos formativos del SENA, y enfocar las maneras en que los instructores llevan a cabo prácticas pedagógicas de inclusión desde sus saberes particulares y desde las herramientas otorgadas por la institución, en el cumplimiento de su objeto misional y en la implementación y cumplimiento de la política institucional de inclusión.

Es por esto por lo que se hace necesario comprender las prácticas pedagógicas de instructores frente a los aprendices con habilidades diferentes en los procesos pedagógicos

propuestos por el SENA. Dado que al enfocar esta situación se contarán con mejores elementos para entender el reconocimiento del otro como diverso desde el quehacer de la pedagogía. Es el aprendiz quien se potencia en su proceso de aprendizaje para desarrollar competencias de calidad que serán aplicadas en la vida laboral, además del instructor quien se nutre continuamente a través de las experiencias brindadas por la aplicación de prácticas pedagógicas humanísticas e integradoras en su desempeño profesional.

Finalmente, se resalta la oferta pública que estipula el Servicio Nacional de Aprendizaje, como apuesta del gobierno colombiano capacitando y educando para el trabajo a la mayoría de la población juvenil y adulta, lista para ingresar a la fuerza laboral.

La propuesta educativa del SENA circula en torno a lograr en los aprendices una mejora por la calidad de vida, contribuir al crecimiento personal y colaborar en el bienestar personal del ser en formación socio- laboral. En palabras de Sáez (2015) es una acción pedagógica que busca la cualificación del ser y el individuo. En este sentido, la instrucción ofrecida para la vida laboral no puede desconectarse del reconocimiento a la población con habilidades diferentes. Puesto que, al reconocer al otro, como centro de la educación los procesos deben responder a su inclusión y, por consiguiente, al mejoramiento de sus competencias sociales y laborales.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las prácticas pedagógicas de los instructores frente a los aprendices con habilidades diferentes en los procesos formativos llevados a cabo en el Centro de Comercio y Servicios del Sena, Regional Caldas, en la zona rural: Villamaría, Chinchiná y La Violeta?

1.2.1. Preguntas orientadoras

- ¿Cuáles son los significados que los instructores les otorgan a las prácticas pedagógicas inclusivas en el proceso formativo de aprendices con habilidades diferentes en los escenarios rurales del SENA, Regional Caldas?
- ¿Cómo es entendida la educación socio-laboral inclusiva desde el reconocimiento del otro en las prácticas pedagógicas de los instructores en el proceso formativo de aprendices con habilidades diferentes en los escenarios rurales del SENA, Regional Caldas?
- ¿Cómo es el proceso de educación inclusiva en los procesos formativos del SENA?
- ¿Cuál es el enfoque pedagógico de los instructores para la inclusión educativa?
- ¿Qué herramientas brinda el SENA para la implementación de las políticas de inclusión?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Reconocer las prácticas pedagógicas de los instructores frente a los procesos formativos de estudiantes con habilidades especiales en los escenarios rurales del SENA, Regional Caldas.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar las prácticas pedagógicas del instructor SENA, en los procesos formativos en escenarios rurales.
- Analizar las prácticas pedagógicas y su relación con las características de la educación inclusiva para los aprendices SENA en el contexto rural.
- Interpretar las prácticas pedagógicas de los instructores frente a los aprendices con habilidades diferentes en los procesos formativos SENA Regional Caldas.

1.1. Justificación

Las prácticas educativas en los contextos rurales son la expresión fiel de saber pedagógico del profesorado y una oportunidad inevitable de superación personal y social para el aprendiz. La educación rural se esboza como un escenario donde se hace necesario irrumpir la rutina con la apertura de posibilidades de aprendizaje al servicio de la comunidad. El aprender entonces es lo natural e inevitable que trae inmerso la experiencia humana. Es bien sabido, que el saber no solo se adquiere en la escuela o en los escenarios de enseñanza que gozan de organización; el aprendizaje humano transgrede el escenario como tal y se hace participe en cualquier espacio físico o abstracto donde la experiencia del aprendiz vive y por lo tanto aprende.

Aprender es una tarea natural en los procesos de relación humana, tanto en lo social como en lo personal. Se abre en este sentido, la inevitable apertura educativa hacia la comprensión de enseñar a todos; y de tal manera que se garantice la igualdad de derechos y oportunidades para todos. Es por ello justo pensar en el reconocimiento del otro como diverso. Se habla del Otro como diverso, compuesto por características y unicidades propias de cada otro, lo cual corresponde con cada aprendiz como diverso. Sin embargo, en los discursos que permean la educación se ha dilucidado la expresión de inclusión al desprotegido y discapacitado, situación que ha ameritado resignificar la concepción de diverso hacia la igualdad y neutralidad del mismo término.

La educación de las personas con habilidades diferentes oscila entre lo aceptable o lo que se tiene y la realidad soñada. Tal vez educar en la desigualdad, en la inequidad, en la diferencia y en la exclusión, sin duda alguna ha ameritado allegarse a la inclusión educativa, en los escenarios escolares. Pensar las prácticas de educación inclusiva por parte de los instructores al servicio de la

inserción laboral de jóvenes y adultos es sin duda una inquietud sin resolver y una demanda social que denota la responsabilidad del pedagogo.

La función del pedagogo en los diferentes escenarios de formación escolar o laboral, siempre está ligada y cercana al reconocimiento de la persona donde el saber, el hacer y el ser tienen lugar como conocimiento. Identificar como problema las prácticas educativas en los contextos rurales es fundamental en un contexto como el colombiano, lo realmente y valioso es identificar la necesidad en las prácticas pedagógicas inclusivas hacia la formación de personas con habilidades diferentes, en otras palabras, educar. Es así que hablar de inclusión se transforma de un discurso general hacia un discurso aterrizado y lógico, pues se pretende atender a una población sin voz y eco, pero con la total intención de aprender como cualquier persona.

Formar a los estudiantes con habilidades especiales es una cuestión vital para la enseñanza. La responsabilidad del educador se ubica en la lógica de intentar acompañar pedagógicamente al aprendiz SENA con habilidades diferentes; sin que estas habilidades sean concebidas como discapacidades; entonces se inmiscuye en una premisa comunicativa que ha olvidado la comprensión hacia la diferencia no como una enfermedad sino una oportunidad diferente para la vida.

La enseñanza para la vida tiene sus bases en la primera infancia, la formación académica formal de los niños colombianos se inicia en la escuela básica, posteriormente en la secundaria y media vocacional. Pero la prosecución de los estudios en muchos casos se ve afectada por la realidad de su entorno familiar, en relación a las posibilidades económicas y a la condición social de la familia a la cual pertenece, por lo que el joven se debe ubicar dentro de su propia realidad para adquirir una formación laboral que le permita posteriormente ejercer un trabajo digno. Es en este punto donde la oferta educativa del SENA como institución pública que forma en

competencias, capacidades y habilidades para el trabajo mediante la enseñanza de calidad. Es por ello que como institución donde se educa para la vida se debe garantizar el pleno desarrollo e igualdad de oportunidades para cada uno de sus aprendices y es allí donde pensar los escenarios de inclusión a personas con habilidades diferentes se hace inevitable y con premura de atención.

1.2. Contextualización

1.2.1. Educación inclusiva de personas con habilidades especiales en el SENA, Regional

Caldas

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es una institución pública colombiana adscrita al Ministerio del Trabajo, tiene como misión la formación de las personas en sus diferentes ambientes y lugares de residencia, mediante cursos cortos, técnicos y tecnológicos en diferentes ramas formativas que representan la posibilidad de empleabilidad y formación de empresa.

Esta institución busca responder a las necesidades de la población en general dentro del contexto social y cultural, en el lugar donde reside una población que está presta a formarse para el trabajo productivo acorde a las nuevas tendencias tecnológicas y las necesidades del mercado laboral sin distinción alguna sobre los aprendices, dando cabida a personas de cualquier género, edad o condición. De esta manera, promueve el cambio sustancial de las condiciones de vida de los aprendices, mediante herramientas y conocimientos para insertarse en el mundo laboral y productivo.

En la ciudad de Manizales se inaugura en los años 60 del siglo pasado el Centro de Comercio y Servicio Sena, regional Caldas, llegando a prestar servicios a 27 municipios como una diversidad de programas para los principales sectores productivos de la región. A partir del año 2014 mediante la resolución 1726 se establece una política de inclusión de personas con discapacidad. En esta política Institucional se contempla la extensión de los servicios educativos del Sena a la población discapacitada. De acuerdo con la resolución:

La Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad en el SENA, a través del Enfoque de Derechos, promueve de manera progresiva y convergente el acceso, en igualdad de oportunidades, a los servicios de la Entidad a fin de impactar de manera

pertinente de acuerdo con la dinámica del mercado laboral abierto, en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de las Personas con discapacidad (Resolución, 1726. 2014, p.3).

Acorde con el último informe del Observatorio Nacional de Discapacidad (2018), en Colombia cerca del 6.3% de la población presenta algún nivel de discapacidad, de este grupo poblacional entre el 65.2% y 72.7% accede a la formación educativa en los niveles de preescolar o primaria, entre el 22.1% y el 26.0% alcanzan un nivel de bachillerato y sólo entre 3.2% y el 7.6% logran un nivel técnico o universitario. En el departamento de Caldas el 74,6% de esta población con discapacidad sólo logran acceder a educación en los niveles de básica primaria y secundaria y en menor porcentaje a programas técnicos, tecnológicos y universitarios. Según el DANE³, para el año 2018 en este departamento sólo había 56 personas matriculadas en programas técnicos y tecnológicos en curso, y 33 personas habían terminado sus estudios técnicos y tecnológicos. Para el año 2018, según el Plan de Desarrollo del Departamento, “(...) la dimensión de educación conformada por los indicadores de inasistencia escolar, analfabetismo y bajo logro educativo explica en un 53,9% la exclusión social de las personas con discapacidad en Caldas” (2018, p. 10).

Al analizar esta información, se puede inferir que, si bien se tiene una estadística del acceso a la educación y su repercusión en términos de inclusión, no se tiene un contexto específico de los tipos de funcionalidades diversas de esta población. Tampoco se conocen sus lugares de origen y residencia. Razones que ameritan establecer las necesidades educativas de la misma y los requerimientos pedagógicos, técnicos y didácticos que permitan vincular la oferta formativa del SENA con las aspiraciones de cualificación y desempeño laboral de las personas con habilidades especiales.

³ Departamento Administrativo Nacional de Estadística

A este respecto, la Política Institucional de Inclusión del SENA se ha planteado dentro de sus objetivos específicos: “Cualificar al personal administrativo y de instructores de la Entidad para la adecuada atención de aspirantes y aprendices con discapacidad” (Artículo Quinto, Resolución 1726, 2014, p.10). Formación que debe ser impartida por la Escuela Nacional de Instructores *Rodolfo Martínez Tono*, como se estipula en el mismo documento. Sin embargo, las acciones dirigidas a la capacitación de instructores son limitadas. Según el informe de *Los servicios de formación para el trabajo como parte del modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad "pacto de productividad"*, presentados en el 2018, se han diseñado cursos en orientación de procesos formativos a personas con discapacidad e interacción con personas con discapacidad y se ha diseñado el currículo del programa Tecnólogo en Servicios de Interpretación, para la formación de intérpretes de lengua de señas en el país, y se adelanta la Consolidación del Comité Técnico Nacional para implementación de la Política. En resumen, la institución todavía no ha alcanzado a implementar una capacitación total y de calidad a sus instructores sobre la enseñanza a personas con discapacidad.

En este sentido, si bien se reconoce el marco normativo que impulsa el reconocimiento de derechos e inclusión de esta población, así como de la capacitación del personal encargado de la formación integral profesional de los aprendices con algún tipo de discapacidad, formarlos para enfrentar los retos de la educación para el trabajo. Resulta necesario elaborar estudios específicos que permitan ampliar la información y los conocimientos en relación a la educación socio-laboral inclusiva ofrecida por el SENA. Esto teniendo presente la necesidad de conocimientos en los instructores para atender a la población con habilidades especiales y la necesidad de conocer el sentir de la misma frente a los procesos educativos implementados. Dado que las acciones institucionales de inclusión se han concentrado en abrir espacios para la población con habilidades

especiales, es necesario conocer cómo desde la labor de enseñanza de los instructores se lleva a cabo la formación de estas personas.

1.3. Marco Legal

En Colombia se cuenta con un respaldo legal e institucional que funciona como marco en el cual se amparan los derechos de las personas en situación de discapacidad. Desde los artículos consagrados en la Constitución Política de 1991, como lo son el artículo 13, en el que se imparten las directrices para adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social. El artículo 4, en el que se habla de la inclusión laboral y, el 68, en el que se estipula el acceso a la educación, pasando por el Decreto 2082 de 1996 "Por el cual se reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales", hasta la Política Pública Nacional de Discapacidad aprobada en el año 2004 donde garantiza y asegura los derechos de las personas con discapacidad; con el propósito de eliminar la discriminación por discapacidad.

Así mismo en el artículo 13 la Ley Estatutaria 1618 de 2013, se especifica que; Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, por lo que se insta a garantizar dicha inclusión y equidad, siendo específico en las responsabilidades del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) debiendo;

- a) Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico;
- b) Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual;
- c) Garantizar asesoría y

acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad; d) Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país; e) Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo SNE de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial; f) Otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad; g) Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia; Todo este contexto legal ha exigido a las entidades públicas y de educación poner en marcha planes y proyectos para garantizar el acceso a los diferentes niveles educativos establecidos en Colombia. Sin embargo, el nivel de escolaridad de una persona en situación de discapacidad continúa siendo determinado por las condiciones personales y estructurales de su condición, a pesar de los esfuerzos legislativos para impulsar su inclusión. (Congreso de Colombia, 2013)

Con este panorama, en la actualidad, se cuenta con un esfuerzo mayor por parte de las instituciones públicas de educación superior para la inclusión de personas con habilidades especiales, como es el caso del SENA en sus diferentes institutos regionales. Dicho instituto entre sus funciones tal como lo establece la Ley 119 de 1994 en su artículo 4, funciones, numeral 9; “Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.”

De igual forma la Resolución SENA 1726 del año 2014 “por la cual se adopta la política institucional para atención de las personas con discapacidad”. Esta resolución apuesta por “garantizar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a la oferta de servicios del SENA” pero esta intención se encuentra sujeta a los recursos destinados para tal fin y a la elaboración de planes concretos que permitan llevar a cabo estrategias dirigidas a la educación de la población con habilidades especiales.

Capítulo II

2. Perspectiva teórica

2.1. Antecedentes

La consulta de los antecedentes, relativos al problema abordado en esta investigación, fueron consultados en repositorios de universidades, como lo son: el repositorio de la Universidad de Manizales, y el de la Universidad Católica de Manizales; de igual modo, se consultó en bases de datos como Scielo, Redalyc y Google Académico, donde se indagaron alrededor de 30 artículos y tesis de grado relacionados con las categorías y palabras clave del proyecto. A continuación, se exponen los antecedentes indagados, siguiendo una división geográfica de los mismos, desde el ámbito local, nacional e internacional.

2.1.1. Antecedentes en el ámbito local Caldas.

Aquí se presentan algunos referentes investigativos que sirven de antecedentes a este trabajo. Cabe notar que varios de ellos se han preguntado por la relación docente – estudiante y por el significado de la educación inclusiva a partir de las prácticas pedagógicas. Como, por ejemplo, los trabajos de Alzate (2011), el cual presentó como objetivo evaluar la capacidad institucional de las 34 instituciones educativas en las que se implementó el proyecto “Caldas camina hacia la inclusión”. La autora postula que si bien se ha abonado el terreno de la educación inclusiva y al día de hoy se reflexiona sobre temas que antes pasaban desapercibidos en la práctica educativa, todavía se notan falencias didácticas y pedagógicas en los docentes frente al trabajo con estudiantes de habilidades especiales. Para realizar dicha evaluación la autora propuso aplicar el índice de inclusión en las cuatro áreas de la región educativa: directiva, administrativa, académica y comunitaria. La investigación realizada presentó un enfoque mixto, con la que se analizó de manera objetiva el índice de inclusión y de manera subjetiva la historicidad de los actores

experiencias y dificultades vivenciadas durante la implementación del proyecto. Entre los principales hallazgos denotados en el estudio se encuentran la inclusión efectiva de Caldas, el fomento de una cultura de respeto por aquellas poblaciones vulnerables, la aplicación de acciones pedagógicas por parte de los docentes en beneficio del proceso formativo de aquellos estudiantes con capacidades especiales, entre otros.

Lo anterior ocurre en la educación escolar, sin embargo, estas apreciaciones pueden hacerse extensivas al ámbito de la educación superior y la educación socio-laboral. Tal como argumentan Salazar, Quintero, Delgado y Alcalde (2014) en su tesis la cual fue estructurada con el objetivo de analizar la influencia de las competencias laborales generales asociadas al trabajo en equipo, liderazgo, creatividad y manejo de los recursos en un grupo de estudiantes con discapacidad en la Institución Educativa Francisco José de Caldas. Para ello el equipo de investigadores estudiaron la percepción de los docentes en cuanto a las competencias laborales y evaluaron el desempeño in situ con los estudiantes en condición de discapacidad. El estudio se realizó con una metodología mixta, con la que se valoró una población de nueve estudiantes en condición de discapacidad de distintos niveles educativos. Dicha valoración fue realizada mediante tres instrumentos de medición; un grupo de discusión conformado por docentes, una ficha de observación y una lista de chequeo de desempeño. La investigación arrojó como resultados que los estudiantes presentan mayor desarrollo de sus competencias en las situaciones cuando se aplican las competencias laborales, sin embargo, los docentes manifestaron hacer mayor énfasis en la aplicación de estas técnicas en el formación de los estudiantes que no tienen discapacidades, por lo que los autores concluyen que resulta necesario el fortalecimiento y evaluación de las competencias desde el Ministerio de Educación a fin de mejorar la calidad y prácticas educativas, garantizando así una inserción laboral más efectiva..

Otra investigación, a fin con el presente estudio, es la presentada por Betancourt y Barón (2017) que presentó como objetivo reconocer los desafíos que tienen los gerentes de talento humano al momento de incluir y vincular en los procesos laborales a personas en condición de discapacidad motriz y sensorial en la nueva gestión pública, para alcanzar dicho objetivo las investigadoras identificaron los mecanismos diseñados desde las políticas públicas para la inclusión de personas con discapacidad, conocer las exigencias técnicas y establecer que herramientas de trabajo deben disponer los gerentes para lograr un desarrollo laboral apropiado para los trabajadores con limitaciones motrices o sensoriales. La investigación fue considerada como de tipo mixta y no experimental, la cual permitió evaluar a una población de muestra de 31 funcionarios, de los cuales 4 presentaban algún tipo de discapacidad y 27 no. La población fue evaluada por medio de tres instrumentos, una entrevista estructurada aplicada a los 4 funcionarios con discapacidad, encuesta estructurada a los 27 funcionarios sin discapacidad y una guía de observación de campo con la se constató la realidad vivenciada en la cotidianidad laboral. La investigación arrojó como resultado, que pese a existir una legislatura en beneficio de la inclusión laboral de personas con discapacidad, no se evidencian acciones consistentes, siendo realmente mínima la inclusión en la entidad donde se realizó el estudio, concluyendo que en dicha institución no se cuenta con todas las herramientas necesarias para el desarrollo laboral de los colaboradores en condición de discapacidad.

Otro tema de investigación ha sido la valoración de la diversidad como categoría teórica y valor moral frente a la inclusión educativa de las personas con habilidades especiales. El trabajo de Ibarguen, Mancilla y Gonzáles (2017), estudio que presentó como objetivo comprender la naturaleza del pensamiento educativo sobre la inclusión desde la perspectiva del acontecimiento pedagógico y la diversidad. Basado en esta visión, los investigadores identificaron los elementos

del pensamiento educativo que intervienen en los ambientes de aprendizaje desde la perspectiva pedagógica, así mismo se plantearon conocer los conceptos de diversidad desde la apreciación de los docentes y así conocer cuales realmente eran los factores de exclusión de los sujetos educables en el sistema educativo. La metodología aplicada fue del tipo cualitativo, con el fin de describir, comprender y explicar el entorno educativo desde la visión fenomenológica de los actores. La población analizada estuvo comprendida por 27 estudiantes de básica primaria y 36 de básica media, quienes participaron voluntariamente en una entrevista guiada. Entre los hallazgos más representativos de la investigación se destaca una necesidad de diversificar las metodologías de comunicación a partir de la implementación de tecnologías de la información acorde a las necesidades y potencialidades de los estudiantes, sin la necesidad de unificar los currículos de los estudiantes regulares y de atención especial, si no presentando un currículo flexible ajustado a cada estudiante.

De manera cónsona la investigación desarrollada por Hernández (2018) la cual presentó como objetivo reconocer el sentido de la convivencia escolar a partir de las opiniones encontradas en el marco de la inclusión educativa. Dicho estudio se ejecutó por medio de un análisis de las experiencias de la comunidad educativa frente a la inclusión escolar. El enfoque investigativo fue del tipo cualitativo, y permitió evaluar desde una perspectiva fenomenológica la situación de la muestra de 25 estudiantes. El estudio arrojó como resultado que para abordar la inclusión de manera efectiva resulta necesario la aplicación de prácticas pedagógicas fundamentadas en el manejo del conflicto, la agresividad y la disciplina.

Estas dos últimas investigaciones presentadas muestran el valor del tratamiento pedagógico de la diversidad como una perspectiva que abre las posibilidades de inclusión en los entornos

laborales y educativos, al propender de forma colectiva por el reconocimiento y valoración positiva de las diferencias.

Una vez escudriñados los referentes investigativos en el departamento de Caldas es posible notar que éstos han querido abarcar distintos aspectos pedagógicos de la educación inclusiva. La mayoría de ellos centrados en la educación escolar. De ahí la necesidad de indagar por el ámbito de la educación superior y, en específico, de la educación socio-laboral. Pues es necesario considerar las prácticas pedagógicas entre instructor y aprendiz para conocer el sentido de la educación inclusiva en la preparación laboral de personas con habilidades especiales

2.1.2. Antecedentes Nacionales

En esta dirección, es posible encontrar propuestas y experiencias en algunas de las regionales de esta institución. Algunas de ellas como resultado de tesis de maestría. A continuación, se presentan sus aportes a manera de antecedentes:

En su tesis de postgrado realizada por Jaramillo y Moreno (2017), quienes construyen una propuesta de implementación de la Resolución 1726 en el Centro Industrial del Diseño y la Manufactura del SENA regional Floridablanca Santander. Esta propuesta se concentró en las personas sordas y elaboró una estrategia de comunicación inter e intrainstitucional para lograr una relación efectiva entre familiares, cuidadores, aprendices e instructores. El alcance de esta investigación deja como principal aporte la diferenciación entre las distintas habilidades especiales de los aprendices para comunicarse (lenguaje de señas, oral o escrito) y el requerimiento específico de cada una de las mismas, para lograr una comunicación efectiva que facilite el proceso de aprendizaje.

En la tesis de maestría de Castillo (2019) realizada en la Universidad del Bosque de la ciudad de Bogotá, el cual tuvo como objetivo analizar la ruta de ingreso propuesta por el Servicio

Nacional de Aprendizaje (SENA), para los aprendices con diversidad funcional. El enfoque de la investigación fue bibliográfico a partir de dos autoras de estudios relacionados con el tema. Los resultados de la investigación permitieron comprender acerca de las implicaciones éticas de la ruta de ingreso SENA para personas con habilidades especiales. Se evidencia que, si bien existe una política interna para garantizar el acceso al derecho de la educación y el empleo, esta no cuenta con protocolos diferenciados para las personas en situación de diversidad funcional dado que, se encuentran asimiladas como un grupo poblacional vulnerable junto con las condiciones etnia, conflicto armado, pobreza entre otras. Se enfatiza en la necesidad de atender técnica y pedagógicamente las necesidades de este sector poblacional para garantizar su real inclusión.

Por su parte Palacios (2018) diseña un diagnóstico para la identificación de la población con discapacidad en sus condiciones sociodemográficas, desarrollo y posterior aplicabilidad efectiva de la normativa de inclusión Resolución SENA 1726/2014 de las personas con diversidad funcional En el Complejo Industrial del Sena en la regional Atlántico. En este diagnóstico se tienen en cuenta factores demográficos, familiares, personales y pedagógicos. Se resalta en este último que los currículos no se conciben con relación a los aprendices con habilidades especiales, pues no se adaptan a sus formas de conocimiento.

En otro proyecto de investigación de interés titulado inclusión socio-laboral de la población con capacidades diversas del SENA, Regional Bogotá, realizado por Villa (2019) indaga por el estilo cognitivo y el estilo de aprendizaje de aprendices con trastorno del espectro autista con una investigación con enfoque holístico del tipo interactivo. En él se aplicó a una población de 42 aprendices una adaptación del cuestionario Honey-Alonso⁴ a fin de conocer el estilo de cada joven. Los resultados obtenidos permitieron conocer que existen una cantidad representativa de barreras

⁴ Cuestionario Honey-Alonso: instrumento para identificar el estilo preferido de aprendizaje

a la hora de aplicar dichos instrumentos, debido a la complejidad de los ítems como; “generalizar los ejemplos, cansancio frente a la extensión, confusión en los conceptos, desinterés frente al autoconocimiento, indecisión a la hora de responder, patrones repetitivos de respuesta, y desconocimiento de los profesionales”. Posterior a la aplicación se concluyó que, en los procesos de enseñanza y aprendizaje en personas con habilidades diferentes, se debe tener presente el lenguaje, los tiempos de cada sujeto, las características de estos en el plano cognitivo, la cultura y el contexto social al momento de aplicar estrategias pedagógicas.

Por su parte, Cabezas (2015) en su investigación desarrollada en Ibagué en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, se pregunta por la calidad de vida de los aprendices en situación de discapacidad en el SENA, Regional Tolima. Siendo el objeto de la investigación el analizar la aplicación de un plan pedagógico didáctico donde se incluyan estrategias y técnicas de trabajo para el fortalecimiento de los procesos de aprendizajes de aquellos estudiantes con discapacidad, se planteó abordar la problemática desde un enfoque cualitativo, el cual permitió comprender la relación entre los aprendices con discapacidad, los instructores y su círculo familiar. Entre los resultados obtenidos se visibiliza una experiencia positiva frente a la inclusión de esta población. Así mismo se logró comprender que el acompañamiento familia y la dirección de docentes capacitados son dos factores fundamentales para cambiar la realidad de la inclusión educativa.

En el proyecto de investigación de Castaño (2017), ejecutado en la región de Caldas presentaba como objetivo adaptar las prácticas pedagógicas con enfoque diferencial a la formación integral profesional orientada a la inclusión socio-laboral. Para ello los investigadores indagaron sobre las formas de aprendizaje que mejor se adaptaban a los aprendices con habilidades especiales. La ejecución de este proyecto fue realizada con un enfoque metodológico mixto, el cual permitió observar la aplicación de las técnicas metodológicas y evaluar los estilos de

aprendizaje mediante la aplicación del test de Kolb⁵. Esta investigación permitió acotar que las prácticas pedagógicas que motivan el aprendizaje son aquellas en las que el aprendiz siente el acompañamiento de un compañero, cuidador o instructor que les hace pensar y los motiva a hacer. De ahí que se sugiere a los instructores diseñar estrategias activas, tales prácticas consistieron en la ejecución de actividades a partir de experiencias propias de los aprendices, la observación directa en ambientes reales y la potenciación de los canales sensoriales. Dichas actividades deben ser acompañadas con el uso de equipos tecnológicos, materiales y recursos a fines a las necesidades de apoyo de los aprendices.

Frente a una mirada general de país, el artículo de Arizabaleta y Ochoa (2016) analiza los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. En este estudio se analizan las bases conceptuales de las orientaciones gubernamentales para educación inclusiva de nivel superior. Los autores expresan la necesidad de equipar calidad y equidad en los procesos universitarios, además de sensibilizar a la comunidad educativa frente a la inclusión como concepto social y político.

Por su parte, Rivera (2016), traza el propósito de exponer y discutir algunos fundamentos teóricos, normativos y experienciales de la relación entre inclusión e interseccionalidad. Esta investigación permite contrastar la correspondencia entre las experiencias educativas desde la visión del estudiante incluido, aparentemente, y las circunstancias en el ingreso o admisión a la universidad y la vida escolar que debe asumir. Se nota que el acceso es uno de los puntos de la educación inclusiva, pues la permanencia, la culminación y el ingreso a la vida laboral son ítems que todavía no se contemplan en las políticas pública, empresariales e institucionales.

⁵ Test de Kolb: instrumento para valorar los estilos de aprendizaje e identificar las características personales de quien lo toma

2.1.3. Antecedentes en el orden internacional

En el marco de la inclusión, el desarrollo normativo, las aperturas educativas y pedagógicas, se hace indispensable detenerse a comprender el flujo investigativo que argumenta las realidades de la escuela y de la educación. En esta dirección, se identifican posturas y tópicos de indagación en el ámbito hispanoamericano, para observar la incidencia en las comprensiones y complejidades que evoca la inclusión para el ámbito educativo en los diferentes contextos. Leer y acercarse a la realidad de los países de lengua hispana devela correspondencias en las interpretaciones legislativas y acuerdos educativos para el desarrollo social de las comunidades. En este orden de ideas, se relacionan estudios investigativos que dan cuenta de las proximidades y realidades de los escenarios pedagógicos en el espacio internacional

Haya y Rojas (2016) en su artículo comprenden el desafío anunciante de la educación obligatoria en España y su expresión en la comunidad autónoma de Cantabria, la cual se traza la meta de asegurar respuestas educativas basadas en la equidad, la calidad y el reconocimiento de la diversidad del alumnado. En este texto, los autores acotan que una manera de revisar la pertinencia de las políticas administrativas, en materia de inclusión, es por medio de la intersección resultante entre el modelo de educación inclusiva, el análisis de las prácticas escolares y la propia investigación educativa.

Suárez y López (2018) ponen a examen la investigación realizada en el ámbito de la educación inclusiva en España, entre 2010 y 2016, fruto de lo cual presentan el artículo donde constatan que las líneas de investigación predominantes en la inclusión educativa se concentran en las prácticas y gestión de centros educativos. Razón por la que se puede inferir que los análisis en el marco internacional, apenas alcanzan a observar las relaciones institucionales en la inclusión de personas con habilidades especiales.

Negri y Leiva (2016) en su artículo de investigación visualizan cómo es la realidad formativa y escolar a la que deben enfrentarse actualmente los jóvenes con DFI⁶ de diferentes centros de Educación Secundaria de la provincia de Málaga, España.

Las conclusiones más relevantes de la investigación expresan la necesidad de flexibilización de las metodologías de aprendizaje, con el ánimo de abordar la diversidad de personas con otras formas de aprehensión de la realidad. Los autores identifican la necesidad de repensar la cantidad y calidad de la oferta de los programas al comprender las particularidades, necesidades y motivaciones de los jóvenes con DFI, además indican que dicha oferta educativa debe ajustarse a las demandas del mercado laboral, y así mejorar las oportunidades de inserción laboral y social de esta población.

Plancarte (2017) en el artículo *Inclusión educativa y cultura inclusiva* propone la distinción conceptual entre inclusión e inclusión educativa, enfatizando una de las características relevantes a considerar para lograr que un centro escolar llegue a ser inclusivo, la cultura. Es necesario comprender lo que culturalmente se entiende por inclusión en contraste con el trabajo pedagógico realizado por la escuela como escenario formador de cultura y al maestro como profesional portador de saber que le permite educar en la diferencia.

Se continúa con los aportes investigativos de autores relevantes en el tema de la inclusión. Arnaiz y Azorín (2014) donde se propusieron realizar una autoevaluación docente de los procesos educativos que se llevan a cabo en cuatro centros de educación infantil y primaria, en la región de Murcia, España. Con la intención de valorar las necesidades que presentan dichas escuelas desde un enfoque inclusivo e identificar las líneas de actuación y mejora para atender adecuadamente la diversidad de los estudiantes.

⁶ DFI: Diversidad funcional intelectual

Las principales conclusiones del estudio permiten identificar que existen más debilidades que fortalezas en lo que respecta a la atención a la diversidad en los cuatro centros, por lo cual habita la necesidad de implementar proyectos de mejora que posibiliten un cambio hacia prácticas educativas más inclusivas.

Otros trabajos se han concentrado en la visión de los estudiantes y aprendices frente al sentido de la inclusión. Muestra de ello son las investigaciones de Moraña y Cotán (2017) quienes enfatizan en sus resultados la relación estudiante-docente como un factor clave para el desarrollo escolar y social de las personas con habilidades especiales. Por su parte, Cotán (2017) en esta misma perspectiva, en su tesis doctoral llega a la conclusión de que la normativa existente no garantiza una educación de calidad, ni los servicios de apoyo para la orientación y asesoramiento durante sus trayectorias escolares y laborales.

Finalmente, desde la perspectiva de las prácticas docentes y pedagógicas, las investigaciones de Fajardo (2017), Zárate, Díez y Ortiz (2017) y Paz (2018) dan una mirada general al estado de inclusión educativa en Latinoamérica. De acuerdo con estos autores, la profesionalización docente asume nuevos retos, puesto que por primera vez en la historia de la educación se intenta sumir la diversidad del aula, contrario a tiempos anteriores en los que se daba por supuesto la homogeneidad de quienes recibían educación. Así mismo, resaltan que, si bien los profesores intentan adaptarse a estos nuevos contextos, se requiere de esfuerzos institucionales que garanticen la actualización de sus conocimientos, al igual que de mejores herramientas para la comunicación e interacción con las personas cuyas habilidades son especiales. Es este sentido, estos autores concluyen en que no es posible catalogar los avances en Latinoamérica frente a la educación superior inclusiva, dado que los avances y resultados en cada región o país pueden

resultar contradictorios al compararlos entre sí. Argumento por el cual sugieren una mirada parcial y situada del contexto al momento de estudiar este tema.

2.1.4. Análisis de los antecedentes.

Los referentes citados nos permiten plantear que, primero, la preocupación por mejorar las condiciones de enseñanza y aprendizaje en personas con habilidades especiales es vigente y se ha preocupado inicialmente por evaluar las correspondencias entre las políticas estatales e institucionales entre los diferentes niveles de escolaridad. Con una mayor concentración en la educación básica primaria y secundaria. Se nota que las investigaciones en la educación superior se dirigen hacia las posibilidades de acceso, puesto que en la mayoría de países es una obligación la educación escolar y no la educación superior o universitaria.

También se evidencia que una de las preocupaciones ha sido la formación del docente y sus aptitudes hacia los estudiantes con habilidades especiales. Así, es notorio encontrar una amplia bibliografía frente a esta temática. Se resalta desde los análisis de la revisión de antecedentes la necesidad de formación específica y acompañamiento docente frente a las habilidades especiales de los estudiantes. A causa del amplio espectro de la diversidad funcional y que las condiciones en las que se ejerce la labor docente cambia de un contexto a otro, todavía no se cuenta con una ruta o modelo frente a la relación del instructor con sus aprendices en dicha condición.

Por lo anterior, puede deducirse, que la búsqueda de estrategias y prácticas pedagógicas para garantizar la inclusión de esta población es vigente y continuará siéndolo en cada contexto en la que se deba educar para todos. Una muestra de estas búsquedas en el contexto nacional y local son las investigaciones que han tenido como epicentro de estudio a las diferentes regionales del Sena. En ellas podemos ver propuestas de intervención y diagnósticos para encaminar posibles estrategias de enseñanza-aprendizaje. Puesto que cada habilidad especial requiere de condiciones

específicas, tanto institucional como pedagógicamente, se presenta el reto de diseñar e implementar estrategias adecuadas a las necesidades de este sector poblacional.

Un ámbito menos investigado, pero que ha tomado especial interés, es el del sentido de las personas con habilidades especiales frente a la inclusión en la educación y en lo laboral. Debido a que las perspectivas sobre la docencia y las condiciones políticas e institucionales han tomado fuerza en este campo de investigación, se ha notado que la perspectiva de las personas implicadas es necesaria para comprender el rumbo de la educación inclusiva.

Para cerrar, es oportuno mencionar que, aunque se busca una coherencia universal entre los acuerdos y políticas internacionales que procuran gestionar en los diferentes países la búsqueda una educación con sentido igualitario para todas y cada una de las personas, esto contrasta con las realidades e instancias políticas, sociales y educativas propias de un país o nación. En cada contexto determinado se visualizan los valores sociales que la educación busca transformar en aras de la integración y comprensión social de las diferencias. A pesar de esto, en ambos contextos se busca la igualdad y la calidad en la educación, teniendo presente el cambio de percepción al considerar las diferencias en un sentido humano.

Se comprende entonces, desde el punto de vista de la educación, que la cultura escolar se va resignificando y se transmite a todos los miembros que interactúan en ella, para lo cual es invaluable un cambio en la actitud y en las relaciones entre los actores involucrados en los procesos educativos. Por estas razones, este proyecto quiere indagar por uno de los aspectos necesarios para hacer realidad la inclusión educativa y socio-laboral, y son las prácticas pedagógicas entre los instructores y los aprendices con habilidades especiales. Puesto que no se cuenta con un protocolo o una estrategia pedagógica para abordar el relacionamiento entre ambos, se busca indagar por las posibles prácticas pedagógicas, teniendo como foco de estudio la regional Caldas del SENA. Dado

que en esta institución todavía no se cuenta con herramientas para la aplicación de la Resolución 1726 de 2014, por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad.

2.2. Marco Teórico

Para delimitar teóricamente el problema planteado en este proyecto, se elaboró una relación conceptual entre las categorías prácticas pedagógicas, educación inclusiva y reconocimiento del otro, del siguiente modo: primero se parte del entendimiento de las prácticas pedagógicas como el hacer del instructor del SENA en el proceso de formación de aprendices con habilidades especiales, el cual está circunscrito en tres dimensiones, una macro, que alude al marco cultural y estructural en el que surgen las leyes de educación inclusiva; una meso, que guía los procesos institucionales al interior del SENA que determinan el hacer formativo; y una micro, en la que se conectan las anteriores dimensiones con los saberes específicos del instructor y sus concepciones personales y valores morales frente a la visión del otro, en este caso, los aprendices con habilidades diferentes⁷. Segundo, al comprender a las prácticas pedagógicas del anterior modo, se hace necesario relacionarlas con los postulados de la educación inclusiva, tanto a nivel conceptual como institucional, al interpretarlas desde sus tres dimensiones a la luz de los postulados de esta categoría. Y tercero, se discutirá si las prácticas pedagógicas de los instructores se enmarcan en procesos de reconocimiento del otro, de manera que se pueda comprender a la educación inclusiva desde un sentido ético, orientado al mejoramiento de los procesos formativos. A continuación, se expone el marco teórico construido para esta investigación:

⁷ En este trabajo se usa el término habilidades diferentes para referirse a los aprendices que en la glosa común se conocen como personas discapacitadas, concepto reevaluado, dado que discrimina a estas personas al nombrarlas como carentes de capacidades. Desde la perspectiva del reconocimiento del otro y de la educación inclusiva se reconocen las capacidades y habilidades diferentes de estas personas como potenciales para su desarrollo, en lugar de nombrarlas como desprovistas de ellas. Para una discusión mayor al respecto, consultar el trabajo de Rodríguez y Ferreira (2010) titulado *Desde la discapacidad a la diversidad funcional*.

2.2.1. Prácticas pedagógicas, una mirada particular desde el saber-hacer de los instructores del SENA

La noción de prácticas pedagógicas ha sido muy útil en la conceptualización y análisis de diversos procesos de enseñanza y aprendizaje, tanto en ámbitos formales como informales, pero, especialmente, en la formación socio-laboral, debido a que ha permitido evidenciar las formas en que se llevan a cabo procesos educativos desde el saber-hacer particular de los participantes involucrados en los mismos.

Según lo explica (Sánchez y Cometa, 2020):

el maestro como sujeto depositario del saber pedagógico, acopia la información preliminar y crea el conocimiento, convirtiéndolo luego en discurso y diseñando la didáctica, para posteriormente transmitirla al alumno, utilizando la interdisciplinariedad, los elementos, los factores y ayudas que se configuren en la escena donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p.51)

En el SENA, el concepto de prácticas pedagógicas ha sido implementado para describir la evolución de las diferentes formas y modelos de enseñanza propuestos a nivel institucional, así lo expone Malagón (2015), quien revisa las prácticas pedagógicas del SENA desde una perspectiva histórica. De acuerdo con la autora:

Este es un tema fundamental en el devenir del SENA, pues guarda relación directa con el desempeño y el desarrollo de las competencias de los aprendices en su formación profesional. Además, permite orientar las discusiones en los colectivos de instructores, asesores y formadores, responsables de su valoración y posible transformación (Malagón, 2015, p. 28).

Aunque este concepto ha sido prolífero en la comprensión de los procesos de formación, todavía no existe un consenso sobre la definición teórica del mismo. Algunos autores lo definen como “lo que hacen cotidianamente los docentes con los alumnos, principalmente en las aulas (Álvarez, 2015, p. 34), es decir, como un hacer en sí mismo en un ambiente de aprendizaje. Mientras que otros lo definen como acciones que permiten la relación entre formadores y aprendices: “las prácticas pedagógicas se definen como acciones colaborativas que se implementan entre diferentes actores (docentes, directivos, asesores y comunidad) para que los estudiantes (y demás integrantes de las instituciones educativas) aprendan a resolver problemas del contexto” (Ambrosio, 2018, p. 56).

A pesar de las diferencias conceptuales, por ejemplo, la definición de Álvarez se centra en el rol del instructor, y la de Ambrosio en la relación entre instructor, aprendiz y comunidad, es común en las dos teorizaciones el hacer o la acción, lo cual nos permite deducir que, sin importar el enfoque asumido, lo central en la noción de prácticas educativas son las acciones y las maneras de hacer para llevar a cabo la formación. Las cuales, en esta investigación, se centran en el hacer del instructor al momento de formar aprendices con habilidades diferentes.

De acuerdo con las conceptualizaciones enunciadas anteriormente, se tiene que las prácticas pedagógicas son las maneras de hacer para llevar a cabo la formación en un ambiente de aprendizaje, sin embargo, cómo se puede interpretar teóricamente el hacer o las prácticas pedagógicas del instructor. Tamayo (2017) elabora una propuesta conceptual para el estudio de las prácticas pedagógicas, que parte de la teoría de las prácticas sociales y su análisis se estructura en tres dimensiones, las cuales permiten interpretar el hacer del instructor en un entorno de aprendizaje específico como una práctica pedagógica. En palabras de la autora:

La práctica pedagógica del docente, entendida como práctica social, implica considerar la interrelación dialéctica de las tres dimensiones pedagógicas: la macro, que hace referencia a las súper estructuras, la micro que reconoce al sujeto socio-histórico y la meso como mediación entre las súper estructuras y la intersubjetividad del sujeto-docente (Tamayo, 2017, p.6)

Siguiendo a la autora, estas tres dimensiones se interpretan de la siguiente manera: la dimensión macro se refiere a la complejidad de la dimensión sociocultural y política de la educación que corresponde al abordaje del proyecto pedagógico derivado del marco jurídico y legal en la que se inscribe el proyecto de formación. La meso, comprende el contexto institucional y el trabajo cotidiano del instructor, es decir, las condiciones materiales, tanto físicas como de organización y gestión de la institución, así como el contexto social y cultural de la misma. Y, finalmente, la dimensión micro se refiere al instructor como actor de la práctica. Para la autora, esta es una de las dimensiones más importantes ya que en ella se interconectan las dimensiones macro y meso de la práctica pedagógica. Ella la conceptualiza del siguiente modo:

Esta dimensión se refiere al maestro/a como actor de la práctica; es la dimensión individual, el sujeto histórico-psico-social. Hace referencia al ser docente; a su identidad como sujeto. El/la maestro/a construido a partir de su historia, de la interacción e interpretación de su mundo, es lo que piensa y percibe, sus normas y valores, sus saberes, conocimientos, su propia capacidad de desarrollar sus habilidades cognitivas, sociales y emocionales; la historia del maestro/a se entrelaza con la historicidad de la escuela y el contexto socio-cultural específico (Tamayo, 2017, p.6).

La propuesta conceptual de Tamayo permite operacionalizar a las prácticas pedagógicas como categoría de análisis, debido a que muestra las dimensiones constitutivas de las prácticas.

En este sentido, al observar las formas de hacer de los instructores en los procesos formativos de aprendices con habilidades diferentes, se deben enfocar los marcos legales, culturales y políticos que determinan el sentido pedagógico de la formación (dimensión macro), las condiciones institucionales que posibilitan la determinan y la práctica del instructor (dimensión meso), y el accionar del instructor como formador motivado por valores, emociones y saberes que cumple un rol al interior de la institución y en los ambientes de aprendizaje (dimensión micro). Por medio de estas tres dimensiones se observarán y analizarán las prácticas educativas, de manera que se pueda comprender el proceso formativo de los instructores con aprendices cuyas habilidades son diferentes, esto en el marco de la política institucional de inclusión del SENA, Regional Caldas.

2.2.2. Educación Inclusiva en el SENA, hacia el reconocimiento del otro.

Hablar de educación inclusiva es acercarse a la construcción de una propuesta conceptual que está relacionada con el reconocimiento del otro y el cumplimiento de sus derechos, en concreto, el derecho a la educación y al reconocimiento de la diversidad. Parrilla (2002) expone que este concepto está ligado con el derecho de todas las personas al libre acceso a la educación, sin importar las condiciones de clase, raza, género, etnia o capacidades funcionales; sin embargo, la educación inclusiva se ha convertido en un término mayormente relacionado a la cobertura educativa de personas con habilidades diferentes.

Frente a este último aspecto, el concepto de la educación inclusiva ha transitado por tres paradigmas. Según Parrilla (2002), en la década de 1950 los modelos de educación institucional no daban cabida a las personas con alguna deficiencia física o cognitiva. Hecho que se enmarca como el paradigma de la exclusión, explicado por (Bonilla, 2019) donde se refería a la concepción de la discapacidad desde una perspectiva excluyente de la sociedad; “de acuerdo a la inserción en

el orden productivo, estigmatizante según las categorías que expresan la cultura dominante y alienante de acuerdo a las percepciones que reflejan el entorno físico inaccesible” (pág. 79)

Entrada la década de 1980 comenzó a cambiar la idea sobre el papel de la educación con relación a las personas cuyas habilidades son diferentes. En esta época se crearon los primeros centros de integración y escuelas especiales para esta población, sin embargo, se mantuvo una idea de segregación, dado que no se brindaba un marco de reconocimiento social del otro. Esta situación es denominada por Parrilla (2002) como el paradigma de la integración, dado que se abrió una posibilidad para que las personas con habilidades diferentes accedieran a la educación, pero bajo una mirada de subordinación. (Parrilla, 2002)

Es a partir de la década de 1990 que se comienza a hablar de educación inclusiva, en el sentido del reconocimiento del otro como sujeto de derechos, esto es posible gracias a los esfuerzos civiles del movimiento internacional ETP “Educación para Todos” y la conferencia de Salamanca celebrada por la UNESCO en 1994 sobre las Necesidades Educativas Especiales, cuyos postulados fueron refrendados en la Conferencia Gubernamental “La educación inclusiva. El camino hacia el futuro” de la UNESCO en el año 2008.

Estos sucesos se enmarcan en lo que Parrilla (2002) llama el paradigma de la inclusión, es decir, en el debate planteado por la sociedad civil a los gobiernos y las instituciones educativas, a cerca de las necesidades de educación de las personas con habilidades diferentes. En este contexto, se plantea la demanda del reconocimiento de la discapacidad no como una limitación de las personas, cuyas funciones y capacidades no responden a estándares sociales de normalidad funcional, sino como una categoría de exclusión social y cultural que las instituciones estatales deben atender y remediar en aras del reconocimiento de los derechos de esta población.

En Colombia, el concepto de educación inclusiva se institucionalizó en el año 2006, gracias al documento del Ministerio de Educación Nacional, titulado “Fundamentación conceptual para la atención en el servicio educativo a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales” en él se habla de la necesidad de la educación inclusiva como paradigma conceptual para dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) en lo concerniente al principio de integración académica y social, haciendo énfasis en personas con limitaciones o con capacidades o talentos diferentes. Esta propuesta se fundamentó como ley en el año 2017 mediante la expedición del decreto 1421 por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con habilidades diferentes. En esta ley se define a la educación inclusiva como:

(...) un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los 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 (Ley, 1421, 2017, p.13).

Este concepto se ampara en el paradigma de la inclusión, en tanto reconoce la diversidad de las personas y las diferentes necesidades a satisfacer en sus procesos educativos. Cabe mencionar que esta definición es muy similar a la propuesta conceptual del reconocido teórico en educación inclusiva (Ainscow & Echeita, 2011) quienes la define desde tres aristas: a.) como proceso que busca constantemente mejorar las maneras de responder a la diversidad del alumnado.

b.) como identificación y eliminación de barreras que impiden el ejercicio efectivo de los derechos.

Y, c.) como la búsqueda de la participación y el éxito de todos los estudiantes.

De acuerdo con las dos definiciones sobre la educación inclusiva, se nota que ambas propenden por el reconocimiento de la diversidad como una perspectiva que enriquece la labor educativa y garantiza el acceso de todas las personas a la misma, horizonte de sentido que coincide con la política institucional del SENA para la atención de personas con habilidades diferentes. Aunque semánticamente la educación inclusiva, tanto en el ámbito legislativo como desde el SENA se encamina en un horizonte que valora y reconoce la diversidad, su implementación en estrategias y acciones concretas todavía es un camino en proceso hacia la real inclusión, de ahí la necesidad de inquirir por las oportunidades de acción y mejora que permitan seguir la educación inclusiva como un proceso en constante aplicación.

En esta dirección, reconocimiento del otro como categoría teórica y ética permite orientar la propuesta de la educación inclusiva, si se toman como marcos de sentido implícitos, debido a que desde ésta se problematiza el acceso a la educación de todo tipo de personas, sin excepción de condiciones. Desde su sentido teórico, Bárcena y Mélich (2010) argumenta que en tanto “Es una filosofía de la educación que acepta el reto del cuidado y acogida del otro como base fundamental de la acción educativa” citado por (Ortega, 2017, pág. 28), el reconocimiento del otro es el principio guía del hacer educativo, puesto que ésta siempre estará en función de cada ser que hace parte de una comunidad.

Y desde su sentido ético, (Prieto, 2012) quien coincidía con lo expuesto en la propuesta pedagógica de Fernando Bárcena, sostiene que el reconocimiento del otro es el principio orientador de la educación, por cuanto: “la manera en que es concebida la educación se encuentra impregnada de presupuestos sobre los otros que dificultan, e incluso imposibilitan, un verdadero encuentro con

la alteridad en el que las posibilidades de ser humanos se vean plenamente realizadas” (p.16). Es decir, que desde la concepción misma del quehacer educativo se evidencia un horizonte ético en la forma en que se posibilita el encuentro y la participación del otro, implicando a una verdadera educación inclusiva.

Por lo anterior, al hablar de educación inclusiva, se presupone el principio teórico y ético del reconocimiento del otro, en aras de incluir a las personas a quienes se les ha imposibilitado el acceso a procesos formativos. Además de orientar las prácticas pedagógicas hacia propuestas más ricas y diversas, en la medida en que se reconoce en la diferencia del otro una oportunidad de mejora para las formas en que se concibe y se lleva a cabo la educación.

En síntesis, en esta investigación se entiende, entonces, a la educación inclusiva como un proceso de connotaciones éticas que busca el cumplimiento de derechos, al tiempo que se pregunta por las formas en que se pueden levantar las barreras que impidan su cumplimiento, como una forma de reconocimiento del otro, que busca su inclusión en los procesos formativos al visualizar en las prácticas pedagógicas de los instructores del SENA como una oportunidad de mejora para hacer realidad la inclusión.

2.2.3. Formación profesional integral, un modelo educativo abierto a la inclusión

La categoría formación, emerge a principio de los años 90 del siglo XX con los postulados de J. Gadamer (1900-2002) en su obra “Verdad y método” citado por (Vargas, 2010) donde manifiesta que el proceso de formación como concepto resulta clave para la distinción de las ciencias naturales de las ciencias del espíritu, o como se conoce actualmente las “humanidades”, es por ello que el filósofo adjudica el proceso de formación a las ciencias y esencias humanísticas.

La Formación como elemento conceptual en la teoría de la educación, comenzó a ser utilizada con el surgimiento de la profesionalización y cualificación técnica del trabajo, a partir de

mediados del siglo XX, para dar cuenta del proceso educativo dirigido a suplir las necesidades productivas de la sociedad, en plena modernización industrial y económica, Oviedo (2019). En este contexto social surge la necesidad de articular la preparación académica con las demandas puntuales de las industrias económicas, de ahí que esta se planteara como un proceso de formación, es decir, como el diseño de capacidades y competencias que una persona debe desarrollar para desempeñarse en el mundo laboral.

En esta dirección, el SENA estructuró las premisas para la Formación Integral Profesional, el cual se fundamenta en tres objetivos: aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser, correspondientes a las competencias de construcción de conocimiento, el desarrollo de habilidades laborales y el fomento de actitudes éticas, respectivamente. Según el documento *de la formación profesional integral del SENA* (2012) estos propósitos se definen como:

- *Aprender a aprender*: supone la apropiación y uso de estrategias que le permitan a la persona facilitar su desarrollo humano con la mayor efectividad posible, y aprovechar las oportunidades de la educación a lo largo de la vida,
- *Aprender a hacer*: apropiar no solo una calificación profesional, sino desarrollar competencias que capaciten a la persona para hacer frente a un gran número de situaciones y a trabajar en equipo, tanto en el contexto productivo como en el social,
- *Aprender a ser*: generar la construcción diaria como persona humana, el uso responsable de la libertad, el uso de la autonomía, del espíritu crítico y la apropiación y práctica de los principios y valores éticos universales (p.28).

En su conjunto, este modelo de formación, apunta al desarrollo integral del aprendiz como ser humano y sujeto socialmente productivo. De acuerdo con el Proyecto Institucional Educativo del SENA (2013):

Las competencias se desarrollan de manera permanente en el proceso de enseñanza – aprendizaje – evaluación, su punto de partida lo constituye el proyecto de vida personal del Aprendiz, éstas se contextualizan en el marco de un Programa de Formación y se evidencian en los entornos sociales y productivos en donde el Aprendiz intervenga mediante sus desempeños (p. 20).

En ese contexto, se establecieron en el Proyecto Institucional Educativo del SENA (2013), los principios de la formación profesional integral, los cuales son;

- *El Trabajo Productivo*: La aceptación de que el desarrollo de las facultades humanas se logra fundamentalmente a través del trabajo, esto es, mediante la transformación intencional que el hombre hace de su entorno físico y social.
- *La Formación Permanente*: El reconocimiento del derecho y el deber del sujeto de formación de ser gestor de su propio desarrollo en todas las dimensiones, a través de toda la vida, en razón a su cotidiana interacción con los demás y con el medio productivo.
- *La Equidad Social*: Ofrece una gama de opciones formativas en condiciones adecuadas de acceso, permanencia o tránsito, según las posibilidades, inclinaciones y conveniencia de las personas de manera gratuita y oportuna.
- *La Integralidad*: Concibe la formación como un equilibrio entre lo tecnológico y lo social; comprende el obrar tecnológico en armonía con el entendimiento de la realidad social económica, política, cultural, estética, ambiental y del actuar práctico moral. (SENA, 2013, pp. 15-16).

Estos propósitos y principios de la Formación Profesional Integral, son alcanzados por medio del modelo pedagógico del SENA, el cual promueve un enfoque humanista-cognitivo, el

cual busca que los aprendices alcancen la acción e interacción consigo mismo, con los otros y con su entorno, al mismo tiempo que se desarrolla el conocimiento de manera autónoma, dotando a los aprendices de valores, actitudes, emociones y competencias básicas para ser aplicadas en la resolución de los problemas, aportando así al sector productivo de la sociedad y al desarrollo del país (SENA, 2013).

El SENA en su Plan Estratégico Institucional 2019-2022, establece de manera concreta en sus objetivos estratégicos para asegurar la calidad y pertinencia del aprendizaje, en el acápite de Valor Público, VP 3. “Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial”, objetivo que se desarrolla de manera alineada con la Organización de Naciones Unidas; trabajo decente crecimiento económico y la reducción de las desigualdades.

Según este objetivo estratégico el SENA debe propiciar que aquella población vulnerable por medio de los siguientes procesos;

Orientación: proceso que busca identificación de habilidades y competencias de las personas para su inserción laboral o potencial emprendedor. - Intermediación, emprendimiento, formación o certificación de competencias: alineado con los resultados de la orientación ocupacional se remite a las personas para ser atendidas en los servicios pertinentes al fortalecimiento de su perfil ocupacional: a) intermediación laboral; b) formulación de plan de negocio y puesta en marcha; c) formación profesional titulada; y d) certificación de competencias laborales. (SENA, 2019, p.22)

Para alcanzar el cumplimiento de este proceso estratégico, el SENA despliega las siguientes iniciativas estratégicas, dirigidas en específico a la población con algún nivel de discapacidad:

- Diversificación de las estrategias de atención y acompañamiento a los aprendices para mejorar la tasa de retención y certificación,

- Flexibilización del modelo de atención del programa SENA Emprende Rural -SER
- CONPES 166 Política pública de discapacidad e inclusión social (SENA, 2019, p.23)

Ahora bien, en cuanto a la inclusión, en la Formación Profesional Integral, el SENA indica que, dentro de las políticas y lineamientos para la selección y evaluación de aprendices, en el proceso de selección de aprendices, se presentan dos fases; una primera fase de selección por medio de una prueba online, donde los aspirantes deben demostrar el interés por el programa seleccionado, la actitud y las habilidades cognitivas, la creatividad y la capacidad de solucionar problemas. En la segunda fase se valora por medio de un taller, las competencias comportamentales, biofísicas y actitudinales de los aspirantes (SENA, 2013).

En el caso de aquellos aspirantes cuyas condiciones de vida le impidan realizar las pruebas por falta de conectividad o por presentar algún tipo de condición de discapacidad (limitaciones visuales, auditivas, motrices o cognitivas), el sistema de valoración presenta la facilidad de las pruebas fuera de línea, las cuales son aplicadas de manera presencial en los Centros de Formación para poblaciones especiales (SENA, 2013).

2.2.4. Clasificación de los tipos de discapacidad

En el contexto formativo se presentan diferentes tipos de habilidades, donde el instructor debe implementar estrategias para brindarle al aprendiz un ambiente adecuado para su proceso de aprendizaje. Es importante reconocer los tipos de habilidades que existen, sus características y cómo manejarlas, con esto el instructor tiene una noción para mejorar sus prácticas educativas.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) aprobada en 2001, constituye el marco conceptual de la OMS⁸ para una nueva comprensión del

⁸ Organización Mundial de la Salud

funcionamiento, la discapacidad y la salud. Es una clasificación universal útil para múltiples usos y sectores que pretenden establecer un marco y un lenguaje estándar para describir la salud y las dimensiones relacionadas con ella. A continuación, se relaciona esta clasificación.

2.2.4.1. Discapacidad motora

El grupo de las discapacidades motrices incluye deficiencias para caminar, manipular objetos y coordinar movimientos (por ejemplo, una restricción grave de la capacidad para desplazarse), así como para utilizar brazos y manos. Por lo regular, estas discapacidades implican la ayuda de otra persona o de algún instrumento (silla de ruedas, andadera etc.) o prótesis para realizar actividades de la vida cotidiana.

Aquellas que producen un menoscabo en al menos un tercio de la capacidad física para la realización de las actividades propias de una persona no discapacitada cuya edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica son análogas a la persona con discapacidad.

Se considera que una persona tiene deficiencia física cuando padece de anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras.

2.2.4.2. Discapacidad sensorial

Las discapacidades sensoriales y de la comunicación incluyen deficiencias y discapacidades oculares, auditivas y del habla, por ejemplo, la ceguera, la pérdida de un ojo, la pérdida de la vista en un sólo ojo, la sordera, la pérdida del oído de un sólo lado, la mudez, etcétera. La discapacidad sensorial afecta la comunicación de las personas con los demás y el reconocimiento del contexto y las diferentes situaciones que lo rodean. En este grupo entran todas

las deficiencias visuales, auditivas o de la fonación que disminuyen, en al menos un tercio, la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona no discapacitada, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica. Dentro de la discapacidad sensorial, están incluidas las personas con discapacidad visual y auditiva.

Las personas con discapacidad visual son aquellas que tienen ceguera, que es la ausencia total de percepción visual, incluyendo la sensación luminosa o aquellas que presentan debilidad visual, es decir, la reducción significativa de la agudeza visual en un grado tal que, aun empleando apoyos ópticos, no pueden actuar de manera independiente.

La discapacidad auditiva es la carencia, deficiencia o disminución de la capacidad auditiva, a las personas que perciben sonidos en grado variable y que en algunas ocasiones pueden utilizar aparatos auditivos, se les denomina personas hipoacusias y a las que no perciben absolutamente ningún sonido se les llama personas sordas totales.

La audición permite orientar y dirigir la atención hacia los eventos sonoros relevantes del ambiente, el sistema auditivo es capaz de detectar y monitorear las posiciones de eventos sonoros en el espacio que se extiende alrededor de la cabeza en todas las direcciones, permitiendo que la persona se oriente y procese visualmente los estímulos relevantes

2.2.4.3. Discapacidad mental

En este grupo se incluyen las deficiencias intelectuales y conductuales que representan restricciones en el aprendizaje y el modo de conducirse, por lo que la persona no puede relacionarse con su entorno y tiene limitaciones en el desempeño de sus actividades. La deficiencia mental es un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones concretas de cada etapa del desarrollo y que

afectan a nivel global la inteligencia: las funciones cognitivas, motrices, el lenguaje y la socialización

2.2.4.4. Discapacidad múltiple

El grupo de las discapacidades múltiples y otros contiene combinaciones de las restricciones antes descritas, por ejemplo: retraso mental y mudez, ceguera y sordera entre algunas otras. En este grupo también se incluyen las discapacidades no consideradas en los grupos anteriores, como los síndromes que implican más de una discapacidad, las discapacidades causadas por deficiencias en el corazón, los pulmones, el riñón; así como enfermedades crónicas o degenerativas ya avanzadas que implican discapacidad como es el cáncer invasor, la diabetes grave, y enfermedades cardíacas graves, entre otras.

2.2.5. Educación socio-laboral

La educación u orientación socio laboral es conocida como aquel proceso constante que lleva a cabo el sistema educativo con el fin de generar un acompañamiento a los estudiantes y aprendices durante su formación integral por medio del desarrollo educativo en ambientes de aprendizaje que resulten beneficiosos en el desarrollo personal y psicosocial de los estudiantes.

Este proceso de educación socio-laboral surge en respuesta a la necesidad de cerrar la brecha existente entre la academia y las necesidades de la sociedad, en búsqueda de una educación de calidad centrada en las necesidades y capacidades particulares de cada individuo, según lo explica (Pinta, 2012) Se trata de un nuevo paradigma de aprendizaje en el que al estudiante se le da la opción de estar activamente integrado en la estructura y redes del sistema educativo, adquiriendo una formación basada en un aprendizaje de carácter constructivo. De esta forma, el alumno toma responsabilidad en su propio desarrollo a la vez que interactúa y se genera un feedback entre la estructura educativa y el propio

estudiante, aportando ésta diversos puntos de apoyo que servirán de guía al alumno en este proceso constructivo. (pág. 74)

Durante el proceso de educación socio laboral el instructor tiene como responsabilidad orientar y asesorar a cada estudiante a partir de la información individual recopilada durante el ejercicio de formación. En el caso de aquellas personas con niveles de discapacidad o con elementos que puedan ejercer una barrera en la inclusión social y laboral, posterior al proceso de formación, necesitan de mayor atención y seguimiento en el proceso de acompañamiento y guía para alcanzar que el proceso de estructuración de la identidad laboral sea alcanzado con éxito, facilitando así el proceso de transición de aprendices a individuos productivos de la sociedad.

2.2.6. Enfoque legal del SENA y del Ministerio del Trabajo

Según la Ley Estatutaria 1618 del año 2013 se insta a Ministerio de Educación a adoptar criterios de inclusión en la educación superior de calidad, esto fundamentado en la Ley 1188 del 2008 donde se indica que se debe “aplicar progresivamente recursos de su presupuesto para vincular recursos humanos, recursos didácticos y pedagógicos apropiados que apoyen la inclusión educativa de personas con discapacidad y la accesibilidad en la prestación del servicio educativo de calidad a dicha población”. (Decreto 1421 de 2017, 2017)

Así mismo en el artículo 11 de la Ley 1618 en cuestión se indica que se debe reglamentar los aspectos asociados a la educación inclusiva de las personas con algún nivel de discapacidad, garantizando el derecho a la formación en todos los niveles académicos e igualmente acogiéndose a los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Ley 1346 de 2009 enunciados a continuación;

- i) el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; ii) la no discriminación; iii) la

participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; iv) el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana; v) la igualdad de oportunidades; vi) la accesibilidad; vii) la igualdad entre el hombre y la mujer; viii) el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. (Decreto 1421 de 2017, p.4)

En tal sentido el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) con el fin de dar cumplimiento a la legislatura nacional emanada para la inclusión educativa, entre sus órganos y funciones estableció desde el año 2001 un sistema con el objetivo de facilitar la inserción laboral gracias a la vinculación y articulación del sistema de formación técnica, tecnológica y profesional según las necesidades de competencia laboral con la misión de;

- Hacer congruentes las ofertas de formación de las entidades que forman parte del sistema,
- Articular sistemática y eficazmente la oferta, con las necesidades del mundo del trabajo,
- Articularse con el sistema educativo formal, estableciendo mecanismos transparentes de equivalencias y homologaciones (OIT, 2012).

En tal sentido el objetivo primordial del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo resulta el de gestionar los procesos de articulación entre el sector productivo, los sistemas educativos y el Estado, por medio de la generación de normas en materia de competencias laborales para Colombia. Según se explica en la página de la Organización Internacional del Trabajo;

El Sistema de Formación por Competencias utiliza las normas de competencia como base para el diseño curricular haciéndolo, de ese modo, más pertinente y actualizado; además incorpora nuevas estrategias formativas y de organización de los ambientes de aprendizaje para lograr egresados competentes (OIT, 2012, s.p.).

El ingreso de los instructores al SENA se realiza bajo la legislación de Carrera Administrativa regulado dentro del marco legal de la Ley 909 de 2004 en su artículo 5^{to} ,donde se establece que por ser empleados públicos de un organismo regulado se les brinda la oportunidad de ingreso en base a la igualdad de acuerdo a los principios de la gerencia pública y el artículo 27 sobre la Carrera Administrativa que reza

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Congreso de Colombia, 2004, pág. 22)

El SENA a través de sus normas según lo establece el Decreto 2269 del año 1993, tiene la capacidad y responsabilidad de elaborar, publicar y adoptar normas técnicas para la gestión de sus procesos, en tal sentido en su Artículo 2.2.6.2.1.2 Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo-SCAFT, según es explicado por el Ministerio de Educación en su portal;

Es el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados. (Mineducación, 2020)

Para el año 2014 el Director General del SENA como organismo incluyente y en consideración a la Constitución Política de Colombia en relación a los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, resaltado en la Ley 1346 de 2009 en los artículos 24 y 27 donde

se reconocen los derechos de las personas discapacitadas el ingreso de la educación en sus diferentes niveles y al trabajo con igualdad de derechos y sin discriminación, acordó como objetivo general en el artículo cuarto “Garantizar el acceso efectivo de las Personas con discapacidad a la oferta de servicios del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de manera progresiva, convergente, de acuerdo a la disponibilidad presupuesta! y al Plan de implementación que lo respalde. (SENA, 2014, pág. 3)

Igualmente, el SENA plantea mejorar la empleabilidad de las personas con una discapacidad acorde a su perfil y potencialidad, como lo resalta en el artículo séptimo del Capítulo II, apoyando al egresado en su inclusión laboral en cada región del país a través de la Agencia Pública de Empleo.

En atención a las poblaciones de aprendices con capacidades especiales, el SENA ha generado una serie de herramientas para adaptarse al proceso formativo de personas con discapacidad, con una perspectiva que va más allá de lo técnico, favoreciendo a los instructores para la adquisición de una visión humanística de mayor eficacia para atender a aquellos con capacidades especiales. Esta gestión de la formación de aquellas personas que cuentan con algún tipo de discapacidad, tiene como objetivo fomentar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral impactando positivamente la productividad de la sociedad, para ello el sistema pone a disposición de los instructores capacitaciones de manera virtual, como indica en su plataforma;

Se han diseñado una serie de capacitaciones virtuales con el propósito de orientar a los colaboradores de las regionales y centros de formación SENA en la atención a personas con discapacidad, aprendiendo orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas en temas como creación de documentos y formatos accesibles, categorías de discapacidad, ya que cada una se debe abordar de manera independiente, desde distintas herramientas y

lenguaje adecuado; y diversas estrategias pedagógicas, emocionales y sociales con el fin de garantizar su inclusión y lograr que sean reconocidas en el campo laboral. (SENA, 2020, s.p.)

El Servicio Nacional de Aprendizaje como ente adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia ofrece a través de 33 centros regionales y 117 centros de formación una plataforma educativa de considerable envergadura de tal manera de garantizar el acceso de aquellas poblaciones rurales, así como a las poblaciones de individuos con discapacidad; visual, auditiva y sordo ceguera, física e intelectual.

En atención a estos últimos, las acciones y la gestión del SENA y el Ministerio de Trabajo, ha llevado a la concreción de alianzas con distintas instituciones logrando el diseño curricular de 5 programas de formación como auxiliares para personas con discapacidad intelectual, en las áreas de servicio al cliente, logística y almacén.

2.2.7. Pedagogía inclusiva

Se entiende como pedagogía inclusiva a aquella donde se propende la participación e integración de los estudiantes sin que sean condiciones de interferencias las relacionadas con el sexo, creencias religiosas, prácticas culturales, o capacidades especiales. Según explican **Loaiza Zuluaga, et al, 2019, en su artículo donde explica que la inclusión pedagógica demanda una labor centrada en los sujetos, y para su desarrollo se debe manejar herramientas y capacidades especiales "Es decir, requiere ir más allá del simple trabajo en el aula, dejar de lado programas y metodologías obsoletas, y brindar posibilidades educativas de calidad contribuyan a mejorar el nivel de vida del educando y de la sociedad" (s.p.)**

El enfoque del Servicio Nacional de Aprendizaje para la educación inclusiva fue presentado de manera concreta por medio de su normativa y divulgado a sus instructores por medio de una serie de acciones de formación y capacitación en beneficio de la calidad de la educación inclusiva y profesional de aprendices con discapacidad.

Esta gestión fue presentada con el nombre “Orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva” el cual maneja la integración legislativa y curricular del Ministerio de Educación en materia de formación activa y capacitación laboral de personas con diversidad funcional. Las prácticas pedagógicas inclusivas presentadas por los órganos rectores en materia educativa, partieron de las propuestas iniciales generadas por el Ministerio de Educación Nacional en el año 2017, el cual sostuvo que;

El abordaje pedagógico se basa en la idea de apoyo que (...) se define como todos aquellos ajustes, adaptaciones, flexibilizaciones, entre otros, que contribuyen a que un estudiante con una limitación o dificultad particular cuente con los recursos y las herramientas para acceder a aquellas oportunidades que le permitirán participar y aprender, en el marco de una educación de calidad, acorde con su edad, escolaridad y entorno cultural. (Mineducación, 2017, pág. 67)

Según el documento presentado por el Ministerio de Educación el abordaje pedagógico dependerá de las necesidades de apoyo de cada estudiante y estos pueden clasificarse de la siguiente manera;

Según la fuente del apoyo;

- Apoyo a partir de los conocimientos y habilidades del tutor o docentes,
- Apoyo de las personas del entorno, familiares y amigos,

- Apoyo por medio de sistemas alternativos del aprendizaje como tableros de comunicación o sintetizadores de voz, entre otros,
- Apoyo de servicios de terapias ocupacionales (Mineducación, 2017, pág. 67).

Según la intensidad y tiempo de duración del apoyo

- Apoyos generalizados; aquellos donde el estudiante requiere de ellos en distintos contextos de manera continua (prótesis, dispositivos de audición o movilización, lentes, entre otros),
- Apoyos extensos; aquellos que se necesitan de manera regular en circunstancias específicas como para la lectura o escritura,
- Apoyos limitados; los cuales son usados por tiempos específicos y en casos puntuales, como agendas visuales o apoyos puntuales para la transición de un grado a otro,
- Apoyos intermitentes; aquellos recursos que pueden ser de alta intensidad, pero de corta duración, como servicios terapéuticos para estudiantes con trastornos de ansiedad, ubicación de estudiantes con baja visión, entre otros (Mineducación, 2017, pág. 67).

Según su función:

- Apoyo para la regulación de comportamientos,
- Apoyo para el acceso a la información,
- Acceso para la adquisición de conocimientos específicos que faciliten el aprendizaje de conocimientos específicos,
- Apoyo para el aprendizaje de rutinas y habilidades básicas cotidianas,

- Apoyo especializado provenientes del sistema de salud (Mineducación, 2017, pág. 67).

Otros apoyos con los que cuenta el Ministerio de Educación para promover la permanencia de las personas con algún tipo de discapacidad son:

- Apoyo de transporte con la finalidad de eliminar la barrera de la distancia en las zonas urbanas y rurales.
- Apoyo en la eliminación de barreras físicas concientizando la construcción de rampas de acceso en los centros educativos.
- Apoyo alimenticio acordes a las condiciones nutricionales de su condición física a través del PAE.
- Apoyo para que sean incluidos en las jornadas escolares complementarias lúdicas, artísticas, culturales, tecnológicas, etc. (Mineducación, 2017).

Partiendo de esta clasificación de los apoyos, el enfoque pedagógico de la educación inclusiva debe considerar aspectos primordiales según lo establecido por el Ministerio de Educación;

- La flexibilización curricular; la cual consiste en las decisiones pedagógicas que deben adoptarse en beneficio del proceso de aprendizaje de los estudiantes acorde a la necesidad de una formación de calidad. Este proceso insta a los educadores a adecuar las metas de aprendizaje, las herramientas pedagógicas en base a las capacidades de cada estudiante y así brindarle la oportunidad de alcanzar las metas y acceder a conocimiento, lograr su promoción, titulación e incorporación al mercado laboral.

- Ajustes razonables; aquellas variaciones o adaptaciones relevantes con el fin de garantizar a los estudiantes con discapacidad tengan igualdad de oportunidades y condiciones para acceder al conocimiento (Mineducación, 2017, pág. 67).

Para garantizar la permanencia de los estudiantes con discapacidad dentro de los colegios, estos deben articular con el SENA la implementación de proyectos pedagógicos acordes a la particularidad del estudiante que sean transversales, productivos y que se circunscriban en el PEC o PEI.

2.2.8. Características de la educación en el contexto rural

El SENA en conjunto con el Ministerio del trabajo, entre sus funciones formativas e inclusivas para el trabajo y desarrollo humano, han desarrollado una serie de acciones y proyectos con la intención de fomentar espacios formativos en las áreas rurales del país.

Según lo establecido en el Decreto 249 del año 2004, el Estado colombiano adjudica al SENA la responsabilidad de promover la educación inclusiva y de calidad en todo el territorio nacional. Según relata (Arguello, 2015) el SENA desde el año 1959 ha desarrollado programas para la Promoción Profesional Popular (PPR) y el proyecto Promoción Profesional Popular Urbana (PPPU) en el año 1967, el Programa Móvil Rural en 1974. Estos proyectos y programas en beneficio de la formación y capacitación rural presentaron como estrategias específicas la estimulación del sector campesino por medio de la Capacitación Empresarial Campesina (CEC).

Posteriormente a partir de los 80 del siglo pasado, el enfoque de la promoción y estimulación económica, a un sistema donde se engranaba el desarrollo de las comunidades rurales y urbanas, a través de un proceso de gestión social y económico que preparaba a los individuos de las comunidades para la apropiación del desarrollo socioeconómico desde su organización, planificación y ejecución.

Aunado a esto, el Estado en busca de la protección a las personas discapacitadas y sus derechos a ser incluidas dentro de los diferentes procesos educativos de capacitación y su inclusión dentro del mercado laboral urbano o rural con el objetivo de mejorar su calidad de vida, promulgó la Ley Estatutaria 1618 de 2013 en su artículo 5° le ofrece una garantía a las personas discapacitadas, según reza “Garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión” (Congreso de Colombia,2013, pág. 5). Mejorando la calidad de los recursos humanos como los instructores y docentes, los recursos didácticos y pedagógicos adaptados a las diferentes discapacidades con la finalidad de brindar apoyo en la inclusión de estas personas al sistema educativo de una forma apropiada.

Igualmente, en el artículo 11 con respecto al derecho a la educación de las personas especiales el Ministerio de Educación Nacional “definirá los acuerdos interinstitucionales que se requieren con los distintos sectores sociales, de manera que sea posible garantizar atención educativa integral a la población con discapacidad”. (Congreso de Colombia,2013, pág. 15). Dentro de esta Ley se incluyen tanto los niños, jóvenes y adultos con algún tipo de discapacidad. En este contexto la Ley en su artículo 13 busca garantizar el derecho al trabajo al expresar

Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes...” (Congreso de Colombia,2013, pág. 23)

En concordancia con el SENA se planteó brindar apoyo educativo para asegurar el desarrollo de unidades productivas, de negocios, de planes de inclusión laboral tanto en zonas rurales como urbanas, todos ellos orientados a la generación de ingresos y mejorar la calidad de vida.

Entre los programas recientes más representativos se encuentran el programa conocido SENA Emprende Rural, el cual consiste en la estimulación de la economía rural por medio de la formación de aprendices enfocados en el emprendimiento. Según se explica en el portal virtual, este programa está caracterizado por presentar 2 rutas de atención, enunciadas a continuación;

- **Emprendimiento Rural:** Generación y fortalecimiento de emprendimientos con enfoque en Autoconsumo y Negocios Rurales,
- **Empleabilidad en Ocupaciones Rurales:** Formación para la especialización en competencias técnicas operativas en actividades del sector rural (SENA, s.f.).

Para alcanzar estos objetivos el SENA proyecta la capacitación de jóvenes entre 15 y 28 años, los cuales pertenezcan a la población vulnerable reconocidos en los niveles 1,2 y 3 del SISBEN⁹. Este programa a nivel educativo presenta un enfoque de formación complementario con el fin de elevar la empleabilidad e incentivar a las nuevas generaciones con la cultura de aprender haciendo. Las áreas incentivadas en el programa SENA emprende rural, son las siguientes;

- Agrícola,
- Pecuario,
- Agroindustrial,
- Forestal,
- Turismo,
- Ambiental,
- Servicios asociados (SENA, s.f.).

⁹ SISBEN: Sistema de Selección de Beneficiarios Para Programas Sociales

El proceso formativo del SENA inicia con un proceso de puntualización de los proyectos a ejecutar, este proceso es llevado por las unidades de emprendimiento del SENA en alianza con las comunidades e instituciones locales, además de los aprendices. En base a la temática de cada proyecto, se prepara un contenido formativo. Cada proyecto tiene una duración de 5 a 6 meses, al iniciar cada beneficiario recibe seguimiento continuo y capacitación, al culminar el proyecto, la asesoría puede continuar e incluso los beneficiarios pueden acceder a esta en caso de desear formalizar su proyecto y ponerlo en marcha.

Según manifiesta el SENA y el Ministerio del trabajo en su portal este programa debe su eficacia a los siguientes factores clave;

- Transferencia intergeneracional de conocimientos, permite a los padres mejorar las técnicas de producción aplicadas gracias a lo aprendido por sus hijos y así mejorar la productividad de sus explotaciones rurales,
- Oportunidad de generar ingresos junto a la formación complementaria,
- Flexibilidad del proceso formativo,
- Participar en el desarrollo de proyectos productivos propios genera sentido de pertenencia entre los participantes (SENA, 2013).

El desarrollo de estos proyectos cuenta con financiamiento para servicios personales, para los capacitadores, docentes, gestores y el personal necesario para apoyar a la formación de aprendices, así mismo se beneficia a los estudiantes con materiales, impresos, publicaciones, viáticos, gastos logísticos de traslado, maquinaria y equipos para el desarrollo técnico de los proyectos (SENA, 2010).

Entre los grupos vulnerables del sector rural se ubican los diferentes grupos étnicos del país donde predomina el analfabetismo, situación que ha sido abordada por el Ministerio de Educación y a partir del 2017 el SENA ha estructurado el “Comité Institucional de la Política de Atención con enfoque Pluralista y Diferencial” incluido dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, con la finalidad de dictar talleres ocupacionales para orientar hacia servicios institucionales a los pobladores rurales pertenecientes a las diferentes etnias y estructurar de esta forma un proyecto de vida, identificando sus habilidades, sus competencias, sus destrezas e intereses; en base a esto el SENA asignó más de 300.000 cupos para impartir formación tecnológica y técnica a los grupos étnicos con un enfoque acorde a sus realidades y realizó el acompañamiento en los proyectos (Gobierno de Colombia, 2019)

En el Plan Estratégico Institucional 2019- 2022 entre los objetivos para el desarrollo sostenible y los de mejorar las condiciones de vida de las personas con algún tipo de discapacidad, se plantea como meta para el cuatrienio adecuar las instalaciones educativas para ofrecerles una educación segura y eficaz, teniendo como lineamiento de base la equidad, la inclusión y el respeto enmarcado dentro de una Política Nacional de Educación Inclusiva para garantizar la igualdad de acceso a la población colombiana a las diferentes oportunidades de aprendizaje, para ello

Definirá e implementará la estrategia de atención educativa inclusiva para estudiantes con discapacidad y su plan progresivo de implementación administrativo, técnico y pedagógico, así como la distribución de los recursos asignados por matrícula de estudiantes con discapacidad, y la concurrencia de otros recursos. (Gobierno de Colombia, 2019, pág 822)

Además, se plantea en el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 dar prioridad a la educación rural para fomentar el desarrollo de la población en las diferentes entidades territoriales

a través de la Política Integral de Educación Rural, mediante la articulación de las entidades gubernamentales, la sociedad civil y las academias para buscar consenso en los diseños curriculares y proyectos educativos, con el objetivo de fomentar el desarrollo rural y mejorar la calidad de la educación. Para alcanzarlos se deben disminuir las desigualdades socioeconómicas, culturales y étnicas existentes, ofertando modalidades educativas flexibles acordes con el entorno (Mineducación, 2019).

Este Plan Estratégico servirá de guía al SENA en estos cuatro años para facilitar la enseñanza inclusiva de una forma pertinente y el empleo de sus egresados, sirviendo como un engranaje para impulsar la educación técnica en Colombia.

Según lo establecido en el Plan Estratégico del SENA 2019-2022, el SENA a través de su programa SENA EMPRENDE RURAL, el cual busca generar ingresos para la población rural por medio de acciones de formación para el emprendimiento y la empleabilidad rural. Para ello se plantea en su portal dos rutas para atender a la población objetivo; el emprendimiento rural con enfoque en el autoconsumo y los negocios rurales y la empleabilidad enfocada en la formación para la especialización en competencias técnicas operativas del sector (SENA, s.f., s.p).

Capítulo III

3. Marco metodológico

3.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación se ubica con un enfoque cualitativo, según proponen (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014) este es definido como “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (pág.7). Este enfoque permitió conocer desde la perspectiva de los instructores del SENA, las prácticas inclusivas aplicadas y la realidad vivencial presente en su realidad.

3.2. Diseño de la investigación

Para la consecución de los objetivos de la investigación se utilizó un diseño interpretativo y descriptivo, el cual según describe (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014) su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias. Aspecto que permitirá comprender, explorar y describir la realidad de los instructores frente al proceso de inclusión en el SENA.

3.3. Población y muestra

Para la selección de la muestra a ser estudiada se empleó la técnica de participantes voluntarios. Para ello se definieron ciertos criterios de inclusión, descritos a continuación;

- Ser instructor en el SENA,
- Haber tenido experiencia con aprendices con discapacidad,
- Acceder a participar voluntariamente en la investigación.

Partiendo de estas consideraciones, se contó con un total de siete (7) instructores del SENA que accedieron a participar en el desarrollo de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de la información se empleó como técnica la Entrevista en Profundidad;

Tienen como finalidad internarse en la sutileza subjetiva de los informantes clave del fenómeno de estudio, la cual permite obtener información relevante, mediante el acercamiento cauteloso y anticipado, que posibilita la apertura al diálogo intenso y profundo, a la reflexión y a la interacción comunicacional” (Trujillo, Naranjo, & Lomas, 2019, pág. 69)

Para la ejecución de la entrevista en profundidad se diseñó un cuestionario de preguntas semiestructurada (ver Anexo I), que sirvieron de apoyo para dar guía a la consecución de la entrevista en función de los objetivos investigativos.

3.5. Análisis y procesamiento de la información

Una vez recopilada la información de las entrevistas se procedió de la siguiente manera para realizar el análisis;

- Se solicitó el consentimiento informado de los instructores que formaron parte de la población en estudio, antes de la realización de la entrevista, (ver Anexo 6).
- Se transfirió cada entrevista del formato audio a formato textual a fin de manejar la información adecuadamente,
- Se generó una unidad hermenéutica en el software de análisis cualitativo Atlas ti v.8,
- Se generaron las categorías fundamentales de análisis en base a los objetivos de la investigación,
- Se codificaron las entrevistas en función de las categorías y subcategorías

- Se realizó un análisis interpretativo y descriptivo de cada categoría y subcategoría,
- Se realizó la triangulación de la información mediante una comparación
- Se generaron las redes de análisis para facilitar la comprensión,
- Se generaron los reportes pertinentes ver anexo 2 a 5.

Capítulo IV:

4. Resultados

4.1. Categorías y subcategorías de análisis

En base al diseño de la investigación, la información recopilada de las entrevistas de profundidad, fueron procesadas a partir de las categorías y subcategorías de análisis presentadas a continuación;

Tabla 1 Categorías y subcategorías de análisis

Categorías	Subcategorías
Prácticas pedagógicas	Prácticas pedagógicas hacia la inclusión Valoración inicial como práctica pedagógica Estrategias pedagógicas del instructor SENA frente a las capacidades diferentes
Educación inclusiva	Espacios de aprendizaje para una educación inclusiva Adaptación de las prácticas para una educación inclusiva
Reconocimiento del otro	Capacitación del docente para el reconocimiento del otro en la educación inclusiva Necesidades de capacitación para el reconocimiento del otro

Autoría propia

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por cada uno de los resultados

Categoría 1: Prácticas pedagógicas

Valoración inicial como práctica pedagógica

Todo proceso de inclusión debe iniciar por el proceso de valoración, donde cada aprendiz sea evaluado desde sus capacidades y dificultades, con el fin de conocer las habilidades particulares y las posibles dificultades que este atravesará durante el proceso de aprendizaje y capacitación, así mismo con un proceso de valoración inicial particularizado es necesario definir las necesidades de apoyo y las metodologías educativas que mejor se acoplan a los niveles de discapacidad detectados.

Durante el proceso de entrevistas en profundidad llevado en conjunto con los instructores del SENA quienes voluntariamente decidieron participar, se obtuvo como tendencia que en su mayoría afirmaban que no había un protocolo a seguir de valoración inicial, esto acarreado en muchas ocasiones por la falta de tiempo de preparación de las actividades, tanto para el área administrativa como para los instructores. En tal sentido, los instructores entrevistados con apreciaciones más relevantes indicaron que; *“Trato de hacerlo, pero los tiempos en algunos casos son muy cortos y simplemente no alcanza el tiempo para hacerlo, es por ello que se evidencia la necesidad de una formación a los instructores sobre esta forma”* (Código 5009:5217).

Por otra parte, algunos de los instructores indicaron que, a pesar de no existir un proceso de valoración inicial para la detección temprana y oportuna de las necesidades educativas de aquellos estudiantes con discapacidades o dificultades de aprendizaje, el proceso de reconocimiento inicial resulta de importancia y necesario para poder alcanzar los objetivos de formación de manera inclusiva con todos los aprendices. Tal como lo indica el (Mineducación, 2017) *“la caracterización es un proceso que permite conocer y acercarse al estudiante en todas sus dimensiones (intelectual, social, emocional, etc.)”* (pág. 57).

En ese mismo sentido manifestó uno de los instructores;

Lo primero es la generación de conciencia yo pienso que hacer el ejercicio de empatía primero, de empatía responsable y entender a ese otro en todas sus dimensiones si es necesario y le permite a uno identificar las necesidades que tiene el aprendiz en el marco del desarrollo de la formación, y a partir de allí gestionar, yo espero que se me presente que al mes de dar formación y me doy cuenta que el aprendiz no rinde, no permite acceder, es lo que realmente pasa, ciertamente es una responsabilidad del instructor, pero también de la coordinación académica porque muchas veces uno inicia formación de un día para

otro, entonces esa posibilidad de alistamiento todos los semestres no se da, de pronto en el primero se da, los otros es más difícil y eso involucra tiempo, si se llega a tener aprendices con ese tipo de novedades.. (Código4743:5578)

Es importante entender que este proceso de evaluación de las condiciones de cada aprendiz puede marcar la diferencia en el proceso de capacitación tanto del aprendiz con discapacidad como del grupo de aprendices con el cual se desarrolla. **Tal como lo explica (Sánchez & Escobar, 2015) donde manifiesta que la evaluación ha sido reconocerla como proceso que identifica, obtiene, describe y proporciona información útil acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objetivo determinado que sirve de guía para la toma de decisiones (p.206)**

Prácticas pedagógicas hacia la inclusión

En esta categoría se ha visto que existe una diferencia de opiniones entre los instructores, evidenciando que, desde la perspectiva de algunos, la capacidad técnica y el conocimiento para brindar una verdadera formación inclusiva es parte de la formación integral de cada profesional como lo explicó el siguiente instructor;

Claro que sí, la formación hoy del profesional debe ser integral y obviamente nos exige a desarrollar metodologías y estrategias a todos los profesionales para poder garantizar que el servicio de aprendizaje llegue de igual manera independientemente le digamos las características de la persona para evitar la exclusión por cualquier tipo de circunstancia. (Código 1527:1881)

En tal sentido manifiesta (Calvo, 2013);

Para garantizar el derecho a una educación de calidad, los sistemas educativos no sólo requieren asignar recursos sino formar docentes que puedan contribuir a que, quienes llegan a la escuela, permanezcan en ella y desarrollen todas sus capacidades en una perspectiva de equidad y calidad, en instituciones educativas inclusivas. (pág.2)

En contraposición un segundo instructor opinó que este tipo de conocimientos los ha adquirido por medio de su desarrollo profesional con el pasar de los años en cada experiencia donde se ha visto inmerso en dinámicas donde se encuentran aprendices con discapacidad.

Lo he aprendido hacer por medio de mi experiencia laboral, ya que siempre he trabajado con ellos, la metodología siempre la adopto según veo las necesidades ya que en un mismo grupo puedo observar las necesidades y en un mismo grupo puedo observar 3 o 4 casos de discapacidad diferente. La formación personal ha sido un medio de la marcha.(Código 1500:1843).

Otro de los instructores refiere que a pesar que ellos trabajan con aprendices con discapacidad, en realidad no existe un conocimiento profundo, es por esta razón que el SENA en apoyo a la inclusión cuenta con un personal especializado que brinda apoyo a los docentes, como lo indica el Ministerio de Educación (Decreto 1421, 2017) Artículo 2.3.3.5.2.2.3“; prestar asistencia técnica y pedagógica a los establecimientos educativos públicos y privados en lo relacionado con el ajuste de las diversas áreas de la gestión escolar, para garantizar una adecuada atención a los estudiantes matriculados y ofrecerles apoyos requeridos”.

Al respecto expresa un instructor;

Pues uno inicialmente trabaja con los muchachos como uno más o menos piensa que debe hacerse, pero en el centro contamos con una persona que se encarga de todo lo pedagógico en discapacidad y han implementado capacitaciones para el manejo de este tipo de

población y ya nos indicaron las directivas que, si uno ve alguna dificultad o encuentra aprendices con discapacidad diversa, debe reportarlo para hacer un acompañamiento de mejor manera. (Código 1586:2026)

A pesar de estas posiciones positivas sobre el conocimiento adquirido y necesario para la inclusión de los aprendices en el proceso formativo por medio de técnicas inclusivas aprendidas, algunos instructores refieren que no contaban con las capacidades necesarias;

Por parte del SENA si existe una verdadera inclusión educativa, pero creo no todos los instructores en el SENA tenemos la formación para atender cualquier aprendiz con cualquier dificultad. (Código2065:2254)

Como se observa según la opinión de este instructor, no todos los docentes se encuentran en la capacidad de enfrentar el reto de capacitar y aplicar técnicas aprendidas que faciliten la formación de aprendices con discapacidad. En ese mismo orden de ideas un instructor brindó información de manera puntual respecto a las necesidades actuales del SENA, citando su afirmación a continuación;

No, pues realmente no, sé que SENNOVA en comercio y servicio ha hecho algunas investigaciones sobre el tema, pero yo no he participado en ellas, pues he asesorado el diseño, pero en la elaboración no he estado y en la ejecución no he estado y mucho menos en la elaboración de productos, para poder decirle que si cuento con ese tipo de conocimientos y herramientas. Pero si he tenido experiencias, yo que siento que la principal herramienta es la paciencia, la empatía. Poder entender que tiene el otro, en este caso entender al aprendiz, porque de nada sirve ser un experto en didáctica y pedagogía con enfoque diferencial y no querer aplicarla, porque no me va a generar ningún impacto. (Código1574:2260)

Como explica el instructor, no hay un acompañamiento por parte del SENA, sin embargo, expresa que la principal herramienta con la que debe contar cada instructor es su capacidad empática y la paciencia necesaria para atender y comprender las necesidades de cada aprendiz.

Estrategias pedagógicas del instructor SENA frente a las capacidades diferentes

Un aspecto de importancia para la ejecución de esta investigación fue conocer cuáles son las estrategias pedagógicas aplicadas durante el abordaje del proceso de formación de aquellos aprendices que de una u otra forma presentan algún tipo de discapacidad. Desde las perspectivas de los instructores se presentaron las siguientes estrategias aplicadas:

De acuerdo a la discapacidad se implementan metodologías que hagan asimilable el aprendizaje de acuerdo a las características de la condición de los aprendices con discapacidad. (Código2487:2665)

Según explica el instructor, las estrategias y metodologías aplicadas durante la formación de los aprendices con discapacidad, se aplican según las necesidades educativas de cada estudiante. De igual manera esta idea es reforzada por el siguiente instructor;

A pesar de no tener una directriz o lineamiento a seguir según el tipo de discapacidad, uno como instructor se adapta a las necesidades de los grupos homogéneos y genera estrategias para poder transmitir el conocimiento, por ejemplo; en algunas ocasiones los aprendices que no escriben plasman sus ideas a través de dibujos y nosotros los instructores orientamos la formación de una manera gráfica, pero en algunos casos nos quedamos cortos al no contar con las herramientas y el conocimiento necesario para manejar la situación]. (Código 3898:4427)

Como se observa una de las principales estrategias empleadas en el caso de los aprendices que tienen una discapacidad cognitiva y como consecuencia se tiene que no pueden escribir, el instructor realiza adecuaciones a las formas de dar las clases, en tal caso explica que ayuda a que los aprendices expresen sus pensamientos e ideas de forma gráfica. Sin embargo, se evidencia que desde la perspectiva de este instructor las herramientas disponibles en el SENA no resultan suficientes y las estrategias aplicadas en ocasiones no son suficientes para el manejo de los estudiantes.

Otro instructor aplica como estrategia el desarrollo de planes de trabajo acorde a las necesidades de cada estudiante; explica “*De acuerdo a la discapacidad se implementa un plan de trabajo para el aprendiz diferente al de los otros*” (Código 2447:2550). Por su parte la opinión de otro instructor frente al cuestionamiento realizado fue la siguiente;

Como hay muchas discapacidades, hay que tener en cuenta cual es realmente a la que se está enfrentando, esto depende si es física o cognitiva. (Código 3169:2550

Análisis e interpretación

Para una verdadera práctica pedagógica inclusiva es necesaria la ejecución de una valoración que permita a los docentes conocer las necesidades especiales de cada uno de aquellos estudiantes que tengan algún tipo de discapacidad, así mismo esta valoración permite el reconocimiento de las necesidades de apoyo a fin de conocer cuál es el método más efectivo para que cada estudiante comprenda y asimile la información suministrada en las clases.

En este contexto, (Echeita Sarrionandía & Ainscow, 2011) indican que

La inclusión precisa la identificación y la eliminación de barreras. El concepto de barreras es nuclear a la perspectiva que estamos queriendo compartir en tanto que son las barreras

las que impiden el ejercicio efectivo de los derechos, en este caso, a una educación inclusiva. (...) A este respecto debemos recordar que disponemos de distintos tipos de “guías” para ayudarnos en el proceso de indagación y reflexión sobre las culturas, las políticas y las prácticas educativas que pueden configurarse como “barreras” (...) El proyecto “Inclusiva”, desarrollado en Chile, se sitúa en esta línea de trabajos y dispone además de una guía semejante que orienta sobre el proceso de mejora que debe ir ligado a la tarea de detección de las barreras para la presencia, el aprendizaje o la participación. (pp. 33-34)

Al ejecutar el análisis cualitativo de la información suministrada por cada uno de los instructores SENA, se logró identificar que, en cuanto a las prácticas pedagógicas inclusivas del SENA de Caldas, no se ejecutaba a cabalidad una detección inicial de las necesidades de apoyo y necesidades educativas especiales de todos aquellos aprendices con distintos tipos y niveles de discapacidad. Esto motivado por la poca disponibilidad de tiempo y personal capacitado para la ejecución de protocolos de valoración de manera individualizadas.

En otra dimensión objeto de análisis fueron las prácticas pedagógicas hacia la inclusión, partiendo de la definición de Zuluaga (1999) donde define la pedagogía como “la disciplina que conceptualiza, aplica y experimenta los conocimientos referentes a la enseñanza de los saberes específicos, en las diferentes culturas.” (p.11). Así mismo (Spratt & Florian, 2013) explica que la pedagogía en el marco de la inclusión;

anima al profesorado a crear ambientes que no limiten las expectativas ni del profesorado ni del alumnado. En concreto, se opone a las prácticas que abordan la educación para todos como una educación para la mayoría y experiencias adicionales o diferentes para unos

pocos. En su lugar, exige que el profesorado amplíe los recursos de que dispone tradicionalmente de modo que sean accesibles para todos (p. 143).

En ese contexto algunos de los profesores indicaban que contaban con la capacidad de aplicar prácticas pedagógicas inclusivas gracias a una formación integral que les permitía brindar un aprendizaje inclusivo a partir de metodologías y estrategias, en contraposición algunos indicaban que los conocimientos pedagógicos inclusivos fueron adquiridos por medio de la experiencia laboral, debido a la interacción continua de aprendices con discapacidades diferentes.

A pesar de que algunos refieren que sí cuentan con conocimientos de metodologías para la aplicación práctica de pedagogía inclusiva en las aulas, algunos indicaron que no cuentan con dicha pericia, debido a no haber recibido formación en el área, por tal motivo estos recurren al personal de apoyo que en ocasiones acude al centro, y así poder llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje con los aprendices con capacidades especiales.

Según una investigación realizada sobre la pedagogía inclusiva explica que “Formar al profesorado para una educación inclusiva representa uno de los desafíos fundamentales para lograr el desarrollo de sistemas educativos que garanticen una educación equitativa y de calidad para todo el alumnado. Ello implica transformaciones educativas no solo a nivel escolar, sino también en las instituciones” (García González & et al, 2018, pág. 163)

En ese contexto, al consultarle a los docentes en específico cómo describirían las prácticas pedagógicas aplicadas frente a situaciones de enseñanza a aprendices con necesidades especiales, explicaban que a pesar de no existir un lineamiento en específico a seguir según el tipo de discapacidad o de necesidad, ellos se adaptaban a las necesidades generando estrategias inclusivas

como permitir que ejecuten las actividades mediante formas expresivas que puedan manejar, adaptaciones en los formatos de trabajo con los contenidos.

Categoría 2: Educación inclusiva

Espacios de aprendizaje para una educación inclusiva

Un aspecto de importancia es la disponibilidad de espacios de aprendizaje inclusivo, refiriéndose con esto a aquellas facilidades de equipo y de infraestructura que permita a los aprendices suplir sus necesidades de apoyo

Tal como lo insta el (Decreto 1421, 2017) en su artículo 2.3.3.5.14;

Medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones. Estas medidas, incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, de movilidad, de comunicación y la posibilidad de participar activamente en todas aquellas experiencias para el desarrollo del estudiante, para facilitar su autonomía y su independencia.

En tal sentido expresa un instructor;

Algunos laboratorios cuentan con materiales para este tipo de personas, es importante especificar la condición especial del participante. Para los ciegos, el sistema de escritura en braille, señalización general de rutas y pasos peatonales que permiten la movilidad de las personas con problemas físicos. (Código 6921:7462)

A pesar de lo que indica este instructor, algunos de ellos consideran que no existen disponibilidades para aquellos aprendices con discapacidad, entre estos destacan;

Como ya mencioné antes, NO, hay una brecha muy grande todavía para tratar el tema de la diversidad en el SENA. Solo se dé al instructor la guía para señas, o interprete, pero no

está siempre en el Sena, ya que debe estar en distintos puntos inclusive viajar, es complejo para el apoyo diario de quien lo necesita, un solo interprete para varios casos en diversos ambientes es complejo. (Código 6113:6490)

Como se puede observar a pesar de la existencia de apoyos, no hay disponibilidad del mismo, para brindar de manera continua, dificultando así la aprehensión de conocimientos por parte de los aprendices con discapacidad. Según lo estipula la Ley Estatutaria 1618 de 2013

Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las Personas con discapacidad', precisa en el Artículo 13, que todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y le asigno al SENA, el deber de: "a) Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico; b) Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lenguas de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual; e) Garantizar asesoría y acompañamiento a Jos empresarios que deseen contratar personas con discapacidad; d) Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país; e) Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo SNE de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial; f) otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad; g) Formar evaluadores en

procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia. (SENA, 2014)

En base a ello, el SENA debe contar en sus instituciones con diferentes servicios de apoyo a personas con discapacidad, tales como; interpretes de lenguas y señas, ayudas tecnológicas a personas con discapacidad visual, apoyos específicos para personas con distintos niveles de discapacidad intelectual, además de contar con profesionales capacitados para ofrecer capacitación de calidad a toda la población incluyendo a aquellas personas con distintos tipos y niveles de discapacidad.

Al respecto mediante las entrevistas realizadas se logró conocer opiniones al respecto de la inclusión y los apoyos necesarios que presta el SENA en las áreas rurales a personas con discapacidad;

Si se presta a nivel urbano, sin embargo, en la ruralidad si es muy diferente, pues, así como hay espacios cuando se hacen los convenios para las formaciones, hay muchas ocasiones donde le toca a uno ir a fincas y las condiciones son diferentes. (Código 4921:5165)

Así mismo indican que en el caso de las actividades inclusivas, resulta más óptimo para los aprendices realizar las actividades dentro y fuera de las instalaciones del SENA Caldas, pues en dichos ambientes si hay disponibilidades para suplir sus necesidades de apoyo y de aprendizaje. En tal sentido expresa;

Si, siempre y cuando la formación se desarrolle dentro de las plantas físicas de la ciudad que tiene la institución, pero cuando la formación se desarrolla en la parte rural encontramos que la gran parte de los aprendices con discapacidad desisten de la

formación porque es un desafío atenderlos, también contamos en la parte urbana con una persona que es interprete de lenguaje de señas, pero no ese desplaza a la parte rural y en otras ocasiones se encuentra con la agenda ocupada ya que es la única persona para la ejecución de esta labor. (Código 6921:7462)

Adaptación de las prácticas para una educación inclusiva

En cuanto a las prácticas adaptativas o acciones de modificación de los programas en beneficio de la capacitación inclusiva, logrando que los aprendices adquieran las capacidades necesarias para su integración al mundo laboral, en tal sentido los instructores consultados indicaron que;

Bueno dentro de los curriculum se deben cumplir con los objetivos de los resultados de aprendizaje y el contenido general de la estructura curricular y lo que si se debe desarrollar digamos un trabajo importante y es interesante es en la forma de entregar las didácticas y las diferentes metodologías. (Código3611:3910)

Según manifiesta la instructora lo importante es el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, por lo que los procesos que se apliquen para lograrlos pueden incorporar didácticas y metodologías que ayuden a cada aprendiz. Por su parte otro entrevistado considera que ha realizado algunas incorporaciones al proceso de enseñanza, citando su opinión;

Si he incluido material audiovisual (personas sordas), he cambiado la ubicación del ambiente de formación (discapacidad de movilidad), he investigado en internet habilidades lúdicas. Pero siento que necesitamos una formación adecuada para cuando se presentan estos casos.(Código 4554:4825)

Según lo explica (Mineducación, 2017);

El equipo de docentes de aula, en cabeza del docente de apoyo o del equipo interdisciplinar del establecimiento educativo, analiza las fortalezas y las limitaciones del estudiante y definen las adecuaciones que realizarán a las metas de aprendizaje de cada asignatura, privilegiando las mejores condiciones escolares que se le puedan ofrecer (pág. 62).

A pesar de estas acciones explicadas por algunos de los instructores, otros evidenciaron una posición contraria, refiriendo que no realizaban procesos de modificación de los programas o contenidos cuando se presentaba la situación de capacitar a un aprendiz con discapacidad en un grupo de aprendices en condiciones normales, entre las opiniones más resaltantes se encuentra;

No porque no se puede, eso es una cuestión de voluntad, pero que formalmente yo pueda cambiar un proyecto formativo o cambiar un programa de formación, pues no se puede cierto, cambiar un programa formativo es inventarme una necesidad que una mesa vectorial no dio, los programas formativos responden a las necesidades de dichas mesas, pues es allí que esta el secreto para poder incluir en el programa a aprendices con situación de discapacidad. (Código 5706:6181)

Sin embargo, a pesar de las intenciones personales aplicadas en las aulas de clases, no existe en el SENA un protocolo que permita a los instructores la modificación de los criterios establecidos en los programas con el fin de generar mayor adaptación de los contenidos según las capacidades de aprendizaje de aquellos aprendices con cierto nivel de discapacidad.

Como se puede observar, las opiniones de los distintos entrevistados distan y muestran posiciones específicas sobre la técnica de adaptación de los programas según las capacidades de

los aprendices, tal como lo indica el SENA en el capítulo Sexto; principios orientadores, numerales 4 y 5;

4. Ajustes razonables: Se entenderán 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. 5. Diseño universal: Asume el principio de diseño institucional desde un carácter universal que no de lugar a la necesidad de implementación de ajustes razonables posteriores. Ejemplo de esto son los productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. (SENA, 2014, pág. 3)

Las intervenciones de los instructores evidencian que, a pesar de existir lineamientos oficiales por parte del SENA, no hay claridad a nivel interno del SENA de Caldas en relación a las flexibilidades establecidas en cuanto a los programas y estrategias necesarias para garantizar la preparación de aquellos aprendices con distintos tipos y niveles de discapacidad.

Análisis e interpretación

Al hablar de educación inclusiva es de importancia reconocer que esta debe de generarse considerando algunos factores determinantes como lo son la disponibilidad de espacios para el aprendizaje efectivo según las distintas capacidades presentes y la capacidad de adaptar los contenidos y las formas evaluativas a las necesidades y capacidades de cada aprendiz con condición especial. En este contexto explica (Viloria Carrillo, 2016);

Esta consideración del centro escolar como eje vertebral de la respuesta educativa para la integración escolar se relaciona directamente con nuevas formas de comprensión y acción educativas en lo que concierne al desarrollo curricular, a las concepciones y prácticas organizativo-metodológicas del plantel y del grupo-aula, a los estilos y modalidades que utiliza el profesorado para desarrollar el trabajo y sus necesidades de formación (p. 69).

En el marco del estudio, los instructores SENA indicaron que, en cuanto a las disponibilidades para el aprendizaje inclusivo, existen laboratorios que permiten que las personas con distintas discapacidades puedan acceder a la información, además existe la disponibilidad de información en braille para aquellos aprendices con discapacidad visual y adecuaciones de infraestructura para aprendices con discapacidades motoras.

Sin embargo, el nivel del acompañamiento de personas capacitadas específicamente para brindar apoyo a los procesos de formación de aprendices con diversos niveles de discapacidad, desde la perspectiva de los instructores, solo cuentan con el apoyo de una traductora de señas, para aquellos aprendices con discapacidad auditiva, la cual brinda su apoyo algunas veces por semana, debido al volumen de institutos que debe atender.

Ante tales carencias a nivel del SENA de Caldas resulta de importancia la adecuación efectiva de los canales de comunicación de la información, contenidos y formas de evaluación empleadas durante el proceso educativo inclusivo. Tal como lo expresa (Molina, 2015)

La integración se focaliza en apoyar educativamente a los alumnos con necesidades educativas específicas, para ello se desarrollan innovaciones de apoyos, recursos y profesionales capacitados en el área de la educación especial; en cambio, la inclusión se

fundamenta en un modelo donde toda la comunidad educativa y escolar está preparada para acoger la diversidad a través de un proceso socio comunitario (p. 151).

En cuanto a este caso en particular de la integración de los aprendices por medio de apoyos y recursos generados por los educadores para una educación inclusiva, al consultar a los instructores del SENA de Caldas se observó que se aplican algunas prácticas adaptativas y se ejecutan ajustes según las necesidades de algunos estudiantes, tales como; las metodologías de enseñanza, inclusión de material audiovisual, modificación de los ambientes de formación para garantizar el acceso de todo el estudiantado, entre otros. Sin embargo, según la intervención de algunos instructores la carencia de lineamientos de acción ante estas particularidades, le restringe su accionar, explicando que el cambio debe venir desde los directivos y desde el entorno y así la educación sería verdaderamente inclusiva.

Categoría 3 Reconocimiento del otro

Capacitación del docente para el reconocimiento del otro en la educación inclusiva

En cuanto a las actividades de capacitación llevadas por el SENA con el fin de brindarle a los instructores las herramientas para brindar una formación inclusiva, desde la perspectiva de los entrevistados, se logró constatar que, sí hay el desarrollo de este tipo de acciones, sin embargo, no suelen darse de manera constante. Según las opiniones de algunos instructores sobre el tema, se destacan las siguientes;

*Si, en algún momento la institución nos brindó la capacitación referente a este contexto.
(Código 4675:4763)*

Si, pues también los incluyen dentro de las capacitaciones cuando las generan, no son muy constantes, pero si se incluyen, y si uno tiene la dificultad o algún proceso las personas encargadas son muy prestas. (Código 3718:3926)

Si, asistí a un curso para población con déficit cognitivo.(Código 3376-3434)

Como se observa distintos instructores refieren que han asistido a actividades de capacitación en materia de inclusión de aprendices con discapacidad en los escenarios de enseñanza y aprendizaje llevado por el SENA, sin embargo, estas son actividades puntuales que carecen de periodicidad o diversidad en el tema. Sin embargo, algunos de los instructores indicaban que no habían participado en este tipo de actividades;

*No, ninguno, al menos desde que asumo el rol de instructor desde abril no, pues no se si en comercio lo hacen o en industria, porque puede ser que en este contexto fatal de la pandemia se haya cambiado este tipo de dinámicas, pero no he tenido esa posibilidad.
(Código 8318:8576)*

No solamente lo que he investigado por mi propia cuenta es por esta razón que no existe un lineamiento claro para atender esta población desde el hacer.(Código 5974:6124)

Esta situación expresada por los instructores resulta preocupante, puesto que en muchos casos los profesionales que participan en las distintas actividades de formación del SENA no cuentan con las destrezas y habilidades para brindar una educación inclusiva y poder asegurarse que todos los estudiantes por igual lleguen a alcanzar los objetivos, razón por la cual resulta necesario para estos instructores recibir acompañamiento y capacitación en el área. Una apreciación de importancia fue la realizada por el instructor mostrado a continuación, esto debido a que explica porque se presentan las carencias en dichas áreas;

No, de pronto lo que más se hace es que bienestar al aprendiz le pasa unos datos, es más son cuantitativos, de unos estilos de aprendizaje y ya, esto responde a unos vacíos que tiene la institución, pero insisto unos vacíos que por sí sola no los puede llenar, debe articularse con otros sectores económicos del país. (Código 7857:8173)

Como plasma dicho instructor, una de las causas de la falta de capacitación más que un inconveniente que deba solventar el SENA, resulta una carencia en la articulación de este organismo con distintos sectores económicos y de las necesidades del sector industrial, quienes deben expresar sus objetivos de inclusión al campo laboral de personas con discapacidad y así el SENA poder direccionar las acciones para una formación inclusiva.

Necesidades de capacitación para el reconocimiento del otro

En este apartado los instructores indicaron que entre las principales necesidades de capacitación que son requeridas para aplicar una formación verdaderamente inclusiva de los aprendices con discapacidad, resultan las siguientes;

Didácticas y evaluación del aprendizaje. (Código 3721:3762)

Didácticas, de métodos de enseñanza y evaluación para esta población. (Código 3572:3640)

Lenguaje de señas, instalaciones y lectura y escritura braille para invidentes, rampas y señalizaciones en ambientes, zonas comunes, parqueaderos (parquean sobre la señalización) y lo más importante y más complejo de encontrar en muchos instructores y funcionarios calidad humano, el talento humano es pieza esencial para el trabajo con todo ser viviente pero aún más con la discapacidad o mejor llamada diversidad. (Código 5397:5813)

Tal como expresa el instructor, una de las principales carencias en el personal es la capacidad de comprender y respetar al otro y su condición, a través de la calidad humana, empatía y sentido de colaboración. En ese sentido otros instructores emitieron apreciaciones similares;

Temas, no, pienso que es más concientización de todos, de los instructores y de los mismos aprendices, pues uno ve en ocasiones que los mismos aprendices sacan de lado a los compañeros, la verdad esto se está trabajando, pero falta mucho por trabajar, para que todos comprendan esas diversidades y que realmente seamos conscientes. (Código 4299:4627)

Yo principalmente creo que es algo de conciencia primero, es necesario desarrollar esa habilidad de la empatía para poder entender al otro o al aprendiz en condiciones de discapacidad, y también en el compañero porque no, pues segundo es necesario enseñar, pues dar estrategias didácticas y pedagógicas que me permitan acercar al aprendiz a esas dinámicas de formación, y siento que no solamente es de la formación, es de todo el

personal, pues de nada vale que un instructor sepa como atender un aprendiz de discapacidad, y el aprendiz vaya a pedir a coordinación académica un certificado y no lo saben atender, o que vaya a bienestar a pedir un apoyo de alimentación porque no lo entienden y tampoco lo saben comprender, pues tampoco vale que va a Dirección y pide información o a la misión para gestionar información del centro y no se lo dan porque no saben atender este tipo de aprendices. Siento que no es solamente del instructor, siento que es más a nivel general, efectivamente desde la formación, pero a la experiencia en el SENA no es solamente con prácticas formativas, efectivamente va mucho más allá. (Código 8716:9834)

Siendo una de las principales aportaciones de la investigación, el instructor ciertamente explica que el fomento de una formación inclusiva radica en la capacidad de todo el equipo en integrarse en el proceso de capacitación de aprendices con discapacidad, haciendo que su experiencia de aprendizaje sea integral con la participación activa de todos aquellos que participan en el proceso de educación y así preparar individuos con las habilidades y destrezas necesarios para integrarse en el mundo laboral.

Análisis e interpretación

Para aplicar el verdadero reconocimiento del otro durante las prácticas pedagógicas inclusivas, es necesario contar con la capacitación y formación que otorguen a los formadores las habilidades, destrezas y conocimientos que permitan romper las barreras y la rigidez del sistema educativo, permitiendo una verdadera adaptación de los currículos acarreado la permanencia de las formas de enseñanza inclusivas en cada institución.

Ahora bien, en tal sentido al cuestionar a los instructores del SENA Caldas sobre la capacidad docente para el reconocimiento del otro en los procesos educativos inclusivos, se

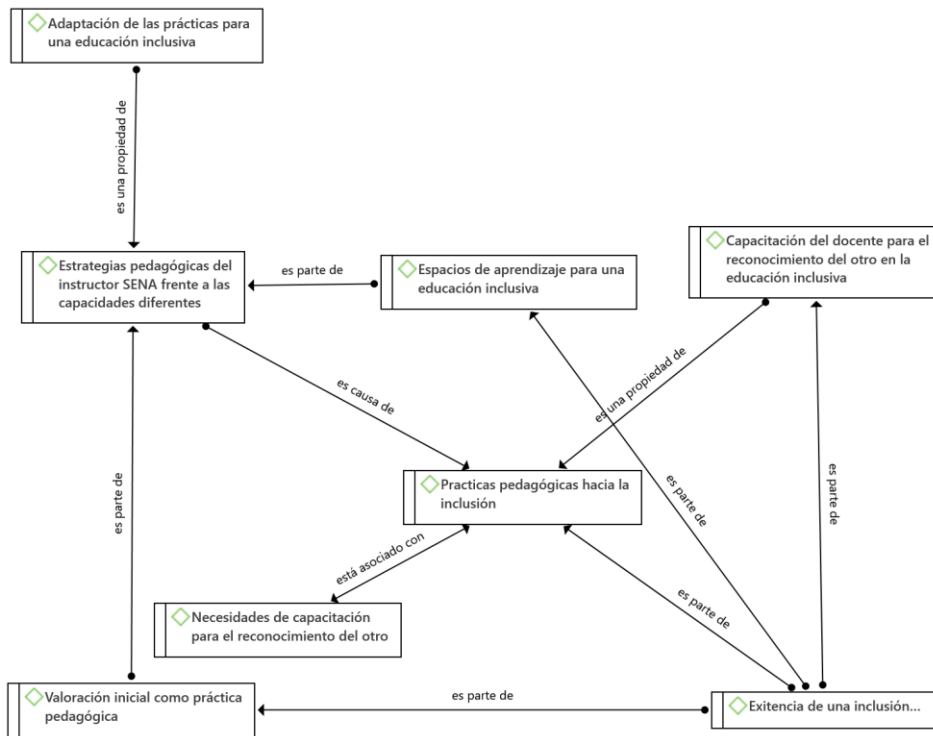
evidenció que no hay una capacitación sostenida en el campo de la inclusión o el abordaje pedagógico y metodológico de la educación de aprendizajes con distintos tipos y niveles de discapacidad, llevando a los instructores a auto educarse de manera informal y no supervisada. En este contexto, (Parra Maradey & Clavijo Mape, 2019) abordan la problemática del reconocimiento del otro en las instituciones educativas, explicando que;

Los docentes son quienes finalmente propician o no el reconocimiento del otro y su diversidad en el aula, sin embargo, este reconocimiento se ve limitado en la mayoría de las ocasiones por la falta de disposición que tienen los docentes para cambiar sus prácticas pedagógicas y encontrar distintas maneras de enseñar que favorezcan, no solo a los estudiantes que tienen una discapacidad, sino a todos los estudiantes que están dentro del aula. (pp. 88-89)

En tal sentido los instructores del SENA Caldas expresaron que, para generar un verdadero reconocimiento del otro, es necesaria la formación en las áreas de metodología de la enseñanza, sistemas de evaluación, lenguaje de señas, braille, desarrollo empático, además del desarrollo de una adaptación física de las instalaciones, dotando al instituto de equipos y mecanismos de apoyo, así como de formas para la accesibilidad sin problemas de aquellas personas con discapacidades.

4.2. Red de conocimiento y análisis

En base a las distintas apreciaciones particulares de cada instructor entrevistado se determinó que existían ciertas relaciones entre las categorías de análisis, dichas redes de conocimiento se muestran en la imagen presentada a continuación;



Fuente: Análisis de Atlas ti. Elaboración propia

A partir de las apreciaciones obtenidas de las entrevistas realizadas a los instructores del SENA en la región de Caldas, se presentan los siguientes resultados;

- Las experiencias de los instructores del SENA regional Caldas permitieron comprender que las prácticas pedagógicas inclusivas para aprendices con habilidades diferentes, son desarrolladas en su mayoría de manera empírica, por lo que surgen a partir de las vivencias e interacciones con los aprendices con discapacidad y va evolucionando y construyéndose por medio del ensayo y error, generando en ellos mejores capacidades que les ayudan a reforzar sus conocimientos y prácticas pedagógicas.
- Como se logró constatar no hay una articulación significativa entre el mercado laboral y la formación de los aprendices con discapacidad en el SENA de la región caldas, al menos no desde la perspectiva de los instructores, sin embargo, según lo explicado, el reconocimiento de las necesidades se hace sobre la marcha, las necesidades de apoyo son identificadas por medio de la interacción en el aula y en base a ella cada instructor ejecuta modificaciones en los formatos de presentación de los contenidos y en las formas de evaluación, esto con la finalidad de cumplir con los objetivos de aprendizaje y capacitar a los aprendices para su inmersión en el mercado socio-laboral.
- Desde los relatos de los instructores se puede establecer que en el SENA regional de Caldas el proceso de educación inclusiva se lleva empíricamente, pese a contar con una normativa específica para la inclusividad en la formación, no hay los apoyos suficientes, ni la capacitación de los docentes en cuanto a prácticas pedagógicas para la formación de aprendices con distintos niveles de discapacidades, ni para la realización de la evaluación de los niveles de discapacidad de cada aprendiz previa a los inicios de las clases

- El enfoque pedagógico de los instructores SENA Caldas es empírico, denotándose la aplicación de métodos basados en la flexibilización del proceso educativo por medio de la adaptación de metodologías y sistemas de evaluación dirigidas a aquellos aprendices con distintos niveles de discapacidad. Entre las prácticas pedagógicas referidas por los instructores resaltaron; se destacó que, a pesar de no contar con la capacitación, equipos o acompañamiento para la educación inclusiva y el reconocimiento del otro, debido a que en el contexto rural no se cuenta con las disponibilidades y facilidades necesarias, se práctica la adecuación de los contenidos a las necesidades físicas o cognitivas de los aprendices con discapacidad.
- El SENA brinda a los docentes un apoyo por medio de un personal capacitado en el área, tanto para el enfoque pedagógico como para la comunicación por lenguajes de señas, sin embargo, dicha persona atiende varias sedes, por lo que su disponibilidad no es continua. Otra herramienta brindada son las capacitaciones en materia de abordaje pedagógico inclusivo, pese a no ser periódicas, parte de los instructores indicados refirieron haberlas recibido.
- Por medio de la observación directa en el SENA de Caldas, se logró identificar que en la ruralidad, cuando llega un aprendiz con una discapacidad diferente, se presenta un reto, puesto que los instructores a pesar de contar con conocimientos referentes a la asignatura impartida, no cuentan con el conocimiento o las capacidades para hacer frente a los procesos pedagógicos apropiados para los casos donde los aprendices tengan algún tipo de discapacidad o habilidades diferentes. A pesar de que el SENA tiene como principio la educación para todos, por lo que no se puede decir que no a aquellos aprendices con

discapacidad, produciéndose un conflicto entre el deber ser y las disponibilidades que hay en el SENA Caldas en el entorno rural.

Conclusiones y recomendaciones

La realización de la investigación permitió comprender algunos aspectos importantes sobre las prácticas inclusivas en los procesos formativos llevados por el SENA, a continuación, se presentan dichas conclusiones:

- Por medio de la aplicación de la sustentación científica se logró identificar que, en cuanto a las prácticas pedagógicas del SENA en los entornos rurales, el SENA se ciernen a lo dictaminado por el Estado Colombiano, encaminando a través de sus programas dirigidos a los entornos rurales a una inclusión de las poblaciones vulnerables. Esta inclusión tanto de aprendices vulnerables desde el punto de vista económico, social, de género, etnia o niveles de discapacidad, se logra mediante estrategias pedagógicas con un enfoque humanista-cognitivo, donde los programas se ajustan a las necesidades del entorno, su contexto social y cultural. En este proceso formativo cada instructor debe identificar las habilidades y competencias de los aprendices para facilitar su inserción laboral o fomentar su potencial como emprendedor.
- El SENA ha generado a través de los años una serie de programas de formación y acompañamiento destinados a las áreas rurales, actualmente se encuentra habilitado como SENA EMPRENDE RURAL el cual tiene como propósito la formación y capacitación para el emprendimiento de aprendices en áreas de interés para el desarrollo socioeconómico en los entornos rurales.

En cuanto a la inclusión en el contexto rural, según la información recopilada directamente de los instructores se logró comprender que existe una iniciativa por parte de estos y del SENA en la generación de espacios de aprendizaje adecuados para una verdadera inclusión socio laboral, sin embargo, no hay una estructura sólida que incluya la

disponibilidad de talento humano capacitado para el manejo de los diferentes niveles de discapacidades, infraestructura física en los espacios del SENA en las áreas rurales o una planificación que permita la detección temprana de las necesidades de apoyo de cada aprendiz para lograr que los programas educativos se adopten a cada uno de ellos.

- Las prácticas pedagógicas inclusivas llevadas por los instructores del SENA regional de Caldas son empíricas, debido a la carencia en la formación y capacitación continua en materia de manejo y adecuación de los métodos en base del reconocimiento de las necesidades especiales de cada estudiante. En ese contexto, la carencia de conocimientos aunado a la escasa adaptación física de los espacios y poca dotación de equipos de apoyo, ha llevado a que la pedagogía inclusiva se limite a la modificación de los canales de transmisión de los contenidos según las necesidades de los aprendices, y se da una mínima posibilidad de modificar las metodologías y la flexibilización de los formatos de evaluación.

Además por medio de las entrevistas aplicadas se logró comprender que pese a no contar con un direccionamiento específico o con la capacitación continua para poder brindar una formación inclusiva a los estudiantes con discapacidad, los instructores dentro de sus conocimientos ya adquiridos adaptan sus formas de enseñanza según las necesidades de los aprendices, realizando adecuaciones en las prácticas pedagógicas, otorgándole a los estudiantes el tiempo para aprender y comprender, modificando el canal de comunicación para lograr que la información llegue a ellos, modificando los parámetros evaluativos para que el aprendiz logre los objetivos de aprendizaje, entre otras prácticas alusivas a la adaptación de los programas a las necesidades pedagógicas y de apoyo de cada aprendiz.

- El abordaje de la problemática empleando la metodología cualitativa sirvió para conocer a profundidad las opiniones de los instructores del SENA Regional Caldas, frente a la inclusión de aprendices con discapacidad a los procesos formativos. En tal sentido para realizar una comprensión de mayor profundidad se recomienda dar extensión a este estudio por medio de una valoración comparativa entre los ambientes de aprendizaje de las zonas rurales y urbanas en cuanto a la disponibilidad de apoyos para los aprendices con discapacidad.

Referencias bibliográficas

- Ainscow, M., & Echeita, G. (2011). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. *Tejuelo*(12), 26-47. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3736956.pdf>
- Alzate, B.; Jiménez, C; Gómez, L; Velazco, L; Buitrago, Luz; Loaiza, C. (2011). *La capacidad en inclusión de las instituciones educativas, en las que se implementa el proyecto Caldas camina hacia la inclusión*. (Tesis de Maestría) Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Manizales, Colombia.
- Arguello, B. (2015). Experiencia y formación en educación rural: estudio de caso del programa "Jóvenes Rurales. Maestrante, Universidad de Antioquia, Facultad de Educación, Magdalena Medio. Recuperado el 10 de 11 de 2020, de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/6486/1/BetsyArguello_2015_formacionrural.pdf
- Arizabaleta D., S., & Ochoa Cubillos, A. (2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Pedagogía Y Saberes*, (45), 41.52. <https://doi.org/10.17227/01212494.45pys41.52>
- Arnaiz Sánchez, P. y Azorín Abellán, C.M. (2014). Autoevaluación docente para la mejora de los procesos educativos en las escuelas que caminan hacia la inclusión. *Revista Colombiana de Educación*, (67), 227.245
- Betancourt, C.; Barón, Á. (2017). *Retos del gerente de talento humano en la inclusión y vinculación laboral de personas en condición de discapacidad motriz y sensorial bajo la nueva gestión pública*. (Tesis de Especialización) Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Manizales, Colombia.

- Bonilla, J. (Julio-diciembre de 2019). Los Paradigmas y modelos sobre la discapacidad: evolución histórica e implicaciones educativas. *Paradigma. Revista de Investigación Educativa*, 26(42), 75-90. doi:<https://doi.org/10.5377/paradigma.v26i42.9019>
- Cabezas (2015). *Mejoramiento de la calidad de vida de los Aprendices en situación de discapacidad a través de la educación inclusiva como herramienta de transformación social y cultural en el SENA –Regional Tolima- Centro de Comercio y Servicios*. (Tesis de Especialización). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Ibagué, Colombia.
- Calvo, G. (2013). La formación de docentes para la inclusión educativa. *Páginas de Educación*, 6(1), 1-22. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682013000100002
- Castaño (2017). Visibilizando prácticas pedagógicas con enfoque diferencial. *Rutas de Formación* 4, 75 – 81. <http://revistas.sena.edu.co/index.php/rform/article/view/1076/1250>
- Castillo (2019). *Reflexiones bioéticas desde vulnerabilidad y justicia social a la ruta de ingreso para aspirantes aprendices SENA con diversidad funcional*. (Tesis de Maestría). Universidad del Bosque. Bogotá, Colombia.
- Congreso de Colombia (2013), *Ley Estatutaria 1618 de 2013*. D.O. 48.707. <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>
- Congreso de Colombia. (1994), *Ley 119 de 1994*. D.O. No 41.216. <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Normatividad/Ley%20119%20de%201994.pdf>
- Congreso de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004*. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=14861

- Cotán, A. (2017). Educación inclusiva en las instituciones de educación superior. Narrativas de estudiantes con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*. Universidad Internacional Isabel I de Castilla. 5(1), 2017, 43-61
- Decreto 1421 de 2017, Diario Oficial N°50.340 (29 de Agosto de 2017). Obtenido de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/decreto_1421_2017.htm
- Echeita Sarrionandia, G., & Ainscow, M. (2011). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. *Tejuelo*, 12, 26-46.
- Fajardo, M. S.. (2017). La Educación Superior Inclusiva en Algunos Países de Latinoamérica: Avances, Obstáculos y Retos. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 11(1), 171-197. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782017000100011>
- García González, C., & et al. (2018). Competencias docentes para una pedagogía inclusiva. Consideraciones a partir de la Experiencia con formadores de profesores chilenos. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2), 149-267. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v12n2/0718-7378-rlei-12-02-00149.pdf>
- Gobernación de Caldas. (2006). *Política Pública de Discapacidad del Departamento de Caldas. Caldas camina hacia la inclusión.*
- Gobierno de Colombia (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad.* Departamento Nacional de Planeación. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND-2018-2022.pdf>.
- Gómez, A; Castañeda, C. (2018). *Un camino hacia la inclusión.* (Tesis de Especialización) Universidad Católica de Manizales, Facultad de Educación. Manizales, Colombia.

Haya Salmón, I y Rojas Pernía, S. (2016). Una mirada inclusiva hacia la normativa educativa: limitaciones, posibilidades y controversias. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, Vol. 9(2), 155-170

Ibarguen, C; Mancilla, R; González, S. (2017). *Pensamiento educativo sobre la inclusión*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Manizales. Facultad de Educación. Manizales, Colombia.

Jaramillo y Moreno. (2017). *Propuesta de ejecución de la Resolución SENA 1726/2014 para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad funcional auditiva del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA*. (Tesis de Especialización). Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Bucaramanga, Colombia.

Loaiza Zuluaga, Y., et al. (2019). Las prácticas pedagógicas en el campo de la educación: su confluencia en investigaciones de posgrado de la UCM. *Revista de investigaciones*. Vol. 19(33). <http://www.revistas.ucm.edu.co/ojs/index.php/revista/article/view/124/html>

Mèlich, J.C. (1994). *Del extraño al cómplice. La educación en la vida cotidiana*. España: Editorial Anthropos.

Mineducación. (2017). Documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva. Bogotá, Colombia. Recuperado el 06 de 11 de 2020, de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360293_foto_portada.pdf

Mineducación, (2017). *Guía para la implementación del decreto 1421 de 2017. Atención educativa a personas con discapacidad en el marco de la educación inclusiva*. Comité de Discapacidad.

Comentado [OLCG1]: Aparece en el documento como Jaramillo y Moreno. Revisar

[http://aprende.colombiaaprende.edu.co/ckfinder/userfiles/files/Guia%20de%20apoyo%20-%20Decreto%201421%20de%202017%2016022018%20\(1\).pdf](http://aprende.colombiaaprende.edu.co/ckfinder/userfiles/files/Guia%20de%20apoyo%20-%20Decreto%201421%20de%202017%2016022018%20(1).pdf)

Mineducación. (2020). Ministerio de Educación. Obtenido de Sistema de calidad de formación para el trabajo: <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-235039.html?noredirect=1>

Mineducación- (2019). *Plan Estratégico Institucional 2019-2022 Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos*. Versión 1.0. https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-362792_recurso_113.pdf

Molina Olavarría, Y. (2015). Necesidades educativas, elementos para una propuesta de inclusión. *Estudios Pedagógicos*, XLI, 147-167. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173544961010.pdf>

Moriña, A., & Cotán Fernández, A. (2017). Educación Inclusiva y Enseñanza Superior desde la mirada de estudiantes con Diversidad Funcional. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 20-37. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.528>

Negri Cortes, M.I. & Leiva Olivencia, J.J. (2016). El papel de la formación profesional en la inclusión sociolaboral de jóvenes con Diversidad Funcional Intelectual. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*. Vol 9 (3) pp. 13-28.

OIT. (2012). Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. OTT. Recuperado el 06 de 11 de 2020, de Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SENA. Colombia: <https://www.oitcinterfor.org/experiencia/sistema-nacional-formaci%C3%B3n-trabajo-sena-colombia#:~:text=Articular%20la%20oferta%20de%20formaci%C3%B3n,SENA%20y%20la%20educaci%C3%B3n%20superior.>

- Ortega, P. (2015). *Percepción de la inclusión de niños con Trastorno del espectro autista (T.E.A) desde las voces y vivencias de los docentes a partir de las políticas educativas*. (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Manizales, Colombia.
- Ortega, P. (2017). La Educación es un encuentro con el otro. *Revista Virtual Redipe*, 8(6), 25-37. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/290>
- Palacios (2018). *Los aprendices con diversidad funcional en el complejo industrial del Sena-palacios moreno*. (Tesis de Maestría). Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia.
- Parra Maradey, A., & Clavijo Mape, Á. (2019). *El encuentro con el otro en la escuela: La educación inclusiva, una oportunidad para el reconocimiento de la diversidad*. [Tesis de maestría, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/22175/ParraMaradeyAdrianadelPilar2019.pdf;jsessionid=E459F7E730D04DB38DD350B37CFE812A?sequence=1>
- Parrilla, Á. (2002). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva. *Revista de Educación* (327), 11-30. Obtenido de [http://webdocente.altascapacidades.es/Educacion%20inclusiva/lectura-15-Parrilla-Latas\(2002\).pdf](http://webdocente.altascapacidades.es/Educacion%20inclusiva/lectura-15-Parrilla-Latas(2002).pdf)
- Paz Maldonado, E. (2018). La formación del profesorado universitario para la atención a la diversidad en la educación superior. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(16), 67-82.
- Plancarte Cansino, P. A. (2017). Inclusión educativa y cultura inclusiva. *Revista de Educación Inclusiva*, 10(2), 213-226.

- Pinta, S. D. (2012). Reflexión en torno a la orientación sociolaboral universitaria com área de intervención. *TSnova*, 6(2). Recuperado el 06 de 11 de 200, de https://www.researchgate.net/publication/320931492_Reflexion_en_torno_a_la_orientacion_sociolaboral_universitaria_como_area_de_intervencion
- Prieto, M. (2012). *El reconocimiento del otro en la pedagogía cívica: estudio sobre la función de las emociones en relación con la alteridad*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/16253/1/T33958.pdf>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (1998). *Educación la agenda del siglo XXI. Hacia el desarrollo humano*. Colombia: TM Editores
- Rivera Sanín, M. (2016). Interseccionalidad e inclusión en la educación superior: Consideraciones sobre la Universidad Nacional de Colombia. *Pedagogía Y Saberes*, (44), 105.118. <https://doi.org/10.17227/01212494.44pys105.118>
- Runge Peña, A., & Garcés Gómez, J. (2011). Educabilidad, formación y antropología pedagógica: repensar la educabilidad a la luz de la tradición pedagógica alemana. *Revista Guillermo de Ockham*, 9(2). doi:<http://dx.doi.org/10.21500/22563202.577>
- Sáez Alonso, R. (2015). *Teoría de la educación: conocimiento de la educación, investigación, disciplina académica* En *Colección internacional de investigación educativa, Tomo 4 - Reflexiones, experiencias y teorías de la educación* (2016). Colombia, REDIPE, Red Iberoamericana de Pedagogía.
- Sáez Alonso, R. (2017). Teoría de la educación: conocimiento de la educación, investigación, disciplina académica. *Revista Boletín Redipe*, 5(8), 19-38. Recuperado a partir de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/25>

Salazar, A; Quintero, A; Delgado, L; Alcalde, N. (2014). *Influencia de las competencias laborales generales: trabajo en equipo, liderazgo, creatividad y manejo de recursos en los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución educativa Francisco José de Caldas*. (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Manizales, Colombia.

Sánchez, D. y Cometa, M. (2020) Saber del maestro y aporte de las TIC en la formación del capital humano en la escuela. *Revista Boletín REDIPE*. 9(11). 47-62.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1106/1008>.

Sánchez, D. y Escobar, C. (2015) La evaluación formativa en los escenarios de educación superior. *Revista de investigaciones UCM*. 15(26). 204-2013

Suárez Lantarón, B. y López Medialdea, A. (2018). Investigación en Educación Inclusiva: la producción de trabajos en Revistas Españolas y Tesis Doctorales. *Revista de Educación Inclusiva*, 11(1), 151-174.

SENA (s.f.). *Sena emprende rural*. Ministerio del Trabajo. <https://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Paginas/senaEmprendeRural.aspx>

SENA. (2010). Capacitación para el trabajo a jóvenes rurales y poblaciones vulnerables en el territorio nacional. Obtenido de https://spi.dnp.gov.co/App_Themes/SeguimientoProyectos/ResumenEjecutivo/25003240000%20JOVENES%20RURALES.pdf

SENA. (2013). Programa jóvenes rurales emprendedores. Obtenido de CINTERFOR: <https://www.oitcinterfor.org/experiencia/programa-j%C3%B3venes-rurales-emprendedores-sena-colombia>

SENA. (2013). *Proyecto Educativo Institucional SENA. Versión 1.0*. Dirección de aseguramiento de Formación Integral.

https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/handle/11404/3253/pei_sena.pdf?sequence=1

SENA (2014). *Resolución 01726 de 2014*. Política institucional para la atención de las personas con discapacidad

SENA (2019). *Plan estratégico institucional 2019-2022*. Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. https://www.sena.edu.co/es-co/sena/planeacion/Plan_Estrate%CC%81gico_Institucional_2019-2022.pdf

SENA. (23 de Junio de 2020). SENA. Obtenido de Noticias SENA. Inclusión social. SENA sin barreras para atender a personas con discapacidad: <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=4340>

SENA. (s.f.). SENA Emprende Rural. Obtenido de SENA: <https://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Paginas/senaEmprendeRural.aspx>

Spratt, J., & Florian, L. (2013). Aplicar los principios de la pedagogía inclusiva en la formación inicial del profesorado: de una asignatura en la Universidad a la acción en el aula. *Revista de Investigación en Educación*, 11(3), 141-149. <http://webs.uvigo.es/reined/>

Trujillo, C., Naranjo, M., & Lomas, K. (2019). *Investigación cualitativa* (Primera ed.). Ecuador: UTN. Recuperado el 15 de 11 de 2020

Vargas, J. (2010). De la formación humanista a la formación integral: reflexiones sobre el desplazamiento del sentido y fines de la educación superior. *Praxis Filosófica* (30), 145-167. Recuperado el 06 de 11 de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/pafi/n30/n30a08.pdf>

Villa, Y. (s.f). Reflexiones pedagógicas acerca de la aplicación del cuestionario Honey – Alonso de estilos de aprendizaje (CHAEA) a los aprendices con discapacidad intelectual (DI) y

trastorno del espectro autista (TEA) del servicio nacional de aprendizaje (SENA), Regional Bogotá. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4664751.pdf>

Viloria Carrillo, M. (2016). *La integración escolar del alumnado con necesidades educativas especiales en el municipio Caroní de Venezuela*. [Tesis doctoral, Universitat de Girona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/394056/tmevc1de1.pdf?sequen>

Zárate-Rueda, R., Díaz-Orozco, S., & Ortiz-Guzmán, L. (2017). Educación superior inclusiva: Un reto para las prácticas pedagógicas. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 289-312.

Anexos

Anexo 1 Guía de preguntas semiestructurada para la realización de las entrevistas



GUÍA DE PREGUNTAS

Entrevista para instructores



La presente entrevista se desarrolla en el marco del proyecto de investigación” EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS PROCESOS FORMATIVOS DEL SENA” en el programa de Maestría en Pedagogía de la Universidad católica de Manizales.

Investigadora: Yenny Alejandra Martínez

Asesora: Diana Clemencia Sánchez Giraldo

Objetivo: Identificar las prácticas pedagógicas del instructor SENA, en los procesos formativos en escenarios rurales.

Consentimiento informado: _____

Se guardará confidencialidad, reserva la información solo con fines académicos e investigativos.

Acepto participar en la presente investigación:

Firma instructor

Apreciado instructor: Lea detenidamente las preguntas, tómese el tiempo necesario para responder cada una de las preguntas propuestas.

Sección I: Datos del entrevistado:

Profesión:

Nivel académico:

Años de experiencia como instructor en el SENA:

Programa en el que es instructor:

Sección II: Desarrollo

Experiencia con aprendices con discapacidad

- 1- ¿Usted como instructor ha contado con aprendices con algún tipo de discapacidad? ¿De qué tipo?
- 2- Desde su experiencia, ¿Considera que cuenta con el conocimiento técnico y metodológico para participar en el proceso de formación de aprendices con algún tipo de discapacidad?
- 3- ¿Narre una de sus experiencias significativas que haya tenido con aprendices en situación de discapacidad?
- 4- En su experiencia como instructor ¿Considera que, con el sistema actual del SENA, existe una verdadera inclusión educativa y sociolaboral de los aprendices con discapacidad? Justifique su respuesta

Procesos pedagógicos (enseñanza- aprendizaje)

- 5- ¿Cuáles estrategias pedagógicas aplica usted para brindar un proceso formativo de calidad a aprendices con situación de discapacidad?

- 6- ¿Ha usted realizado modificaciones o adaptaciones del currículo para ajustarse a las necesidades de cada aprendiz?
- 7- ¿Realiza una valoración inicial de las necesidades de apoyo de cada aprendiz en condición de discapacidad a fin de asegurar un programa formativo acorde a sus necesidades?
- 8- ¿Ha modificado las formas de evaluación a fin de favorecer el alcance de las metas formativas de los aprendices en condición de discapacidad?

Formación y cualificación de instructores:

- 9- ¿Considera que existe un sistema de apoyo y capacitación dirigido a instructores que permita guiar a los aprendices hacia la integración socio-laboral efectiva?
- 10- ¿Ha tenido la oportunidad de asistir algún diplomado, curso, o taller para atender población con discapacidad? Justifique su respuesta.
- 11- ¿Cuáles temas cree necesario que deben profundizarse en su formación como instructor SENA, para atender esta población específica?

Infraestructura y recursos

- 12- ¿Los espacios de aprendizaje de las instituciones del SENA se encuentran dotados de materiales, equipos y adecuaciones que permitan la formación activa y eficiente de aquellas personas con distintas necesidades de apoyo? ¿Cuáles son, y especifique su función?

Anexo 2 Informe de unidad hermenéutica de Atlasti

Proyecto (Educación SENA)

Informe creado por Editor 1 en 28/11/2020

Informe de códigos

Todos los (7) códigos

○ **Adaptación de las prácticas para una educación inclusiva**

10 Citas:

1:3 ¶ 46, Instructor 1 in Cuarta entrevista de prueba

bueno dentro de los curriculum se deben cumplir con los objetivos de los resultados de aprendizaje y el contenido general de la estructura curricular y lo que si se debe desarrollar digamos un trabajo importante y es interesante es en la forma de entregar las didácticas y las diferentes metodologías

1:4 ¶ 55, Instructor 1 in Cuarta entrevista de prueba

Si, las herramientas que verifican la evaluación los instrumentos de evaluación son los que ya se diseñan digamos de una manera ya diferente, pero garantizando que se está verificando cada uno de los puntos

2:3 ¶ 42, Instructor 2 in Primera entrevista de prueba

No

3:4 ¶ 46, Instructor 3 in Quinta entrevista

Si he incluido material audiovisual (personas sordas), he cambiado la ubicación del ambiente de formación (discapacidad de movilidad), he investigado en internet habilidades lúdicas. Pero siento que necesitamos una formación adecuada para cuando se presentan estos casos.

3:6 ¶ 54, Instructor 3 in Quinta entrevista

Si lo he realizado por medio de actividades lúdicas como juegos, canciones, dinámicas, juego de roles.

4:3 ¶ 50, Instructor 4 in Segunda entrevista de prueba

En términos generales no, porque hay que entender que todos los aprendices son diferentes y todos tienen distinta forma de aprender y pues las dinámicas que yo desarrollado para eso y allí están consideradas las distintas maneras de aprender

5:4 ¶ 44, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

No porque nos se puede, eso es una cuestión de voluntad, pero que formalmente yo pueda cambiar un proyecto formativo o cambiar un programa de formación, pues no se puede cierto, cambiar un programa formativo es inventarme una necesidad que una mesa vectorial no dio, los programas formativos responden a las necesidades de las mesas vectoriales, pues tanto, en las mesas siento que está el secreto para poder incluir en el programa a aprendices con situación de discapacidad

5:6 ¶ 52, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

No, pero es por exactamente la misma razón que estamos hablando

6:3 ¶ 42, Instructor 6 in Sexta entrevista de prueba

No

7:5 ¶ 52, Instructor 7 in Tercera entrevista de prueba 1

En lo que se debe pensar es en el real aprendizaje del aprendiz y como ya sabemos todos tenemos aprendizajes diferentes, hay que buscar métodos, estrategias adecuadas para que cada aprendiz pueda tener aprendizajes significativos reales

10 Citas:

1:5 ¶ 60, Instructor 1 in Cuarta entrevista de prueba

Si, en algún momento la institución nos brindó la capacitación referente a este contexto

1:6 ¶ 67, Instructor 1 in Cuarta entrevista de prueba

Yo creería que el desarrollo de didácticas y metodologías teniendo en cuenta la capacidad diferencial de la persona que lo presenta ahí ya se ha hecho un avance interesante, pero creería que las estrategias de desarrollo que se entrega la información en que se comunica la información se debe explorar un poco mas

2:4 ¶ 53, Instructor 2 in Primera entrevista de prueba

Si, se debe tener en cuenta el alcance desde el empresario

3:7 ¶ 62, Instructor 3 in Quinta entrevista

No solamente lo que he investigado por mi propia cuenta es por esta razón que no existe un lineamiento claro para atender esta población desde el hacer

4:5 ¶ 58, Instructor 4 in Segunda entrevista de prueba

Tuve esa oportunidad una vez cuando trabajaba en otra institución, una charla de 8 horas

4:8 ¶ 55, Instructor 4 in Segunda entrevista de prueba

Si, pues también los incluyen dentro de las capacitaciones cuando las generan, no son muy constantes, pero si los incluyen, y si uno tiene la dificultad o algún proceso las personas encargadas son muy prestas

5:7 ¶ 57, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

No, de pronto lo que más se hace es que bienestar al aprendiz le pasa unos datos, es más son cuantitativos, de unos estilos de aprendizaje y ya, esto responde a unos vacíos que

tiene la institución, pero insisto unos vacíos que por si sola no los puede llenar, debe articularse con otros sectores económicos del país

5:8 ¶ 61, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

No, ninguno, al menos desde que asumo el rol de instructor desde abril no, pues nose si en comercio lo hacen o en industria, porque puede ser que en este contexto fatal de la pandemia se haya cambiado este tipo de dinámicas, pero no he tenido esa posibilidad

6:4 ¶ 55, Instructor 6 in Sexta entrevista de prueba

Si, asistí a un curso para población con déficit cognitivo

7:6 ¶ 69, Instructor 7 in Tercera entrevista de prueba 1

Por ejemplo hubo hace mucho tiempo un grupo completo con chicos con discapacidad y fue chévere cierto...pero de igual forma el instructor no estaba capacitado preparado para atender a esta población, yo aquí especifico que deberían ser capacitados todos los instructores porque uno no termina de aprender jamás cierto... uno puede hacer cursos pero el talento humano eso se lleva en cada persona y si una persona tiene paciencia porque toda persona aprende diferente y cada uno tiene una discapacidad diferente se van cansando y más bien se alejan de los procesos, lo que hay que hacer más bien es atraerlos ósea darles esa esperanza de que ellos si son capaces de que si lo pueden lograr y ¿cómo? Pues capacitándonos a nosotros mismos a los instructores para que podamos atender a este tipo de población

○ **Espacios de aprendizaje para una educación inclusiva**

7 Citas:

1:7 ¶ 71, Instructor 1 in Cuarta entrevista de prueba

Si se presta a nivel urbano, sin embargo, En la ruralidad si es muy diferente, pues, así como hay espacios cuando se hacen los convenios para las formaciones, hay muchas ocasiones donde le toca a uno ir a fincas y las condiciones son diferentes

2:6 ¶ 61, Instructor 2 in Primera entrevista de prueba

Algunos laboratorios cuentan con materiales para este tipo de personas, es importante especificar la condición especial del participante. Para los ciegos, el sistema de escritura en braille, señalización general de rutas y pasos peatonales que permiten la movilidad de las personas con problemas físicos.

3:9 ¶ 72, Instructor 3 in Quinta entrevista

Si, siempre y cuando la formación se desarrolle dentro de las plantas físicas de la ciudad que tiene la institución, pero cuando la formación se desarrolla en la parte rural encontramos que la gran parte de los aprendices con discapacidad desisten de la formación porque es un desafío atenderlos, también contamos en la parte urbana con una persona que es interprete de lenguaje de señas, pero no ese desplaza a la parte rural y en otras ocasiones se encuentra con la agenda ocupada ya que es la única persona para la ejecución de esta labor

4:7 ¶ 67, Instructor 4 in Segunda entrevista de prueba

Si se presta a nivel urbano, sin embargo, En la ruralidad si es muy diferente, pues, así como hay espacios cuando se hacen los convenios para las formaciones, hay muchas ocasiones donde le toca a uno ir a fincas y las condiciones son diferentes

5:10 ¶ 70, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

No se, porque esa respuesta tendría que darla un instructor técnico, ya si sea que en panadería hay medios para los aprendices, la pregunta da para muchas interpretaciones,

porque dependiendo del tipo de discapacidad, el ambiente se debe adecuar, y pues yo no estoy capacitado para responder, pues no necesito ningún ambiente.

6:6 ¶ 61, Instructor 6 in Sexta entrevista de prueba

Existen rampas para las personas con discapacidades físicas, pero creo que la falencia esta es en la falta de formación y conocimiento para trabajar con este tipo de población

7:8 ¶ 83, Instructor 7 in Tercera entrevista de prueba 1

Como ya mencioné antes, NO, hay una brecha muy grande todavía para tratar el tema de la diversidad en el Sena Solo se dé instructor guía para señas, o interprete, pero no está siempre en el Sena, ya que debe estar en distintos puntos inclusive viajar, es complejo para el apoyo diario de quien lo necesita, un solo interprete para varios casos en diversos ambientes es complejo

○ **Estrategias pedagógicas del instructor SENA frente a las capacidades diferentes**

5 Citas:

2:2 ¶ 39, Instructor 2 in Primera entrevista de prueba

De acuerdo a la discapacidad se implementan metodologías que hagan asimilable el aprendizaje de acuerdo a las características de la condición de los aprendices con discapacidad.

3:3 ¶ 42, Instructor 3 in Quinta entrevista

A pesar de no tener una directriz o lineamiento a seguir según el tipo de discapacidad, uno como instructor se adapta a las necesidades de los grupos homogéneos y genera estrategias para poder transmitir el conocimiento, por ejemplo; en algunas ocasiones los aprendices que no escriben plasman sus ideas a través de dibujos y nosotros los instructores orientamos la formación de una manera gráfica, pero en algunos casos nos

quedamos cortos al no contar con las herramientas y el conocimiento necesario para manejar la situación.

5:3 ¶ 40, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

Lo primero es la generación de conciencia yo pienso que hacer el ejercicio de empatía primero, de empatía responsable y entender a ese otro en todas sus dimensiones si es necesario y le permite a uno identificar las necesidades que tiene el aprendiz en el marco del desarrollo de la formación, y a partir de allí gestionar, yo espero que se me presente que al mes de dar formación y me doy cuenta que el aprendiz no rinde, no permite acceder, es lo que realmente pasa, ciertamente es una responsabilidad del instructor, pero también de la coordinación académica porque muchas veces uno inicia formación de un día para otro, entonces esa posibilidad de alistamiento todos los semestres no se da, de pronto en el primero se da, los otros es más difícil y eso involucra tiempo, si se llega a tener aprendices con ese tipo de novedades.

6:2 ¶ 39, Instructor 6 in Sexta entrevista de prueba

De acuerdo a la discapacidad se implementa un plan de trabajo para el aprendiz diferente al de los otros

7:4 ¶ 46, Instructor 7 in Tercera entrevista de prueba 1

Como hay muchas discapacidades, hay que tener en cuenta cual es realmente a la que se está enfrentando, esto depende si es física o cognitiva.

o **Existencia de una inclusión en el SENA**

7 Citas:

1:2 ¶ 38, Instructor 1 in Cuarta entrevista de prueba

Claro que sí, el SENA se ha destacado por ser una institución totalmente incluyente y cada vez desarrolla metodologías que adapta sus laboratorios y sus diferentes áreas para el aprendizaje para que todas las personas puedan desarrollarse, aquí digamos que la invitación es a aquel sector empresarial también empieza a cambiar un poco la mirada a esas personas que tienen cualquier tipo de características, se fortalecen otras competencias laborales, otras áreas técnicas y las podemos volver productivas como ya hemos visto en Europa en España donde hay un avance interesante en incorporación laboral en personas con características de este tipo

2:1 ¶ 34, Instructor 2 in Primera entrevista de prueba

Por parte del SENA sí existe una verdadera inclusión educativa, pero, aún faltan implementar metodologías que garanticen la empleabilidad para el aprendiz.

3:2 ¶ 36, Instructor 3 in Quinta entrevista

Si la ley ya que la ley es clara y argumenta que la institución debe formar a todos los colombianos mayores de 14 años que tengan documento de identificación y sean colombianos. Los instructores hacemos el proceso de aceptación y dirigimos la formación acuerdo a nuestro saber, pero nos vemos enfrentados a improvisar la mejor forma para tratar de transmitir el conocimiento y que el aprendiz se apropie del según a nosotros nos parece mejor, sin tener ningún plan o lineamiento a seguir cuando nos encontramos con estas necesidades específicas

4:2 ¶ 33, Instructor 4 in Segunda entrevista de prueba

Yo pienso que sí, aunque todavía falta mucho por hacer, pero ya la institución es consciente y está trabajando para que haya un mayor acercamiento de estos aprendices y puedan usar el sistema de una mejor manera

5:2 ¶ 34, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

No, yo diría que no, si bien desde la investigación se han hecho algunos acercamientos para contribuir a la formación, yo diría que no, pero no es una cuestión del SENA, es una cuestión estructural, es digamos que el SENA satisface las necesidades del mundo del trabajo, si el mundo del trabajo no le impone al SENA esta necesidad, pues el SENA no lo va hacer, bueno no lo va hacer de manera estructurar y de política, eso no es cuestión del SENA solamente, el SENA depende de otras esferas económicas del país entonces siento que es una cuestión que va más allá de la institución.

7:2 ¶ 38, Instructor 7 in Tercera entrevista de prueba 1

Le falta un poco más de inclusión real, infraestructura y más oportunidad de abrir grupos completos donde se pueda trabajar de manera eficiente, se deberían capacitar realmente a los instructores, sí es que en cada ambiente hay una diversidad para que este se vea incluido y aceptado por el grupo y por el mismo ambiente en el que se desenvuelve.

7:3 ¶ 40, Instructor 7 in Tercera entrevista de prueba 1

Por ejemplo, yo tuve casos de aprendices que yo les di teatro, que eran sordos y estudiaban otras carreras como cocina y administración. Pero nunca estaba la muchacha de las señas, por lo que no había capacidad de comunicarse con señas por parte de los instructores, y pues las compañeras por temor a ser rechazados o excluidos por los compañeros, a pesar de no entender a los instructores, iba perdiendo la posibilidad de educarse.

○ **Necesidades de capacitación para el reconocimiento del otro**

6 Citas:

2:5 ¶ 58, Instructor 2 in Primera entrevista de prueba

Didácticas y evaluación del aprendizaje.

3:8 ¶ 67, Instructor 3 in Quinta entrevista

Debe de crearse la capacitación continua y constante sobre todo al instructor contratista para atender a esta población ya que por los tiempos de contratación y la ejecución de la labor esta necesidad no se cubre y nadie sigue un lineamiento específico, si no que cada quien se hace responsable del proceso de transformación de conocimiento según su criterio

4:6 ¶ 63, Instructor 4 in Segunda entrevista de prueba

Temas, no, pienso que es más concientización de todos, de los instructores y de los mismos aprendices, pue uno ve en ocasiones que los mismos aprendices sacan de lado a los compañeros, la verdad esto se está trabajando, pero falta mucho por trabajar, para que todos comprendan esas diversidades y que realmente seamos consientes

5:9 ¶ 65, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

Yo principalmente creo que es algo de conciencia primero, es necesario desarrollar esa habilidad de la empatía para poder entender al otro o al aprendiz en condiciones de discapacidad, y también en el compañero porque no, pues segundo es necesario enseñar, pues dar estrategias didácticas y pedagógicas que me permitan acercar al aprendiz a esas dinámicas de formación, y siento que no solamente es de la formación, es de todo el personal, pues de nada vale que un instructor sepa como atender un aprendiz de discapacidad, y el aprendiz vaya a pedir a coordinación académica un certificado y no lo saben atender, o que vaya a bienestar a pedir una poyo de alimentación porque no lo entienden y tampoco lo saben comprender, pues tampoco vale que va a Dirección y pide información o a la misión para gestionar información del centro y no se lo dan porque no

saben atender este tipo de aprendices. Siento que no es solamente del instructor, siento que es más a nivel general, efectivamente desde la formación, pero a la experiencia en el SENA no es solamente con prácticas formativas, efectivamente va mucho más allá

6:5 ¶ 58, Instructor 6 in Sexta entrevista de prueba

Didácticas, de métodos de enseñanza y evaluación para esta población,

7:7 ¶ 77, Instructor 7 in Tercera entrevista de prueba 1

Lenguaje de señas, instalaciones y lectura y escritura braille para invidentes, rampas y señalizaciones en ambientes, zonas comunes, parqueaderos (parquean sobre la señalización) y lo más importante y más complejo de encontrar en muchos instructores y funcionarios calidad humano, el talento humano es pieza esencial para el trabajo con todo ser viviente pero aún más con la discapacidad o mejor llamada diversidad.

o **Prácticas pedagógicas hacia la inclusión**

6 Citas:

1:1 ¶ 28, Instructor 1 in Cuarta entrevista de prueba

Claro que sí, la formación hoy del profesional debe ser integral y obviamente nos exige a desarrollar metodologías y estrategias a todos los profesionales para poder garantizar que el servicio de aprendizaje llegue de igual manera independientemente de digamos las características de la persona para evitar la exclusión por cualquier tipo de circunstancia

3:1 ¶ 28, Instructor 3 in Quinta entrevista

Lo he aprendido hacer por medio de mi experiencia laboral, ya que siempre he trabajado con ellos, la metodología siempre la adopto según veo las necesidades ya que en un mismo grupo puedo observar las necesidades ya que en un mismo grupo puedo observar

3 o 4 casos de discapacidad diferente. La formación personal ha sido un medio de la marcha

4:1 ¶ 26, Instructor 4 in Segunda entrevista de prueba

Pues uno inicialmente trabaja con los muchachos como uno más o menos piensa que debe hacerse, pero en el centro contamos con una persona que se encarga de todo lo pedagógico en discapacidad y han implementado capacitaciones para el manejo de este tipo de población y ya nos indicaron las directivas que si uno ve alguna dificultad o encuentra aprendices con discapacidad diversa, debe reportarlo para hacer un acompañamiento de mejor manera

5:1 ¶ 26, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

No, pues realmente no, sé que SENOA en comercio y servicio ha hecho algunas investigaciones sobre el tema, pero yo no he participado en ellas, pues he asesorado el diseño, pues en la elaboración no he estado y en la ejecución no he estado y mucho menos en la elaboración de productos, para poder decirte que si cuento con ese tipo de conocimientos y herramientas. Pero si he tenido experiencias, yo que siento que la principal herramienta es la paciencia, la empatía. Poder entender que tiene el otro, en este caso entender al aprendiz, porque de nada sirve ser un experto en didáctica y pedagogía con enfoque diferencial y no querer aplicarla, porque no me va a generar ningún impacto

6:1 ¶ 34, Instructor 6 in Sexta entrevista de prueba

Por parte del SENA si existe una verdadera inclusión educativa, pero creo no todos los instructores en el SENA tenemos la formación para atender cualesquiera aprendices con cualquier dificultad

7:1 ¶ 28, Instructor 7 in Tercera entrevista de prueba 1

Claro que Si,

o **Valoración inicial como práctica pedagógica**

2 Citas:

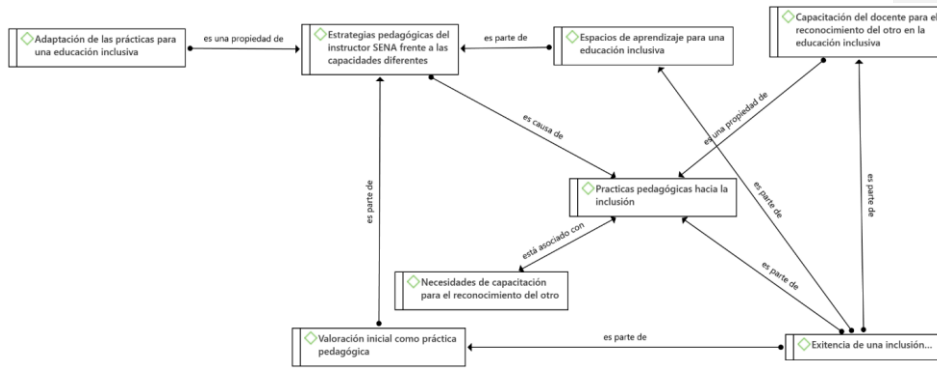
3:5 ¶ 50, Instructor 3 in Quinta entrevista

Trato de hacerlo, pero los tiempos en algunos casos con muy cortos y simplemente no alcanza el tiempo para hacerlo es por ello que se evidencia la necesidad de una formación a los instructores sobre esta forma.



5:5 ¶ 48, Instructor 5 in Séptima corrida de prueba

No, no por dos cosas; la programación la dan de un día para otro, siento que eso tiene que ser una cuestión articulada y no solo del equipo ejecutor, siento que bienestar al aprendiz juega un papel fundamental, coordinación académica juega un papel fundamental, coordinación misional, también juega un papel fundamental, siento que no es cuestión del instructor, si bien el instructor es el encargado de ejecutar la formación, pero si es un instructor que no tiene herramientas suficientes, pues el vacío siempre va a estar allí, y siento que estos vacíos en este caso se atienden de manera estructura,. No particular, bien sea estructural para generarlo como política, como acción general donde obligue al instructor a tener empatía y fortalecer los procesos de formación, pero como no hay, como no existe, si a mí no me obliga coordinación académica o un subdirector de centro -Pilas con ese aprendiz que está en condición de discapacidad y tiene que adaptarlo a sus dinámicas- pero ofreciéndome ciertas capacidades, yo no lo voy hacer eso tenlo por seguro

Anexo 3 Red de análisis de Atlasi



Anexo 5 Consentimientos informados

 **GUÍA DE PREGUNTAS** 
Entrevista para instructores

La presente entrevista se desarrolla en el marco del proyecto de investigación "EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS PROCESOS FORMATIVOS DEL SENA" en el programa de Maestría en Pedagogía de la Universidad Católica de Manizales.

Investigadora: Yenny Alejandra Martínez
Asesora: Diana Clemencia Sánchez Giraldo

Objetivo: Identificar las prácticas pedagógicas del instructor SENA, en los procesos formativos en escenarios rurales.

Consentimiento informado: Luz E. Silva
Se guardará confidencialidad, reserva la información solo con fines académicos e investigativos.
Acepto participar en la presente investigación.
Luz E. Silva
Firma instructor

Apreciado instructor: Lea detenidamente las preguntas, tómese el tiempo necesario para responder cada una de las preguntas propuestas.

Sección I: Datos del entrevistado:

Profesión: Administrador Ambiental
Nivel académico: Magíster
Años de experiencia como instructor en el SENA: 16 años
Programa en el que es instructor: Medio Ambiente

Sección II: Desarrollo

Experiencia con aprendices con discapacidad

1- ¿Usted como instructor ha contado con aprendices con algún tipo de discapacidad? ¿De qué tipo?
Sí, auditiva

2- Desde su experiencia, ¿Considera que cuenta con el conocimiento técnico y metodológico para participar en el proceso de formación de aprendices con algún tipo de discapacidad?
No

3- ¿Narre una de sus experiencias significativas que haya tenido con aprendices en situación de discapacidad?
En el programa de técnico en cocina tuve una aprendiz sordomuda, con la cual se me hacía muy difícil la comunicación, gracias a dios en el técnico había otro aprendiz que manejaba el lenguaje de señas y fue el quien me interpretaba lo que ella decía y así mismo para transmitirle a ella.

4- En su experiencia como instructor ¿Considera que, con el sistema actual del SENA, existe una verdadera inclusión educativa y sociolaboral de los aprendices con discapacidad? Justifique su respuesta



GUÍA DE PREGUNTAS

Entrevista para instructores



La presente entrevista se desarrolla en el marco del proyecto de investigación "EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS PROCESOS FORMATIVOS DEL SENA" en el programa de Maestría en Pedagogía de la Universidad Católica de Manizales.

Investigadora: Yenny Alejandra Martínez

Asesora: Diana Clemencia Sánchez Giraldo

Objetivo: Identificar las prácticas pedagógicas del instructor SENA, en los procesos formativos en escenarios rurales.

Consentimiento informado: Diego Alejandro Cardona

Se guardará confidencialidad, respalda la información solo con fines académicos e investigativos.

Acepto participar en la presente investigación:

Diego Alejandro Cardona

Firma instructor

Apreciado instructor: Lea detenidamente las preguntas, tómese el tiempo necesario para responder cada una de las preguntas propuestas.

Sección I: Datos del entrevistado:

Profesión: *Administrador Ambiental*

Nivel académico: *Magíster*

Años de experiencia como instructor en el SENA: *16 años*

Programa en el que es instructor: *Medio Ambiente*

Sección II: Desarrollo

Experiencia con aprendices con discapacidad

1- ¿Usted como instructor ha contado con aprendices con algún tipo de discapacidad? ¿De qué tipo?

Si, auditiva

2- Desde su experiencia, ¿Considera que cuenta con el conocimiento técnico y metodológico para participar en el proceso de formación de aprendices con algún tipo de discapacidad?

No

3- ¿Narre una de sus experiencias significativas que haya tenido con aprendices en situación de discapacidad?

En el programa de técnico en cocina tuve una aprendiz sordomuda, con la cual se me hacía muy difícil la comunicación, gracias a dios en el técnico había otro aprendiz que manejaba el lenguaje de señas y fue el quien me interpretaba lo que ella decía y así mismo para transmitirle a ella.

4- En su experiencia como instructor ¿Considera que, con el sistema actual del SENA, existe una verdadera inclusión educativa y sociolaboral de los aprendices con discapacidad? Justifique su respuesta



GUÍA DE PREGUNTAS

Entrevista para instructores



La presente entrevista se desarrolla en el marco del proyecto de investigación "EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS PROCESOS FORMATIVOS DEL SENA" en el programa de Maestría en Pedagogía de la Universidad Católica de Manizales.

Investigadora: Yenny Alejandra Martínez

Asesora: Diana Clemencia Sánchez Giraldo

Objetivo: Identificar las prácticas pedagógicas del instructor SENA, en los procesos formativos en escenarios rurales.

Consentimiento informado: Cynthia Camile Cardona Lopez
Se guardará confidencialidad, reserva la información solo con fines académicos e investigativos.

Acepta participar en la presente investigación:

Firma instructor

Apreciado instructor: Lea detenidamente las preguntas, tómese el tiempo necesario para responder cada una de las preguntas propuestas.

Sección I: Datos del entrevistado:

Profesión: *Administrador Ambiental*

Nivel académico: *Magíster*

Años de experiencia como instructor en el SENA: *16 años*

Programa en el que es instructor: *Medio Ambiente*

Sección II: Desarrollo

Experiencia con aprendices con discapacidad

1- ¿Usted como instructor ha contado con aprendices con algún tipo de discapacidad? ¿De qué tipo?

Sí, auditiva

2- Desde su experiencia, ¿Considera que cuenta con el conocimiento técnico y metodológico para participar en el proceso de formación de aprendices con algún tipo de discapacidad?

No

3- ¿Narre una de sus experiencias significativas que haya tenido con aprendices en situación de discapacidad?

En el programa de técnico en cocina tuve una aprendiz sordomuda, con la cual se me hacía muy difícil la comunicación, gracias a dios en el técnico había otro aprendiz que manejaba el lenguaje de señas y fue el quien me interpretaba lo que ella decía y así mismo para transmitirle a ella.

4- En su experiencia como instructor ¿Considera que, con el sistema actual del SENA, existe una verdadera inclusión educativa y sociolaboral de los aprendices con discapacidad? Justifique su respuesta



GUÍA DE PREGUNTAS
Entrevista para instructores



La presente entrevista se desarrolla en el marco del proyecto de investigación "EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS PROCESOS FORMATIVOS DEL SENA" en el programa de Maestría en Pedagogía de la Universidad Católica de Manizales.

Investigadora: Yenny Alejandra Martínez

Aseora: Diana Clemencia Sánchez Giraldo

Objetivo: Identificar las prácticas pedagógicas del instructor SENA, en los procesos formativos en escenarios rurales.

Consentimiento informado:

Se guardará confidencialidad y se reserva la información solo con fines académicos e investigativos.

Acepto participar en la presente investigación:

Firma instructor

Apreciado instructor: Lea detenidamente las preguntas, tómese el tiempo necesario para responder cada una de las preguntas propuestas.

Sección I: Datos del entrevistado:

Profesión: *Administrador Ambiental*

Nivel académico: *Magister*

Años de experiencia como instructor en el SENA: *16 años*

Programa en el que es instructor: *Medio Ambiente*

Sección II: Desarrollo

Experiencia con aprendices con discapacidad

1- ¿Usted como instructor ha contado con aprendices con algún tipo de discapacidad? ¿De qué tipo?
Sí, auditiva

2- Desde su experiencia, ¿Considera que cuenta con el conocimiento técnico y metodológico para participar en el proceso de formación de aprendices con algún tipo de discapacidad?
No

3- ¿Narre una de sus experiencias significativas que haya tenido con aprendices en situación de discapacidad?

En el programa de técnico en cocina tuve una aprendiz sordomuda, con la cual se me hacía muy difícil la comunicación, gracias a dios en el técnico había otro aprendiz que manejaba el lenguaje de señas y fue el quien me interpretaba lo que ella decía y así mismo para transmitirle a ella.

4- En su experiencia como instructor ¿Considera que, con el sistema actual del SENA, existe una verdadera inclusión educativa y sociolaboral de los aprendices con discapacidad? Justifique su respuesta



GUÍA DE PREGUNTAS

Entrevista para instructores



La presente entrevista se desarrolla en el marco del proyecto de investigación "EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS PROCESOS FORMATIVOS DEL SENA" en el programa de Maestría en Pedagogía de la Universidad Católica de Manizales.

Investigadora: Yenny Alejandra Martínez

Asesora: Diana Clemencia Sánchez Giraldo

Objetivo: Identificar las prácticas pedagógicas del instructor SENA, en los procesos formativos en escenarios rurales.

Consentimiento informado: José Andrés Muñoz

Se guardará confidencialidad, reserva la información solo con fines académicos e investigativos.

Acepto participar en la presente investigación.

José Andrés Muñoz
Firma instructor

Apreciado instructor: Lea detenidamente las preguntas, tómese el tiempo necesario para responder cada una de las preguntas propuestas.

Sección I: Datos del entrevistado:

Profesión: *Administrador Ambiental*

Nivel académico: *Magíster*

Años de experiencia como instructor en el SENA: *16 años*

Programa en el que es instructor: *Medio Ambiente*

Sección II: Desarrollo

Experiencia con aprendices con discapacidad

1- ¿Usted como instructor ha contado con aprendices con algún tipo de discapacidad? ¿De qué tipo?
Si, auditiva

2- Desde su experiencia, ¿Considera que cuenta con el conocimiento técnico y metodológico para participar en el proceso de formación de aprendices con algún tipo de discapacidad?
No

3- ¿Narre una de sus experiencias significativas que haya tenido con aprendices en situación de discapacidad?

En el programa de técnico en cocina tuve una aprendiz sordomuda, con la cual se me hacía muy difícil la comunicación, gracias a dios en el técnico había otro aprendiz que manejaba el lenguaje de señas y fue el quien me interpretaba lo que ella decía y así mismo para transmitirle a ella.

4- En su experiencia como instructor ¿Considera que, con el sistema actual del SENA, existe una verdadera inclusión educativa y sociolaboral de los aprendices con discapacidad? Justifique su respuesta



GUÍA DE PREGUNTAS



Entrevista para instructores

La presente entrevista se desarrolla en el marco del proyecto de investigación "EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS PROCESOS FORMATIVOS DEL SENA" en el programa de Maestría en Pedagogía de la Universidad Católica de Manizales.

Investigadora: Yenny Alejandra Martínez

Asesora: Diana Clemencia Sánchez Giraldo

Objetivo: Identificar las prácticas pedagógicas del instructor SENA, en los procesos formativos en escenarios rurales.

Consentimiento informado: SI, como se indica en el consentimiento

Se guardará confidencialidad, reserva la información solo con fines académicos e investigativos.

Acepto participar en la presente investigación:

[Firma]
Firma instructor

Apreciado instructor: Lea detenidamente las preguntas, tómese el tiempo necesario para responder cada una de las preguntas propuestas.

Sección I: Datos del entrevistado:

Profesión: Administrador Ambiental formador físico. actividades inclusivas

Nivel académico: Magister especializado.

Años de experiencia como instructor en el SENA: 5 años

Programa en el que es instructor: Medio Ambiente reforestación

Sección II: Desarrollo

Experiencia con aprendices con discapacidad

1- ¿Usted como instructor ha contado con aprendices con algún tipo de discapacidad? ¿De qué tipo?
Sí, cognitiva

2- Desde su experiencia, ¿Considera que cuenta con el conocimiento técnico y metodológico para participar en el proceso de formación de aprendices con algún tipo de discapacidad?

Sí.

3- ¿Narre una de sus experiencias significativas que haya tenido con aprendices en situación de discapacidad?

En un programa de formación transformación de los residuos sólidos los participantes tenían diferentes discapacidades asociadas a lo cognitivo lo que obliga a desarrollar diferentes estrategias y didácticas para llevar a cabo el desarrollo del proceso, implementando estrategias en un 90% prácticas para garantizar el conocimiento aplicado por parte de participante.

4- En su experiencia como instructor ¿Considera que, con el sistema actual del SENA, existe una verdadera inclusión educativa y sociolaboral de los aprendices con discapacidad? Justifique su



GUÍA DE PREGUNTAS

Entrevista para instructores



La presente entrevista se desarrolla en el marco del proyecto de investigación "EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS PROCESOS FORMATIVOS DEL SENA" en el programa de Maestría en Pedagogía de la Universidad Católica de Manizales.

Investigadora: Yenny Alejandra Martínez

Asesora: Diana Clemencia Sánchez Giraldo

Objetivo: Identificar las prácticas pedagógicas del instructor SENA, en los procesos formativos en escenarios rurales.

Consentimiento informado: Diana Clemencia Sánchez

Se garantiza confidencialidad, reserva la información solo con fines académicos e investigativos.

Acepto participar en la presente investigación:

Diana Clemencia Sánchez
Firma instructor

Apreciado instructor: Lea detenidamente las preguntas, tómese el tiempo necesario para responder cada una de las preguntas propuestas.

Sección I: Datos del entrevistado:

Profesión: Administrador Ambiental

Nivel académico: Magister

Años de experiencia como instructor en el SENA: 16 años

Programa en el que es instructor: Medio Ambiente

Sección II: Desarrollo

Experiencia con aprendices con discapacidad

1- ¿Usted como instructor ha contado con aprendices con algún tipo de discapacidad? ¿De qué tipo?
Sí, cognitiva

2- Desde su experiencia, ¿Considera que cuenta con el conocimiento técnico y metodológico para participar en el proceso de formación de aprendices con algún tipo de discapacidad?
Sí.

3- ¿Narre una de sus experiencias significativas que haya tenido con aprendices en situación de discapacidad?

En un programa de formación transformación de los residuos sólidos los participantes tenían diferentes discapacidades asociadas a lo cognitivo lo que obliga a desarrollar diferentes estrategias y didácticas para llevar a cabo el desarrollo del proceso, implementando estrategias en un 90% prácticas para garantizar el conocimiento aplicado por parte de participante.

4- En su experiencia como instructor ¿Considera que, con el sistema actual del SENA, existe una verdadera inclusión educativa y sociolaboral de los aprendices con discapacidad? Justifique su