

CONSTRUYENDO CAMINOS HACIA LA INCLUSIÓN
EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EUSTAQUIO PALACIOS

CAROLINA ARCILA BASTIDAS Cód. 2012256063

DIANA MARICELA PÉREZ CAICEDO Cód. 2012256078

PAULA ANDREA QUICENO VANEGAS Cód. 2012256080

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

FACULTAD DE EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE PSICOPEDAGOGÍA

PROGRAMA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN
EDUCACIÓN ESPECIAL

CONVENIO NORMAL SUPERIOR SANTIAGO DE CALI

Cali, Mayo 22 de 2015

CONSTRUYENDO CAMINOS HACIA LA INCLUSIÓN
EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EUSTAQUIO
PALACIOS

CAROLINA ARCILA BASTIDAS Cód. 2012256063

DIANA MARICELA PÉREZ CAICEDO Cód. 2012256078

PAULA ANDREA QUICENO VANEGAS Cód. 2012256080

Director del proyecto: Mg. Maydé Pérez Manzano

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

FACULTAD DE EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE PSICOPEDAGOGÍA

PROGRAMA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN
EDUCACIÓN ESPECIAL

CONVENIO NORMAL SUPERIOR SANTIAGO DE CALI

Cali, Mayo 22 de 2015

DEDICATORIA

“A ti amado Dios, esto es tuyo para que seas glorificado.

A mi esposo Jonathan Ramírez, ¡Lo logramos lindo!, esto es tan sólo el comienzo.

A mi madre hermosa, por su apoyo constante, Estoy donde estoy por ti. A mis hermanos Alberto, Roci y Juan pa´ los amo, son ejemplo de perseverancia.

A Diana y a Pau, sin lo que ustedes tienen no habría sido posible. “¡Gracias totales!”. A cada uno de los maestros que vi en cada semestre, sus saberes me hicieron transformar. ”

Carolina Arcila Bastidas

“A Dios, por la fortaleza que me da día a día para cumplir con mis metas. A mi familia; Ana Caicedo, Andrés Caicedo, John Bejarano, Elvia Cuellar y amigos, por sus consejos y apoyo incondicional.

A la docente Piedad Holguín, por su apoyo continuo en mi formación como profesional.

A mis amigas y compañeras de trabajo, Paula Quiceno y Carolina Arcila que siempre estuvieron prestas a brindar su ayuda incondicional y contribuyeron para que esta experiencia fuera gratificante y valiosa.”

Diana Maricela Pérez Caicedo

“A Dios por guiarme y acompañarme en cada paso, para hacer realidad este sueño. A mis padres Oscar y Luz Amparo y a mi hermano Jhonny, por su confianza y ayuda en todo momento. A mi esposo Leonardo y a mi hija Sofía, por su amor, su comprensión y regalarme su tiempo para poder cumplir esta meta.

A mis amigas y compañeras de trabajo, Caro y Diana quienes me demostraron su apoyo incondicional e hicieron de esta experiencia, algo muy valioso y divertido.”

Paula Andrea Quiceno Vanegas

AGRADECIMIENTOS

¿Agradecimientos? Hay tantos a quienes debemos más que una gratitud. No podríamos mencionarlos a todos porque podríamos caer en el error de olvidar algunos nombres, pero ellos saben quiénes son. A quienes de manera directa o indirecta aportaron en la elaboración de este gran sueño; sin embargo, no podemos dejar de nombrar algunos que por su participación directa están involucrados en este ejercicio pedagógico que tanto nos dejó.

Gracias Dios porque tú nos diste, nos das y nos darás la inspiración que sólo tú sabes dar. Eres el autor principal de todo lo que logramos hacer, la gloria sea para ti.

A Jonathan Ramírez Arenas y a Leonardo Ninco Loaiza amados esposos que tanta paciencia nos tuvieron mostrando su ánimo y fortaleza justo cuando más lo necesitamos. A Sofía Ninco Quiceno, por siempre saber esperar a mamá, eres fuente de inspiración.

A nuestras hermosas madres Elizabeth Bastidas, Ana Jesús Caicedo y Luz Amparo Vanegas por siempre tener palabras que reflejan un apoyo incondicional.

A la Institución Educativa Eustaquio Palacios Cali, por abrirnos sus puertas, al Rector Mg. Oscar Atilio Ordoñez y los Coordinadores Roberto López y María Fernanda Quijano, quienes estuvieron siempre dispuestos a colaborarnos. A los docentes participantes del Eustaquio, quienes estuvieron siempre dispuestos a aprender y a colaborarnos, sin ustedes no hubiera sido posible, son un gran equipo.

A la Mg. Laura María Pineda por su gran trabajo detrás de cámaras, a la Mg. Mayde Pérez Manzano por su paciencia, entrega y por confiar en nosotras, realmente transformaste nuestro trabajo. A la profesora Elizabeth Mendoza, por contribuir a la construcción de nuestro trabajo a través de sus valiosos conceptos.

A todos mil gracias por haber estado en nuestro camino justo en el momento que era.

RAES


	FORMATO
	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE
Código: FOR020GIB	Verión: 01
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 1 de 3

1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de grado
Acceso al documento	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
Título del documento	Construyendo caminos hacia la inclusión educativa en la Institución Eustaquio Palacios
Autor(es)	Arcila Bastidas, Carolina; Pérez Caicedo, Diana Maricela; Quiceno Vanegas, Paula Andrea
Director	Pérez Manzano, Maydé
Publicación	Universidad Pedagógica Nacional, 2015. 147 p
Unidad Patrocinante	Institución Educativa Eustaquio Palacios Cali
Palabras Claves	INCLUSIÓN EDUCATIVA; COMITÉ DE INCLUSIÓN; PROYECTO DE INCLUSIÓN; CULTURA INCLUSIVA; PERFIL DOCENTE

2. Descripción
<p>El trabajo de grado se realizó en la Institución Educativa Eustaquio Palacios de la ciudad de Cali, con el proyecto de inclusión, movilizado por los docentes representantes del Comité de inclusión. Ellos por su parte mostraban incongruencias entre su perfil como líderes del proyecto y lo que se estaba realizando, por lo cual el equipo de trabajo indaga sobre las posibles causas que generan esta problemática para posteriormente estructurar y aplicar una propuesta que busca minimizar las dificultades encontradas y resignificar el perfil del docente; de esta manera lograr un avance significativo para el comienzo de la adopción de una cultura inclusiva en la comunidad educativa.</p>

3. Fuentes
<p>Para el soporte teórico se utilizaron diversas fuentes que aportan a la construcción de una cultura inclusiva, tales como: Dussan, C.P. (2011). Educación inclusiva, que aborda un modelo inclusivo de la diversidad humana; Echeita, S.G. (2008). Inclusión educativa, que muestra la calidad, la eficacia y el cambio en la educación; Educativo, M.d. (2009). La inclusión en la educación, como hacerla realidad, el cual realiza un acercamiento a la transformación de la educación.</p> <p>Para el soporte legal, se tuvo en cuenta diferentes leyes nacionales e internacionales y decretos tales como: Decreto 366. (2009). Organización de apoyos pedagógicos para la atención de personas en situación de discapacidad y con capacidades y talentos excepcionales. Bogotá D.C; Decreto 2082. (1996). Atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades y talentos excepcionales. Colombia.</p>

4. Contenidos
<p>El proyecto se divide en dos momentos, el primero contiene la etapa de indagación donde se aborda la observación, la exploración problemática y la consolidación de la información para su análisis. En el segundo momento se estructura y se aplica la propuesta. En éste, se pueden observar cuatro fases: La sensibilización, la apropiación en torno a la inclusión educativa, la puesta en escena de la actividad institucional, la evaluación y el impacto del proyecto.</p>

	FORMATO	
	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	
Código: FOR020GIB	Versión: 01	
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 2 de 3	

5. Metodología

El proyecto es de enfoque cualitativo con una metodología Acción participativa; que permite la construcción de conocimientos propositivos y transformadores, mediante un proceso de diálogo, reflexión y construcción colectiva de saberes entre los diferentes participantes, con el propósito de lograr la transformación social; de manera que permite el abordaje de la problemática encontrada en el desarrollo del trabajo.

La población objeto, son los once docentes integrantes del Comité de Inclusión y la recolección de información se hace mediante las técnicas de observación, entrevista y matriz DOFA, las cuales permiten un análisis de la situación problemática para poder identificar sus causas y plantear la propuesta.

6. Conclusiones

- a) El alcance satisfactorio de los objetivos que se plantearon en el presente Proyecto Pedagógico Investigativo, dieron respuesta a una necesidad puntual en la movilización del Proyecto de Inclusión de la Institución Educativa Eustaquio Palacios
- b) El rol que desempeñan los docentes líderes en la comunidad educativa, es de gran importancia, ya que tienen en sus manos el poder de gestionar diversas acciones que permiten la creación y la adopción de una política inclusiva.
- c) La Institución Educativa Eustaquio Palacios, aun siendo la que cuenta con el mayor número de sedes en la ciudad de Cali, logró la integración y la articulación de actividades inclusivas con toda la comunidad, mediante la ejecución de la propuesta del Proyecto Pedagógico Investigativo.
- d) Una verdadera inclusión educativa no se consigue rápidamente, se debe avanzar a paso lento pero firme, teniendo en cuenta y respetando la manera de pensar y actuar del otro, involucrándolo lentamente en el proceso y propiciando espacios de capacitación y sensibilización para que finalmente se logre entender que la inclusión, es cuestión de todos y somos todos.

Elaborado por:	Arcila Bastidas, Carolina; Pérez Caicedo, Diana Maricela; Quiceno Vanegas, Paula Andrea
Revisado por:	Mg. Mayde Pérez Manzano

Fecha de elaboración del Resumen:	22	05	2015
--	----	----	------

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
ÍNDICE DE GRÁFICAS	10
ÍNDICE DE TABLAS.....	11
ABREVIATURAS	12
RAE.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN.....	13
INTRODUCCIÓN.....	14
1. CONTEXTUALIZACIÓN.....	18
1.1. IDENTIFICACIÓN DEL CAMPO DE PRÁCTICA	18
1.2. CONTEXTO LOCAL	18
1.3. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	21
1.4. POBLACIÓN OBJETO.....	24
2. EXPLORACIÓN PROBLÉMICA	26
2.1. ENUNCIADO DE EVENTOS PROBLÉMICOS	26
2.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	27
2.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	28
2.4. OBJETIVOS	29
OBJETIVO GENERAL	29
Objetivos específicos	29
2.5. JUSTIFICACIÓN.....	30
2.5.1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	31
2.5.2. VIABILIDAD	33
3. MARCOS REFERENCIALES	35
3.1. ANTECEDENTES.....	35

3.2. MARCO LEGAL.....	39
3.3. MARCO TEORICO-CONCEPTUAL.....	44
4. PLAN DE ACCIÓN.....	52
4.1. MOMENTOS DEL PROCESO INVESTIGATIVO.....	52
4.2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	55
4.3. POBLACIÓN MUESTRA.....	57
4.3.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	58
4.3.2. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	59
4.4. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	59
4.4.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	60
4.4.2. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	61
4.4.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	62
4.5. RESULTADOS.....	74
4.6. FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA.....	77
4.6.1. PRESENTACIÓN.....	78
4.6.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	79
4.6.3. OBJETIVOS.....	81
4.6.4. REFERENTES PEDAGÓGICOS.....	82
4.6.5. REFERENTES DIDÁCTICOS.....	83
4.6.6. REFERENTES METODOLÓGICOS.....	85
4.6.7. REFERENTES PARA LA EVALUACIÓN.....	88
4.6.8. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE.....	89
4.6.9. ACTIVIDADES.....	90
4.6.9.1. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES.....	93
4.6.10. APLICACIÓN.....	103
4.6.11. SEGUIMIENTO.....	105
4.6.12. RESULTADOS.....	107
4.6.13. IMPACTO.....	109
CONCLUSIONES.....	111

RECOMENDACIONES.....	113
REFERENCIAS	115
ANEXOS	119
APÉNDICES.....	139
Apéndice A: Producto Final	139
Apéndice B: Fichas de seguimiento diligenciadas	140
Apéndice C: ENTREVISTA.....	143
Apéndice D: MODELO MATRIZ DOFA.....	145
Apéndice E: Presentación de sustentación en público.....	145

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Mapa de la comuna	21
Gráfica 2: Experiencia docente	63
Gráfica 3: Nivel profesional	63
Gráfica 4: Información de estudios actuales	64
Gráfica 5: Formación en gestión	64
Gráfica 6: Tiempo en la institución	65
Gráfica 7: Qué es inclusión	65
Gráfica 8: Trabajo de inclusión	66
Gráfica 9: Funciones del comité.....	66
Gráfica 10: Características de un Comité de Inclusión según entrevistados	67
Gráfica 11: Qué es un Comité de Inclusión.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Organigrama de la IEEP	24
Tabla 2: Matriz DOFA (Koontz, 2003)	49
Tabla 3: Resultados del DOFA aplicado a la institución	70
Tabla 4: Cronograma A	128
Tabla 5: Cronograma B	131
Tabla 6: Cronograma C	133
Tabla 7: Presupuesto.....	136

ABREVIATURAS

DDHH. Derechos Humanos

DOFA. Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas

DRAE. Diccionario de la Real Academia Española

EFJA. Educación Formal para Jóvenes y Adultos

ICBF. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

IEEP. Institución Educativa Eustaquio Palacios

MEN. Ministerio de Educación Nacional

PdI. Proyecto de Inclusión

CdI. Comité de inclusión

PEI. Proyecto Pedagógico Institucional

PGER. Proyecto Gestión Escolar de Riesgos

PPI. Proyecto Pedagógico Investigativo

PPIE. Código asignado para cada uno de los entrevistados

PRAES. Proyecto Ambiental Escolar

PTESCC. Proyecto Transversal Educación Sexual y Convivencia Ciudadana

SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje

RESUMEN

El presente Proyecto Pedagógico Investigativo, se llevó a cabo en la Institución Educativa Eustaquio Palacios de la ciudad de Cali, donde el equipo de trabajo identifica algunas problemáticas con relación al Proyecto de Inclusión, enfocándose principalmente en las acciones del Comité encargado de ejecutarlo. El estudio es de tipo cualitativo, con metodología acción participativa, se realiza recolección de información a través de la observación, la entrevista y la matriz DOFA y su objetivo general es plantear una propuesta pedagógica para resignificar el perfil del docente participante del Comité de Inclusión; logrando así avanzar hacia el mejoramiento de la calidad educativa al asumir el reto de la inclusión. Posterior a la identificación de la problemática, el equipo de trabajo ejecuta la propuesta Red. El telar de la diversidad, la cual pretende resignificar el perfil docente de los integrantes del Comité de Inclusión, generando un cambio de conciencia y de aceptación a la diferencia, permitiéndoles la adopción de una postura de liderazgo al ser formadores de formadores, expandiendo el proyecto a los demás docentes de la institución y de esta manera impactar la comunidad educativa mediante la apropiación de diferentes estrategias pedagógicas, encaminadas a minimizar las barreras que se han presentado.

Palabras clave: INCLUSION EDUCATIVA, COMITÉ DE INCLUSION ESCOLAR, PROYECTO DE INCLUSION, CULTURA INCLUSIVA, PERFIL DOCENTE.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto pedagógico investigativo (PPI) hace referencia a algunas dificultades que se han venido presentando en la Institución Educativa Eustaquio Palacios de la ciudad de Cali, con respecto a la inclusión educativa. En torno a este tema, cabe resaltar el siguiente aporte:

Todos los niños/as y jóvenes del mundo, con sus fortalezas y debilidades individuales, con sus esperanzas y expectativas, tienen el derecho a la educación. No son los sistemas educativos los que tienen derecho a cierto tipo de niños/as. Es por ello, que es el sistema educativo de un país es el que debe ajustarse para satisfacer las necesidades de todos los niños/as y jóvenes (B. Lindqvist, 1994).

Uno de los problemas encontrados y el cual se aborda a lo largo del proyecto, son las insuficientes acciones del Comité de Inclusión para liderar los procesos inclusivos con la comunidad docente.

La Institución Educativa cuenta con 11 sedes, representadas en el Comité de Inclusión por un docente que pertenece a cada una de ellas. Son ellos los encargados de movilizar en sus espacios los procesos de inclusión, para que esta se vea reflejada en toda la población.

Para analizar la problemática se hace necesario mencionar sus causas. Una de ellas es la poca capacitación que reciben los docentes del comité en cuanto a la inclusión, lo que establece barreras frente a la preparación que

conlleve a ejercer su función como representantes de sus sedes y lograr así expandir el proyecto, esto no ha permitido que tengan una visión clara de cómo desempeñar el rol que como líderes de este equipo de trabajo deben cumplir.

Los docentes líderes deben impactar a los docentes de sus sedes dándole credibilidad y continuidad al proyecto de inclusión, siendo formadores de formadores, para que entre ellos en un trabajo colaborativo se logre favorecer la comunidad en general; sin embargo, al enfrentarse a la poca preparación, no logran avanzar en este aspecto.

Otra de las causas encontradas, es la poca frecuencia con la que se reúne el comité, el proyecto se hace oficial en septiembre de 2013 y solo logra reunirse en octubre de ese mismo año y en el mes de mayo de 2014, teniendo solo dos encuentros en el transcurso de ocho meses.

La dificultad que se refleja en la Institución Educativa Eustaquio Palacios de Cali (IEEP), motivó al equipo de trabajo del presente Proyecto Pedagógico Investigativo (PPI) a explorar cómo una institución que tiene un Comité de Inclusión y que cuenta con docentes de todas las sedes, no ha conseguido capacitarse ni llevar a cabo las funciones que le fueron delegadas como líderes desde el momento de su consolidación, situación que no ha permitido que la comunidad educativa se beneficie de dicho proyecto.

En el Proyecto Pedagógico Investigativo (PPI), se realizan diferentes ejercicios tales como la observación, diálogos con docentes y diferentes

miembros de la comunidad educativa y entrevistas a docentes, los cuales sirvieron para evidenciar la problemática.

Durante el proceso que se ha venido desarrollando a lo largo del PPI se han encontrado algunas limitaciones tales como la poca frecuencia con la que se puede tener reunido formalmente el Comité de Inclusión y la poca disposición de algunos docentes en suministrar información.

A continuación se presentan las cuatro fases que dan cuenta de los diferentes momentos por los cuales atraviesa el Proyecto Pedagógico, la primera fase es llamada fase de contextualización, aquí se explica clara y brevemente aspectos de la Institución Educativa tales como la ubicación geográfica, características generales, contexto local, entre otras. La segunda fase se denomina exploración problémica, aquí se muestra la problemática existente en la Institución Educativa, la definición del problema y de allí surge la pregunta problematizadora que orienta el proyecto pedagógico. Posteriormente se conduce al planteamiento de los objetivos y se concluye con la justificación, la línea de investigación que se entrelaza con el PPI y la viabilidad que tiene este en el campo de práctica.

En el transcurso de la tercera fase se aborda todo lo relacionado con los marcos referenciales; los antecedentes del proyecto, el marco legal y el marco teórico-conceptual, que brindan el soporte teórico que fundamentan el proyecto y exponen la pertinencia del trabajo del equipo. En la cuarta fase se muestra el plan de acción, que incluye los momentos del proceso investigativo (fases), la metodología de la investigación, el tipo de

investigación, la población muestra, la recolección de la información y los resultados.

Finalmente, se piensa en la necesidad de plantear una estrategia que permita minimizar las dificultades y se potencien las fortalezas de la población con la cual se realiza el PPI, esto en beneficio de docentes, estudiantes, padres de familia y en general de toda la comunidad educativa. Al darle cumplimiento a los objetivos planteados se puede propender por una educación de calidad y para todos.

1. CONTEXTUALIZACIÓN

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL CAMPO DE PRÁCTICA

Este Proyecto Pedagógico Investigativo se lleva a cabo en la Institución Educativa Eustaquio Palacios de Cali (IEEP), la cual es de carácter oficial y está adscrita a la Secretaria de Educación Municipal de Santiago de Cali. Actualmente, es la institución oficial más grande de la ciudad, con sus 11 sedes (10 en zona urbana y 1 en zona rural), atiende aproximadamente a 6300 estudiantes, entre niños, jóvenes y adultos del sector de ladera en la ciudad de Cali, comunas 19, 20 y 56 en el corregimiento Los Andes.

La sede en la cual se realiza el trabajo es la Central, la cual está ubicada en la comuna 19, en la Carrera 52 # 2 – 51 barrio el Lido, Cali, Colombia; tiene dos entradas, una peatonal y otra vehicular. Frente a ella se encuentra el Coliseo del pueblo y cerca el Centro comercial Cosmocentro.

1.2. CONTEXTO LOCAL

Como se mencionó anteriormente, la Institución Educativa Eustaquio Palacios de Cali (IEEP) es la institución oficial más grande de la ciudad, su sede Central corresponde a la ubicada en el barrio el Lido que pertenece al sector plano de la ciudad. Otra de las sedes que conforman la institución es la General Anzoátegui, esta se encuentra en la comuna 19 en la Calle 1 A N° 43 -68, frente al parque de la Horqueta.

Las ocho sedes que se mencionan a continuación pertenecen a la comuna 20 y se encuentran ubicadas en la zona de ladera, Siloé. La sede Celanese ubicada en la Calle 5 Oeste N° 38 B 38, la sede Luís López de Meza ubicada en Calle 3 A Oeste N° 42-44, la sede Sofía Camargo de Lleras ubicada en la Calle 12 Oeste Carrera 51 Oeste, la sede Santiago Rengifo Salcedo ubicada en la Calle 23 Oeste N° 47-06, la sede Fray Cristóbal de Torres ubicada en la Carrera 48 C Calle 14 Oeste, la sede Mariscal Jorge Robledo ubicada en la Carrera 49 Oeste N° 9-02, la sede Miguel Antonio Caro ubicada en la Calle 6 Oeste Carrera 42 B y la sede Manuel María Buenaventura ubicada en la Calle 40 B N° 6ª 52.

La sede Tulio Enrique Tascón, está ubicada en la comuna 56 Vereda la Reforma y es la única rural perteneciente a la institución, esta cuenta sólo con la jornada de la mañana y atiende los programas de primera infancia y básica primaria. Es considerada zona de difícil acceso porque a ella solo llega un medio de transporte.

La Institución Educativa Eustaquio Palacios, se funda en 1963 como un colegio Departamental de carácter oficial, siendo gobernador el señor Gustavo Balcázar Monzón. Recibe su nombre del célebre autor Vallecaucano Eustaquio Palacios, escritor de la novela *El Alférez Real*.

Según la Secretaria de gobierno, convivencia y seguridad del municipio de Santiago de Cali, la comuna 19 está sometida a los problemas recurrentes como:

inseguridad, presencia de residuos sólidos en espacios públicos, deficiente prestación de los servicios de salud, deterioro e insuficiente dotación de las instituciones educativas, mala utilización del tiempo libre, falta de mantenimiento de la malla vial, drogadicción, pandillas juveniles, invasión de espacio público, falta de fomento a la cultura y el deporte, falta de mantenimiento de zonas verdes, falta de mantenimiento de los equipamientos deportivos y culturales, poca cualificación de la participación ciudadana, violencia y desintegración familiar, zonas de alto riesgo, falta de protección para el adulto mayor y desempleo (Plan de Desarrollo Cali, 2012 - 2015). Razón por la cual la Institución Educativa se encuentra expuesta a serios problemas.

La comuna 20 en la cual se encuentran ubicadas nueve de las once sedes, cuenta igualmente con problemas de seguridad. Según la Alcaldía de Santiago de Cali, se atiende al llamado de los habitantes quienes se quejan por esta razón. Es por eso que se han tomado medidas tales como patrullaje permanente en la zona, iluminación en los sitios más desolados y la recuperación de las zonas verdes para alejar a los delincuentes. Así que la inseguridad es un factor que ha azotado la institución a lo largo del tiempo y no se puede negar que la comunidad educativa está en frecuente vulnerabilidad.

Gráfica 1: Mapa de la comuna



1.3. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Institución Educativa actualmente ofrece los niveles de transición, básica primaria, secundaria y media técnica y además cuenta con los programas de brújula, aceleración del aprendizaje y Educación Formal para Jóvenes y Adultos (EFJA). El programa de la nocturna atiende jóvenes y adultos entre los 16 y 45 años que desean cursar el bachillerato acelerado. La institución oferta metodologías flexibles para niños y niñas considerados como extra edad para ingresar o continuar sus estudios en básica primaria.

Además de la oferta educacional la IEEP ha establecido convenios con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I.C.B.F), con escuela saludable y con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En la Institución Educativa se movilizan los proyectos indicados en la ley 115. Estos son: Proyecto Ambiental Escolar PRAES, Proyecto Gestión Escolar De Riesgos PGER, Proyecto Transversal Educación Sexual y Convivencia Ciudadana PTESCC. Todos los proyectos mencionados contribuyen al bienestar de los estudiantes y en general de toda la comunidad educativa.

La Institución Educativa ha entrado en la ruta de la calidad educativa, en su horizonte institucional tiene aspectos tales como:

LEMA: *Un horizonte de oportunidades*

MISIÓN: *Formar seres humanos en los niveles de educación inicial, básica y media, facilitando la apropiación del saber acorde a las necesidades ambientales, sociales y laborales del entorno, permitiendo que nuestros estudiantes sean proactivos, responsables y conscientes.*

VISIÓN: *La Institución Educativa Eustaquio Palacios será para el 2020 un espacio de convivencia donde se enriquezca la dignidad humana y la unidad institucional, comprometida con una educación integral de seres humanos competentes, con iniciativa, creatividad e innovación, responsables y respetuosos con el entorno.*

PRINCIPIOS: *Dignidad humana, participación, responsabilidad, eficacia, eficiencia*

VALORES: *Respeto, compromiso, solidaridad, honestidad*

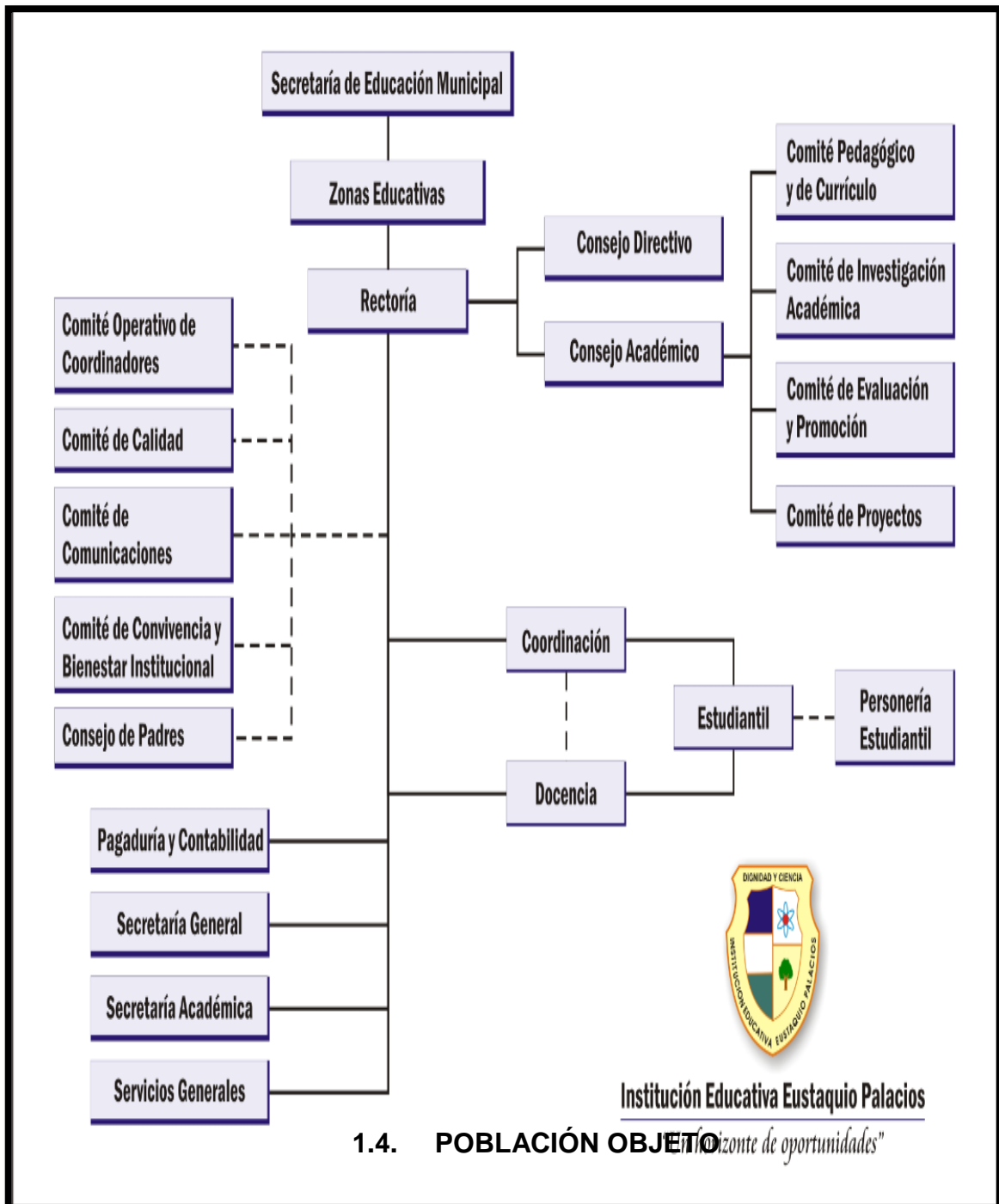
La Institución Educativa Eustaquio Palacios (IEEP) cuenta con una política de calidad que busca brindar formación integral de calidad que garantiza el respeto a la dignidad humana y a la unidad institucional, fortaleciendo la educación desde el nivel inicial hasta la media, incluyendo las especialidades de la media técnica, para el desarrollo de competencias que respondan a necesidades ambientales, sociales y laborales propendiendo por el mejoramiento continuo de la institución, contando con el apoyo de personal comprometido y altamente capacitado, con un óptimo manejo de los recursos materiales, financieros y físicos.

Dentro de los objetivos de calidad de la institución está inmerso el promover formación integral de calidad que permita la apropiación de saberes pertinentes a las condiciones del entorno, facilitar procesos de inclusión y propender por el mejoramiento continuo institucional.

Pasando a la estructura física de la institución, se puede decir según la caracterización que hace el Proyecto de Inclusión, en general es buena, en unas sedes más que en otras. Hablando de inclusión, solamente la sede Fray Cristóbal de Torres está equipada con ascensor, baños acondicionados y rampas que facilitan el acceso a personas con discapacidad física, las demás carecen de ello.

En la dirección de la Institución Educativa se encuentra el rector Oscar Atilo Ordoñez quien tiene a su cargo las 11 sedes, 10 coordinadores y un total de 207 docentes. Según el organigrama que aparece en la página oficial del colegio, las funciones están distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 1: Organigrama de la IEEP



Institución Educativa Eustaquio Palacios

1.4. POBLACIÓN OBJETO *"Horizonte de oportunidades"*

Existe un mandato legal para la política de inclusión y una de las estrategias que se ha abordado en la IEEP para cumplir con ello, ha sido la conformación de un Comité de Inclusión el cual está integrado por el Rector, el representante del sistema de gestión calidad, el representante del programa de educación con metodologías flexibles, un representante de los estudiantes de grado noveno (del Consejo estudiantil), el representante de padres de familia (del Consejo de Padres) y los docentes representantes de cada sede quienes muestran en su perfil algún acercamiento a la inclusión ya sea desde la parte laboral o su formación profesional. Los 11 docentes son la población objeto con la cual se trabaja a lo largo del PPI.

2. EXPLORACIÓN PROBLÉMICA

El equipo de trabajo del presente Proyecto Pedagógico Investigativo (PPI), realizó una exploración en la Institución Educativa Eustaquio Palacios de Cali, mediante observaciones relacionadas con las prácticas inclusivas de los docentes. Con esto se inició un registro en la matriz DOFA, que también se alimentó con algunos documentos como el Proyecto Pedagógico Institucional (PEI), el Proyecto de Inclusión (PdI), la información suministrada por la coordinadora del mismo (IEEP I. E., 2013), algunos docentes (IEEP I. E., Documentos y Avances de Proyecto de Inclusion Institucional, 2013) y estudiantes. Con estos datos se pudo identificar algunos eventos problémicos que aportaron a la construcción del PPI. (IEEP I. E., PEI, Proyecto Pedagógico Institucional).

2.1. ENUNCIADO DE EVENTOS PROBLÉMICOS

A partir de los procesos de observación, la revisión de documentación, aplicación de instrumentos de recolección de datos y los testimonios de personas pertenecientes a la IEEP, se pudo sustraer información sobre los procesos inclusivos de la institución que manifestaron algunos aspectos como:

- a) Los padres y estudiantes desconocen que la institución cuenta con un Proyecto de Inclusión.
- b) Los docentes manifiestan no estar capacitados para llevar a cabo los Procesos de Inclusión.

- c) Se evidencian que las prácticas del perfil docente de los integrantes del Comité de Inclusión (Cdl), presentan incongruencias con las funciones estipuladas en el proyecto.

Lo mencionado permitió identificar la necesidad de que el proyecto cumpla con las políticas inclusivas del estado.

2.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la IEEP, se logran identificar algunos problemas con respecto al tema de la inclusión educativa, no obstante uno de los aspectos que inquietó al equipo de trabajo del PPI, es cómo las prácticas de los docentes integrantes del Cdl, presentan incongruencias con las funciones estipuladas en el Proyecto de Inclusión.

El Pdl contiene un documento que estipulan las funciones de los integrantes del Cdl. Estas abarcan liderar procesos de sensibilización, articular las prioridades que arroje el plan de inclusión a un plan de mejoramiento y organizar intercambio de experiencias inclusivas.

No obstante, mediante la recolección de la información se logra identificar que los docentes del Cdl demuestran poca capacitación para el abordaje de la inclusión educativa y desconocen sus roles como representantes ante la comunidad.

2.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

A través de la historia la educación ha sido vista como una oportunidad de progreso y superación. Para las personas que acceden en mayor medida a esta, se pueden dar mejores oportunidades de desempeño. La escuela por su parte pretende brindar a los estudiantes una formación no sólo académica sino integral, pero esta se ve alterada en muchas ocasiones por las distintas barreras; situación que se complejiza cuando los estudiantes presentan alguna necesidad particular.

Movilizar procesos de inclusión es un reto que emprende la educación actual; sin embargo, esta le abre las puertas a la diversidad al tener en cuenta las capacidades de todas las personas.

La IEEP, tiene como reto formar a sus estudiantes de manera integral brindando una educación de calidad que atienda la diversidad. Una de las estrategias implementadas para movilizar estos procesos es la conformación del Comité de Inclusión. Por eso la importancia de que los integrantes de este equipo se capaciten en el abordaje del tema de la diversidad y conozcan y se apropien de su perfil.

A partir de los anteriores elementos nace la siguiente pregunta problémica:

¿Cómo resignificar el perfil del docente participante del Comité de Inclusión (Cdi) de la Institución Educativa Eustaquio Palacios (IEEP) para que se vivencie en la comunidad educativa la política inclusiva?

2.4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Plantear una propuesta pedagógica que resignifique el perfil del docente participante del Comité de Inclusión (Cdi) de la Institución Educativa Eustaquio Palacios (IEEP), para que se vivencie en la comunidad educativa la política inclusiva.

Objetivos específicos

- a) Identificar algunas debilidades y fortalezas de los perfiles docentes de los miembros del Cdi, frente al tema de inclusión.
- b) Explorar apuestas para la movilización de la política inclusiva en los docentes integrantes del Cdi.
- c) Analizar el proyecto de inclusión de la institución, contrastando la literatura con las prácticas de ejecución y el impacto que ha tenido en la comunidad educativa.
- d) Describir propuestas pedagógicas que permitan la resignificación del perfil docente de los miembros del Cdi.

2.5. JUSTIFICACIÓN

El equipo de trabajo del Proyecto Pedagógico Investigativo (PPI), a través del ejercicio de sus prácticas pedagógicas en la Institución Educativa Eustaquio Palacios de la ciudad de Cali, tuvo la oportunidad de evidenciar como en diferentes procesos del desarrollo del Proyecto de Inclusión, existen algunas debilidades que van no sólo desde la parte legal y normativa, sino también en el rol docente, porque ellos manifiestan que en su quehacer, faltan conocimientos ante los procesos de inclusión y ubican en su camino diversas barreras que impiden que estos se lleven a cabo.

Actualmente se viven una serie de cambios y transformaciones en cuanto al sistema educativo, la sociedad Colombiana avanza lentamente para vivir procesos de inclusión. *La Inclusión Educativa, es hoy una aspiración de todos los sistemas educativos de Iberoamérica y no podría ser de otra manera si aspiramos a que la educación, realmente, contribuya al desarrollo de sociedades más justas, democráticas y solidarias* (Echeita, 2008).

Visto de esta manera, la inclusión educativa se vuelve un reto para los sistemas educativos, a diario se enfrenta la tarea de formar integralmente a toda la población sin importar las diferencias que la caracterizan, además se lucha por eliminar los altos niveles de exclusión que aún persisten en la aulas a pesar de haberse realizado varios esfuerzos en el tema.

La inclusión educativa es tarea de todos, el estado, las instituciones y centros educativos, los docentes y en general de toda la comunidad

educativa, sin embargo quienes tienen relación de forma directa y además enfrentan diariamente esta tarea, son los docentes. Ellos por su parte deben buscar las herramientas y capacitarse para poder enfrentarse a la diversidad.

Para contribuir a la formación de una sociedad justa y equitativa, en donde se fomente y se viva la inclusión, toma un papel importante la tarea del educador especial como figura transformadora de cambios. *El rol que le asignamos al profesor de Educación Especial es el de un práctico intelectual, comprometido con la transformación de los contextos en los que actúa de forma directa para la inclusión de todos, mediante el ejercicio de la participación y la igualdad de oportunidades en el ejercicio de su autonomía* (Arroyo & Salvador, 2000).

Finalmente, el educador especial ha sido reclasificado como maestro de método y recursos (Echeita, 2008) y tiene como tarea importante colaborar y apoyar al profesorado para impulsar el fortalecimiento de estrategias y actividades con los estudiantes que permitan un desarrollo integral.

2.5.1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El PPI se inscribe en la línea de investigación *gestión y ciudadanía* de la Universidad Pedagógica Nacional, porque mediante ella se permite el abordaje de conceptos tales como: discapacidad, educación especial e inclusión; elementos que son considerados importantes en el trabajo. Esta línea de investigación nutre el PPI, presentando un componente importante

al referirse a la construcción de sujeto desde la mirada inclusiva, donde prevalecen sus derechos, y las oportunidades que posee deben ser consideradas para lograr un desarrollo de la autonomía y así se determina que la inclusión va más allá de un concepto.

Esta línea de investigación hace referencia a la inclusión como una actitud, un proceso de socialización, una oportunidad de aprendizaje, una base de la gestión educativa, la posibilidad para desarrollar las escuelas, un modelo de escuela; con el objeto de dar respuestas a las diferencias culturales de las personas en toda su diversidad, de manera que se eliminen las barreras para el aprendizaje y la participación.

Es por eso que la inclusión se vuelve un tema tan complejo pero necesario para hacer realidad una política educativa, para que todos estén incluidos dentro de una sociedad justa y se pueda reflejar una cultura de respeto y aceptación por el otro. Donde no se vulneren los derechos, pero también se exijan unas responsabilidades.

Los apuntes abordados desde la discapacidad, la educación especial y la inclusión, permiten entender la educación como un camino arduo en el cual debe primar el derecho de todas las personas a estar inmersas en la sociedad como sujetos activos, y por ende en las instituciones educativas recibiendo una educación de calidad, eliminando o minimizando las barreras que impiden su interacción en la misma.

2.5.2. VIABILIDAD

La inclusión educativa es una realidad en el sistema educativo actual. Las Instituciones Educativas están en la obligación de adaptarse al estudiante y para contribuir con ello deben no sólo realizar ajustes en sus proyectos, sino también garantizar la ejecución de actividades que les brinden beneficios y calidad educativa.

La viabilidad del proyecto pedagógico investigativo se ve reflejada en la importancia de reconocer que la educación es un derecho de todos, donde no sólo se busca que la población en situación de vulnerabilidad o discapacidad haga parte del aula regular, sino también que se brinde una educación con calidad basada en el reconocimiento a la diversidad; propiciando ambientes de participación, accesibilidad y asequibilidad.

En la Institución Educativa Eustaquio Palacios se considera importante el presente PPI, porque aporta un elemento significativo a la continuidad del proyecto de inclusión, como lo es el resignificar los perfiles de los docentes líderes, en el manejo del tema, componente trascendental al considerarse estos formadores integrales y los implicados directamente con el trabajo educativo. Otro componente relevante es el favorecer el trabajo cooperativo entre docentes líderes y docentes de aula, porque mediante este trabajo se logran articular saberes que apuntan al beneficio de toda la comunidad educativa.

Finalmente, la ejecución del PPI favorece a toda la comunidad educativa, al brindarles herramientas a los docentes líderes para que continúen ejecutando su proyecto de inclusión, se está promoviendo un trabajo en equipo hacia la diversidad, donde ellos pueden formar a otros docentes y entregarles sus conocimientos para que la inclusión se vea reflejada en la institución.

3. MARCOS REFERENCIALES

Para el desarrollo del Proyecto Pedagógico Investigativo (PPI), se presentan temáticas que giran en torno al Proyecto de Inclusión de la Institución Educativa Eustaquio Palacios de la ciudad de Cali (IEEP). Sin embargo, hacer parte de esta intervención con una mirada objetiva, pero a la vez participativa desde la propuesta que se establece para la mejora, conlleva a tener un soporte teórico que posibilite afirmaciones o las contrapesa a partir de diversas ideas; las cuales aporten al construir un pensamiento lineal entre el equipo de trabajo, brindando principios que contribuyen a la credibilidad del proyecto.

Se inicia entonces con un recorrido bibliográfico que permite estudiar los diferentes contextos (social, político y cultural) de lo que implica un Proyecto de Inclusión. El grupo de trabajo ahondó en la consulta detallada de diversas fuentes referenciales que permite el conocimiento relacionado con los Proyectos de Inclusión en las instituciones, lo que se plantea desde la normatividad, la información teórico-conceptual, documentos, informes, entre otros que permiten un acercamiento a la problemática planteada.

3.1. ANTECEDENTES

Haciendo el recorrido investigativo desde los antecedentes bibliográficos se registran algunos avances investigativos con respecto a los Proyectos de Inclusión, modelos inclusivos, entre otros; incluso a partir de los impactos que

brindan los grupos internos de trabajo en cada institución, en el caso de este Proyecto Pedagógico Investigativo (PPI) los Comités de Inclusión.

Como primera instancia se resaltan las memorias del foro educativo en alianza con el Ministerio de Educación de Perú, la escuela inclusiva (Educativo, 2009), que sustenta herramientas de trabajo investigativo a partir de la mirada inclusiva para las Instituciones Educativas, en este caso bajo el contexto que se mueve en Perú. Además estas brindan estrategias para desarrollar una serie de propuestas en las instituciones que apenas están incursionando en el tema de los proyectos inclusivos.

El texto que se menciona en el párrafo anterior se hace un recorrido desde lo que es la educación inclusiva y lo que son los roles de dos actores que se considera principales para este proceso (profesores y familia). Lo que permite un aporte significativo al PPI desde el rol docente, puesto que se gira en torno al desarrollo y potencialización de los maestros que hacen parte de un equipo inclusivo.

Estas memorias del foro educativo en alianza con el Ministerio de Educación de Perú, dirigen hacia un enfoque que se busca tener en cuenta desde la homogenización; desde esta mirada se reconoce entonces, que las necesidades educativas se moverían a partir de tres puntos fundamentales y básicos para tener en cuenta (Educativo, 2009):

Necesidades educativas especiales, son propias de cada persona, niño, niña o adolescente. Responden al concepto de

diversidad. Requieren de atención pedagógica especializada, ya que cada estudiante tiene motivaciones, experiencias, ritmos y capacidades diferentes.

Necesidades educativas individuales: Como su nombre lo indica, son necesidades específicas de algunas personas, niños, niñas o adolescentes. Requieren atención y apoyo especializado, distinto del requerido habitualmente por la mayoría de alumnos. No están referidas necesariamente a una condición de discapacidad. Cualquier niña o niño puede, ya sea en forma temporal o permanente, experimentar dificultades en su aprendizaje y que, independientemente del origen de las mismas, el sistema educativo debe proveerle las ayudas, recursos y apoyos especiales para facilitar su proceso educativo.

Necesidades educativas comunes: Son las que tienen todas las personas, niños, niñas, adolescentes, se comparten sin distinción. Relacionase con los demás, desarrolla nuestra identidad y autoestima, y el pensamiento lógico.

El Ministerio de Educación de Perú con esta propuesta busca brindar herramientas de apoyo a las escuelas que están incursionando en el trabajo desde la educación inclusiva. Sin embargo, aunque Colombia y Perú se mueven en contextos diferentes no hay mucha discrepancia con respecto a la necesidad que se tiene frente a la educación inclusiva en las instituciones.

Otro texto importante que se toma en cuenta para la realización de este ejercicio pedagógico es un artículo titulado Educación inclusiva: un modelo

de diversidad humana (Dussan, 2011), que es resultado del Proyecto de Investigación *Revisión de la legislación colombiana para la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

El artículo de Dussan promueve el movimiento educación para todos con un enfoque de los Derechos Humanos (DDHH) en la educación de los sectores excluidos. Por lo tanto brinda al PPI herramientas que permiten la apropiación de toda la evolución histórica que ha tenido el concepto de discapacidad y las leyes que han contribuido para que hoy se pueda estar hablando de inclusión. Cada tema descrito ayuda a la construcción del marco legal y confronta con una serie de reflexiones indispensables en torno a lo educativo, ampliando el conocimiento sobre la importancia de trabajar la diversidad y respeto a la diferencia en las escuelas.

También vale la pena mencionar el trabajo realizado en la Universidad Complutense de Madrid – España, titulado *La atención a la diversidad en la educación primaria: actitud y formación de los maestros* (Nogales, 2012); que da un aporte, desde ver al docente como motor de la incursión de una escuela inclusiva hasta mostrar una metodología cualitativa que permite un análisis amplio de las actitudes docentes que influyen en el trabajo inclusivo de las Instituciones Educativas.

El trabajo de Nogales es alusivo para la educación primaria, pero esto no significa que este alejado de la educación escolar en general (básica y media). Este permite un análisis profundo con relación a la organización de las instituciones frente a la educación inclusiva y la responsabilidad de todos

los docentes para llevar a cabo un trabajo con la diversidad. También, hace una descripción relacionada con su contexto que presenta la influencia de la formación en la actitud de los docentes hacia la diversidad. Aspecto que el grupo de trabajo ha determinado tener en cuenta como una de las bases para trabajar el PPI.

3.2. MARCO LEGAL

Para el marco legal de este trabajo se buscan referencias a partir de la normatividad que sean pertinentes a la temática que se desarrolla y que además refuerzan la credibilidad de este PPI y su problemática. Desde este aspecto se inician como base dos puntos claves de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DDHH, 1948), primero:(Artículo 1) *todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos... y* segundo: (Artículo 26 punto 1 y 2)*toda persona tiene derecho a la educación..., la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad....*

Lo mencionado anteriormente sobre lo que plantean los DDHH en estos dos artículos es más que una consideración de que no hay excepción de personas para acceder a la educación y donde los agentes educativos incluyendo los docentes, hacen parte de que sea una realidad; es en este aspecto donde se apoya de alguna forma el PPI.

En el marco de la Conferencia Mundial de Educación para todos; realizada en Jomtien, Tailandia y que Culminó con la Declaración Mundial de Educación para Todos (Declaración de Jomtien, 1990), se establecen principios para que en la orden en que todos los seres humanos tienen derecho a la educación, se involucre una educación que alcance las diferentes necesidades de los individuos, presentando apoyos que aporten al enriquecimiento de estos procesos de aprendizaje. De la mano con este informe viene la conferencia mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acción y Calidad (Declaración de Salamanca, 1994), que presenta unas directrices para la acción en torno a la Educación Especial y que han influenciado en gran manera a diferentes naciones, entre ellas Colombia.

Con respecto de las Políticas de Colombia se incluyen algunos artículos (Constitución Política de Colombia, 1991), que soportan la significación de la educación inclusiva comenzando con propuestas de reconocer la diversidad étnica y cultural (artículo 7), además de los derechos fundamentales como es el caso de la igualdad (artículo 13). Junto con estos elementos está la Ley General de la Educación (Ley 115, 1994), donde se hacen disposiciones para que mediante acciones pedagógicas y terapéuticas se permita la integración académica y social del educando con diversidad funcional. Todas las instituciones educativas colombianas sean públicas o privadas, tienen como reglamento desde la ley 115 (Artículo 46 al 48) *atender las personas con limitaciones de orden físico, psíquico, cognoscitivo o emocional en el servicio educativo.*

Posteriormente se estipulan varios decretos a favor de estas personas entre ellos el que menciona aspectos sobre adecuaciones curriculares, capacitación y perfeccionamiento docente (Decreto 2082, 1996), este último

permite al grupo de trabajo profundizar más en el estudio de la problemática de este PPI.

El Ministerio de Educación Nacional (MEN), presenta varios acuerdos que permiten la orientación hacia un trabajo inclusivo no sólo desde la escuela sino también en la sociedad y familias. Esto ha permitido que se les exija a las Instituciones Educativas implementar la inclusión en sus programas académicos. El Ministerio de Educación de Colombia (MEN), plantea que:

Ninguna reforma de la educación puede dar resultados positivos sin la participación activa y cualificada de los educadores. Una educación de calidad mantiene una estrecha relación con un educador de excelente calidad. Por tanto, mejorar las condiciones del maestro, transformar los programas dedicados a su formación y constituir con él una nueva forma de ser maestro, es el desafío más urgente que afrontan las sociedades en la actualidad, en su tránsito hacia sociedades de conocimiento.
(MEN)

Es por esto que dedica toda una guía para la elaboración del plan territorial de formación docente (MEN M. d., 2011), el cual está dividido en dos partes y donde la segunda parte hace referencia a la *conformación y consolidación del comité territorial de formación docente. Frente a este aspecto se hace énfasis en que el país tiene como uno de los retos principales hacer de la educación un proceso de calidad con base en principios democráticos y dialógicos que faciliten la participación...*

Es necesario resaltar que el MEN plantea lo anterior en pos de generar participación docente en las propuestas que la institución genere, la guía del plan territorial de formación docente menciona que estos comités son *escenarios de encuentro, aprendizaje, participación, discusión y creación de acciones pedagógicas para dinamizar la formación docente*. Este PPI se orienta a generar una resignificación en el perfil de los docentes que pertenecen al Comité de Inclusión de una de las instituciones educativas de la ciudad de Cali.

También, desde la mirada inclusiva se destaca el Decreto 366 que plantea la organización de apoyos pedagógicos para la atención de personas en situación de discapacidad o en el marco de la educación inclusiva (Decreto 366, 2009), esto con el fin de ampliar el sustento del trabajo con miradas diversas para los docentes: *La normatividad vigente abre las puertas de los colegios e instituciones de educación básica regular, educación básica alternativa y educación técnica productiva a toda la comunidad, incluyendo a los niños, niñas y adolescentes con discapacidad o necesidades educativas individuales, comunes o especiales. Porque la Educación es un derecho de todos y todas.*

En Colombia también se establecen los criterios que se deben tener en cuenta al momento de conseguir docentes que atiende a la población con necesidades educativas especiales, artículo 11 (Decreto 3020, 2002). Con el fin de identificar perfiles que ayuden en los diferentes procesos de enseñanza – aprendizaje generando impacto en la comunidad educativa.

Por último, cabe mencionar que el MEN establece parámetros y criterios para el servicio que desde la calidad educativa de la oportunidad a los estudiantes con necesidades educativas especiales (Resolución 2565, 2003). Cada uno de estos aspectos desde la normatividad y/o parámetros internacionales hasta los internos de Colombia en la educación, parten del objetivo de establecer una pauta de desarrollo social en las diferentes comunidades, que alcance a todas las personas en su acceso a la educación.

3.3. MARCO TEORICO-CONCEPTUAL

No sólo en Colombia sino en muchas naciones, se ha venido trabajando a la vanguardia de una educación inclusiva que permita un desarrollo integral en todos los niños que acceden al sistema educativo de cada país, es claro que algunos llevan un adelanto en estos procesos. Esto tampoco ha sido una idea totalmente nueva, a lo largo de la historia se han trabajado elementos que logran brindar una posibilidad más abierta para todas las personas teniendo en cuenta la diversidad. Aunque en su desarrollo no ha sido un proceso rápido ni cómodo para quienes buscan poner en práctica cada una de las metodologías o propuestas que se promueven a partir de diferentes conceptos o ideas.

Cabe señalar, que uno de los primeros países en evaluar un programa de integración y seguir avanzando hacia la educación inclusiva fue España con la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE, 1990), donde se describe claramente que debe ser el sistema educativo el que posea las características necesarias que le permitan atender a todo tipo de alumnos en sus aulas comunes, sin separar ni escolarizar en paralelo a los que presentan peculiaridades del tipo que sean (Participación Educativa, 2011). Por otro lado, este país ha sido precursor de programas sobre la educación inclusiva, muestra de ello es el Proyecto Roma que surge de la investigación entre España e Italia donde se busca generar un cambio cultural promoviendo la diversidad en las escuelas. Para este PPI es fundamental conocer los avances que ha tenido la educación inclusiva en países desarrollados puesto que permite entrar a la vanguardia de lo que se está desarrollando en torno a la diversidad.

En Colombia el tema de inclusión ha ido a paso más lento, porque de acuerdo al taller Regional Preparatorio sobre Educación Inclusiva (UNESCO, 2007), el país tiene dificultad para concretar las normas educativas e insuficiencia en los indicadores de cobertura, eficiencia y calidad del sistema educativo.

Para asumir los retos educativos a nivel mundial, el Ministerio de Educación Nacional presenta unas políticas educativas que aportan al trabajo de las instituciones para la atención a la diversidad. Entre ellas encontramos la guía N° 11 (MEN M. d., 2009) que fundamenta metodologías de transformación para la educación en las instituciones, donde se brinde calidad teniendo en cuenta la necesidad educativa de cada sujeto. También aparece la guía de educación inclusiva, que es un *programa que da claves y rutas metodológicas de la educación inclusiva*, presentando un paralelo entre las ventajas y aspectos a superar en la atención a la diversidad en Colombia.

Para poder adentrar en la perspectiva de este PPI, el grupo de trabajo determina explorar lo que implica cada uno de los términos a desarrollar. Se parte de reconocer los tipos de barreras de aprendizaje y las situaciones de vulnerabilidad, teniendo en cuenta la diversidad como base central de la Inclusión Educativa. Con esto se podría hablar de reconocer a cada persona y estudiante desde lo individual, lo especial y lo común.

La guía del plan territorial de formación docente (MEN M. d., 2011), tiene como una de sus bases un texto brindado por el Ministerio de Educación

nacional de Colombia: *ninguna reforma de la educación puede dar resultados positivos sin la participación activa y cualificada de los educadores. Una educación de calidad mantiene una estrecha relación con un educador de excelente calidad. Por lo tanto, mejorar las condiciones del maestro, transformar los programas dedicados a su formación y constituir con él una nueva forma de ser maestro, es el desafío más urgente que afrontan las sociedades en la actualidad, en su tránsito hacia sociedades de conocimiento.* Colombia es un país que está entrando con fuerza en el auge de la educación inclusiva, lo que abre una puerta de estrategias y diversas miradas frente a lo que se desarrolla en este PPI, con respecto a la potencialización de los docentes influencia de la comunidad educativa en donde se realiza este proyecto.

Lo anterior implica un reconocimiento vital frente al rol del docente en una de las instituciones educativas de la ciudad de Cali para el impacto de la misma comunidad, quien en su determinación ha conformado un Comité de Inclusión que tiene como objetivo impactar a cada una de sus sedes. De igual manera esto involucra formar a los docentes del Comité de Inclusión para que asuman el nuevo reto de ser maestros incluyentes.

Desde este aspecto y partiendo de lo que se considera es un comité, el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE, 2001), *el comité es una comisión u órgano representativo de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses de personas encargadas para un asunto. Este debe ser creado únicamente mediante la directiva de la junta y tendrá como función una actividad en el tiempo de desarrollo recomendado relacionado con su área.* Se parte de que el comité gira en torno a un asunto específico, es indispensable entonces, promover el

liderazgo en cada uno de los integrantes, estimulando en ellos el poder y la habilidad necesaria para influir sobre los demás para conseguir un objetivo. Sin embargo, se reconoce que el origen del poder, la forma de influir sobre los demás, la naturaleza de los objetivos y los mecanismos que se usan para conseguirlos, será lo que identifique los diferentes tipos de líderes.

Un líder es considerado como: *Aquella persona participativa, que de forma directa o indirecta genera transformaciones y cambios que afectan positivamente a otros, no importando si pertenece o no a una organización* (Hesselbein, 2007). Visto de esta manera un integrante de un Comité de Inclusión debe moverse en el ámbito del liderazgo, si lo que se pretende desde un equipo de trabajo es garantizar participación de una comunidad educativa en los diferentes aspectos incluyendo el trabajo inclusivo. *En las organizaciones se mencionan dos conceptos importantes: liderazgo y líderes. Los líderes son aquellos que son capaces de influir en otros y que tienen autoridad administrativa. El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos.* Las organizaciones buscan líderes con mentalidad de liderazgo. (Maxwell, 2005)

Es por eso que el integrante de un comité debe ser un líder en potencia que muestre liderazgo en todas sus decisiones afectando cada una de las cosas que hace. No importa desde donde se encuentre, que la acción lo lleve a transformar radicalmente la sociedad. Aquí cabría por ejemplo un principio de la ética discursiva *sólo son válidas aquellas normas de acción, con las que podrían estar de acuerdo todos los posibles afectados como participantes del discurso práctico* (Cortina, 1997).

Pertenecer a un comité que influencia a una comunidad en pos de atender a la diversidad demanda cierto tipo de perfil y teniendo en cuenta lo mencionado la Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado (Sanchez, 2001) sobre el perfil formativo de un docente que aporta unos puntos de vista con respecto al docente que atiende población en la diversidad, entre esos puntos menciona:

- a) *Tener en cuenta que la diversidad es un valor en sí misma*
- b) *Educar en la diversidad implica que el profesor asuma la equidad*
- c) *Formar profesorado en mentalidad integradora que defienda la justicia social*
- d) *Otro valor indispensable en la atención a la diversidad es la libertad*
- e) *Los profesionales han de potencializar en sus aulas y practicar la solidaridad y cooperación en ellos mismos*

Según la problemática que se aborda en este PPI, se determina como equipo de trabajo, tener en cuenta la matriz DOFA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) para la caracterización de las barreras que pueda estar presentando una organización y de los cuales se logra extraer elementos que aportan a la potencialización de los equipo de trabajo inclusivo en las instituciones. (Humphrey, 1970 - 1987)

El DOFA es una técnica de planificación estratégica que permite evaluar las fortalezas, debilidades/limitaciones, oportunidades y amenazas involucradas en un proyecto o en una empresa de negocio (Humphrey, 1970 - 1987). El análisis a través de la matriz DOFA, presenta una serie de factores internos (recursos) y externos (entorno), los internos para las fortalezas y debilidades y los externos para las oportunidades y amenazas. (Koontz, 2003)(Ver tabla 3).

	FORTALEZAS (F) Lista de fortalezas	DEBILIDADES (D) Lista de debilidades
OPORTUNIDADES (O) Lista de oportunidades	Estrategias (F-O) Usar las fortalezas para aprovechar las oportunidades	Estrategias (D-O) Superar las debilidades aprovechando las oportunidades
AMENAZAS (A) Lista de amenazas	Estrategias (F-A) Usar las fortalezas para evitar las amenazas	Estrategias (D-A) Reducir las debilidades y evitar las amenazas

Tabla 2: Matriz DOFA (Koontz, 2003)

En este caso, con relación al Proyecto Pedagógico Investigativo, cuando se aplica esta técnica a una Institución Educativa, se logran identificar fortalezas, debilidades/limitaciones, oportunidades y amenazas que se pueda tener, y a su vez junto con varias herramientas investigativas se logra diseñar un plan de trabajo que a partir de estos aspectos permita crear mejoramientos y potencialización en un equipo de trabajo institucional.

Es aquí donde se puede generar un impacto en la Institución Educativa que permita alcanzar las necesidades que atiendan a la diversidad, las cuales deben ser tenidas en cuenta de acuerdo a las características que presente no solo la comunidad sino también el individuo. En el documento inglés sobre necesidades educativas especiales conocido como el informe Warnock (Warnock, 1978) se identifican las necesidades como especiales o no en relación a los diferentes elementos del currículo y/o los medios de acceso a éste y se distinguen cuatro grandes grupos:

- a) Necesidades educativas especiales de niños con defectos de audición, visión o movilidad sin serios problemas intelectuales o emocionales. Estos alumnos tienen necesidad de aprender técnicas especiales, aprender a usar equipos especiales, medios, recursos adaptados o desplazamientos asistidos. Plantean necesidades en relación al aprendizaje que exigen el uso de técnicas específicas adicionales a las generales.

- b) Necesidades educativas especiales de niños con desventajas educativas. Son aquellas que presentan determinados alumnos que no son capaces o no están preparados para adaptarse a la escuela y/o a las tareas de aprendizaje propuestas, por razones sociales o psicológicas. Plantean 336 necesidades educativas en relación a su proceso de desarrollo personal, a la enseñanza específica de materias básicas y en tomo a la organización y agrupamientos en el currículo.

- c) Necesidades educativas especiales de niños con dificultades de aprendizaje. Suelen diferenciarse dos subgrupos de necesidades dentro del mismo. Algunos de estos niños necesitan adaptaciones curriculares significativas y permanentes, mientras otros tienen esas necesidades de forma transitoria. Existen amplias variaciones en cuanto a la madurez, capacidad y progreso educativo de estos alumnos.

- d) Alumnos con dificultades emocionales y conductuales. Necesitan especial atención en su currículo respecto a la estructura social y al clima emocional en los que tiene lugar la educación, y cierto grado

de individualización en sus relaciones, métodos de enseñanza, contenidos disciplinares, ritmo y modelos de aprendizaje. El trabajo ha de planificarse tanto a nivel cognitivo y social/emocional como a nivel actitudinal.

Según lo reflejado aquí, las necesidades educativas especiales se circunscriben a la provisión de medios especiales de acceso al currículo, o de la necesidad de modificar distintos elementos curriculares, o de prestar una atención particular al contexto social y al clima emocional. (Warnock, 1978)

4. PLAN DE ACCIÓN

El equipo de trabajo se ha movilizó por diferentes momentos para la realización del Proyecto Pedagógico Investigativo. La etapa inicial tiene que ver con el reconocimiento del campo de práctica; el cual permite la exploración de las diferentes problemáticas que se presentan y la selección del problema que es abordado. En la segunda etapa se indaga con el fin de recolectar los datos necesarios, en la siguiente se hace el análisis y explicación de los resultados, para finalmente direccionarlos hacia el planteamiento de una propuesta pedagógica que aborda la situación problema. Lo anterior no sólo tiene el soporte de lo indagado en el lugar de práctica sino también el análisis histórico, legal, conceptual, que se realiza en torno a la inclusión educativa y la formación del maestro en la misma.

4.1. MOMENTOS DEL PROCESO INVESTIGATIVO

En el desarrollo del PPI se han abordado diferentes pasos que permiten de manera organizada evidenciar los momentos de intervención del equipo para la construcción del trabajo. Se inicia con la fase de observación la cual permite hacer una contextualización de la Institución Educativa y lleva al grupo a tomar como objeto de estudio a los docentes que hacen parte del Comité de Inclusión.

El segundo momento se denomina exploración, aquí se muestra la problemática existente en el campo de práctica. Posteriormente se conduce al planteamiento de los objetivos, se aborda el soporte teórico que fundamenta el Proyecto Pedagógico Investigativo, además se aplican los

instrumentos para la recolección de datos que proporcionan información relacionada con los objetivos y permite caracterizar algunas de las dificultades presentes en el perfil docente.

Fase de observación.

De acuerdo con la línea de investigación de la Universidad Pedagógica Nacional que aborda entre otros tópicos el tema de la inclusión, el grupo de trabajo toma como eje central los procesos inclusivos que se realizan en la Institución pública Eustaquio Palacios que se encuentra ubicada en la ciudad Santiago de Cali. En el ejercicio de observación que se hace en la misma, el equipo logra detectar algunas deficiencias en la ejecución del Proyecto de Inclusión, entre ellas se encuentra la poca capacitación de los líderes del Cdl para llevar a cabo procesos de inclusión y que las prácticas de su perfil docente, presentan incongruencias con las funciones estipuladas en el proyecto. Por lo tanto, los mismos son tomados como objeto de estudio, para ahondar en algunos factores que impiden el impacto favorable del proyecto a toda la comunidad educativa.

Cabe resaltar, que en esta fase se inicia la construcción formal del anteproyecto teniendo en cuenta las falencias ya descritas las cuales empiezan a registrar en la matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas). Con lo señalado, se hace pertinente analizar el Decreto 2082 de 1996 donde se reglamenta la atención educativa para las personas con limitaciones y capacidades excepcionales, el Plan Territorial de Formación Docente (MEN M. d., 2011), trabajar sobre los documento Formación del Profesorado (Sanchez, 2001) y Atención a la Diversidad en la Educación Primaria: Actitud y Formación de los Maestros (Nogales, 2012).

Fase de exploración.

En esta fase se recolecta la información que ayuda a identificar algunas de las dificultades que presenta el perfil de los docentes líderes del comité, en torno al Proyecto de Inclusión, que impide evidenciar un trabajo que impacte a toda la comunidad educativa. Esto a través de revisión del PEI institucional, proyectos pedagógicos y transversales, documentos varios entregados por el profesional de apoyo de la Institución Educativa y por la Coordinadora del Comité de Inclusión.

Después de revisar los documentos se puede destacar como resultado, algunos avances en la ejecución del Proyecto de Inclusión que consiste en la caracterización de la población en situación de discapacidad y un índice de inclusión aplicado en el mes de octubre de 2013. El día 22 de abril de 2014 se realiza la entrevista a algunos docentes del comité, que está conformado por 11 representantes uno por cada sede, sin embargo, asistieron 8 de los cuales sólo siete autorizaron ser entrevistados.

En cuanto a uno de los encuentros formales, el día 6 de mayo de 2014 se llevó a cabo durante 5 horas una primera reunión programada por la coordinadora y el grupo de trabajo del PPI, con el Comité de Inclusión de la Institución Educativa Eustaquio Palacios. Este espacio se aprovecha para conocer pre saberes de los docentes líderes, acerca de la diversidad y el trabajo inclusivo en la Institución Educativa y se dan a conocer cuáles son sus niveles de formación en inclusión, cómo se encuentran identificados con lo que es un Comité de Inclusión, para qué se formó y cuáles son sus funciones dentro de este.

Fase de consolidación del Proyecto Pedagógico Investigativo.

La consolidación del PPI, permite reconocer movimientos y estados que facilitan registrar el análisis de los documentos revisados en la matriz DOFA (PEI y el Proyecto de Inclusión), además de incluir la revisión que se hace a través de la lectura de documentos institucionales, sistematización e interpretación de la entrevista aplicada; concretando así la problemática que se presenta en el Comité de Inclusión de la Institución Educativa Eustaquio Palacios y se detalla a fondo algunas de las dificultades que presenta el perfil de los docentes líderes del comité, que se manifiestan en la ejecución del proyecto inclusivo.

Después del proceso ya mencionado, se piensa en la construcción de una propuesta pedagógica que permita minimizar las dificultades y potencializar las fortalezas que los docentes del comité presentan, logrando así resignificar su perfil y permitiendo el impacto del proyecto, para avanzar hacia una educación inclusiva de calidad. Para lo anterior, se retoman algunos documentos estudiados anteriormente, que nos permiten proyectar ideas hacia una formación docente.

4.2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de este aspecto ha de considerarse, que para plantear una propuesta pedagógica que resignifique el perfil del docente participante del Comité de Inclusión de la IEEP y que además permita vivenciar en la comunidad educativa la política inclusiva, es necesario abordar una ruta

metodológica, en este caso la acción participativa; porque apunta a la construcción de conocimientos propositivos y transformadores, mediante un proceso de diálogo, reflexión y construcción colectiva de saberes entre los diferentes participantes, con el propósito de lograr la transformación social. En esta metodología se combinan dos aspectos, el de conocer y el de actuar, implicando en ambos a la población cuya realidad se aborda.

Es importante resaltar que de la acción participativa se tuvo en cuenta la estructura y fases (Martí, 2000) para la construcción de los diferentes momentos abordados en el mismo. En primer lugar se propone la delimitación de unos objetivos a trabajar que responden a la detección de determinados síntomas (por ejemplo, déficits de infraestructuras, problemas de exclusión social, entre otros.). A esta etapa de concreción le siguen otras de apertura a todos los puntos de vista existentes en torno a la problemática y objetivos definidos; se trata de elaborar un diagnóstico y recoger posibles propuestas que salgan de la propia praxis participativa y que puedan servir de base para su debate y negociación entre todos los sectores sociales implicados. Seguido se da la negociación que da lugar a una última etapa, de cierre, en la que las propuestas se concretan en líneas de actuación y en la que los sectores implicados asumen un papel protagonista en el desarrollo del proceso.

No obstante, en esta metodología de trabajo también se reconocen algunos apuntes sobre *grupos focales una guía conceptual y metodológica* (Escobar & Bonilla, 1997) para la aplicación de los instrumentos de recolección de información. En este caso el equipo de trabajo del PPI es un grupo focal el cual utiliza entre otras técnicas, una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira en torno a una temática de interés. El propósito

principal del grupo es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes. Lo señalado, toma fuerza en los momentos en que se aplica la entrevista y la matriz DOFA que son las herramientas que se utilizan para la recolección y consolidación de la información.

Por último se reconoce que la investigación es de corte cualitativo, porque en el PPI se trata de identificar la naturaleza del objeto de estudio, abordando su estructura dinámica que permita dar cuenta de su comportamiento y manifestaciones (Martínez, 2006). Cabe señalar que esta metodología no se opone a lo cuantitativo sino que lo integra en el momento que sea necesario procurando hacer posible una investigación eficaz.

4.3. POBLACIÓN MUESTRA

Para el desarrollo de este Proyecto Pedagógico Investigativo se ha tomado como población muestra a los docentes líderes del Comité de Inclusión.

Cabe mencionar, que cada maestro líder es el encargado de la ejecución y seguimiento al Proyecto de Inclusión en la sede a la que pertenece. Por lo tanto, la información que se recolecta del comité, aporta al trabajo pedagógico porque permite saber cuál es el perfil de cada docente, su empoderamiento en el tema, cuáles son los procesos formativos que brinda la institución, cómo está abordando la ejecución y seguimiento del proyecto, y cuáles son las debilidades y/o dificultades que se presentan que impiden el

impacto del mismo en la comunidad educativa, además contribuye al reconocimiento de las fortalezas para potencializarlas a favor de una educación inclusiva de calidad.

4.3.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Desde la mirada institucional, para este PPI se han elegido los docentes líderes del Comité de Inclusión. Estos maestros han sido seleccionados por los coordinadores de la IEEP, teniendo en cuenta unos criterios definidos tales como tener desde su perfil ocupacional conocimientos de inclusión y de no ser así, tener algún tipo de experiencia en el trabajo con diferentes procesos de apoyo a la población en situación de discapacidad o vulnerabilidad. Uno de los casos que vale la pena mencionar son los docentes que atienden los programas de *brújula* y *aceleración del aprendizaje* (estudiantes de extra edad cursando la básica primaria); de cada sede se eligió un docente lo que da un total de 11 personas.

Por otra parte y según lo establecido en el Proyecto de Inclusión, los docentes son los encargados de movilizar estos procesos y también de lograr que la inclusión permee todas y cada una de las sedes que tienen a su cargo ejerciendo su rol de líderes en la comunidad educativa.

4.3.2. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

De acuerdo a lo anterior, la observación general en la Institución Educativa Eustaquio Palacios, permite recoger parte de la información necesaria para fundamentar el PPI. Con esta estrategia se logra identificar la población muestra con la cual se realiza el trabajo. Los participantes son once docentes pertenecientes al Comité de Inclusión de la institución, uno de cada sede, no obstante en la aplicación de los instrumentos solo participan siete porque algunos no asistieron y uno se negó a participar.

Con respecto a los docentes, estos están en un rango de edad entre 30 y 55 años, además cuentan con experiencia en la educación de 10 a 29 años. Sólo uno es Normalista Superior y en su mayoría son Licenciados con especializaciones en diferentes áreas. Cabe señalar, que una de las integrantes del comité, estudia actualmente Licenciatura en Educación con énfasis en Educación Especial y hace parte de este Proyecto Pedagógico Investigativo. Algunos de ellos han tenido acercamientos con la inclusión educativa desde lo teórico en talleres y/o diplomados. No obstante, es reconocido por ellos mismos no tener las suficientes herramientas formativas teóricas y prácticas para hacer frente a este tema.

4.4. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Cuando se habla de la recolección de información, es necesario destacar su importancia porque esta ayuda a construir, estructurar, nutrir, aplicar y evaluar el Proyecto Pedagógico Investigativo. Dicha información se indaga

en el campo de práctica y para acceder a la misma se escogen las siguientes técnicas mencionadas a continuación:

4.4.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas para recolectar información permiten conocer detalladamente algunas debilidades y fortalezas de los perfiles docentes de los miembros del Cdl, frente al tema de inclusión, dando así algunos datos necesarios que dan soporte al PPI y sirven como punto de partida para alcanzar el objetivo general del trabajo. Entre los instrumentos que se aplican están:

Matriz DOFA: permite identificar fortalezas, debilidades/limitaciones, oportunidades y amenazas que se presentan en la ejecución y seguimiento del proyecto de inclusión; registrando información pertinente sobre los docentes líderes que tienen dicha función. Esta matriz se toma como referencia de Matriz DOFA (Dyson, 2004; David, 1997; Weihrich, 1982) y se diligencia mediante la observación, interacción y el trabajo con los maestros.

Entrevista: es de enfoque cualitativo, y se define como *la conversación de dos o más personas en un lugar determinado para tratar un asunto. Técnicamente es un método de investigación científica que utiliza la comunicación verbal para recoger informaciones en relación con una determinada finalidad* (López, 2011). Con esta técnica, el equipo de trabajo aborda la caracterización del comité de inclusión, para obtener información relevante que contribuya al planteamiento de una propuesta pedagógica para fortalecer el perfil de los docentes participantes del (Cdl).

Observación: es un procedimiento empírico utilizado en investigaciones para establecer relación entre el medio que se observa y el observador, permitiendo que este último haga parte del proceso (Gómez., 2008), quien de manera cuidadosa podrá hacer una descripción hablada y tendrá como complemento la entrevista realizada.

4.4.2. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

De la misma manera los instrumentos escogidos ayudan a recoger información detallada sobre el objeto de estudio, respondiendo así a los diferentes interrogantes planteados por el equipo de trabajo.

Uno de los instrumentos mencionados en las técnicas de recolección de información es la Matriz DOFA (apéndice, instrumento 2), en la cual se hacen los registros de las observaciones sobre la realidad que se estudia y la sistematización de información que permite tener una visión más clara del equipo de inclusión en cuanto a debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas con respecto al Proyecto de Inclusión.

También se aplica una entrevista (verapéndice, instrumento 1), que permite realizar una caracterización de la población objeto de estudio en cuanto a edades, formación académica, años de experiencia, entre otros. Además algunas preguntas formuladas apuntan a reconocer aspectos por fortalecer que se presentan en cada uno de los docentes líderes, relacionado

con los procesos inclusivos en la institución. Éste instrumento ha sido diseñado por el equipo de trabajo del PPI y sometida a prueba piloto para establecer su validez y poder realizar los ajustes necesarios, para obtener la información requerida.

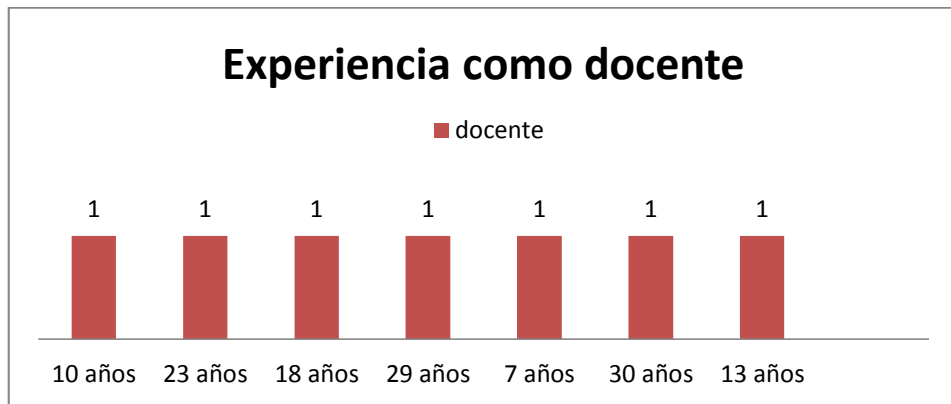
De igual manera, se resalta el ejercicio hecho a través de la observación que siendo un ejercicio cuantitativo también permite involucrarse en el proceso de la institución y a la vez tener una mirada neutral que facilite el reconocimiento de cada una de las características que presenta el proceso inclusivo en la IEEP.

4.4.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Es necesario tener en cuenta los procesos que se realizan para abordar la sistematización y análisis de los resultados:

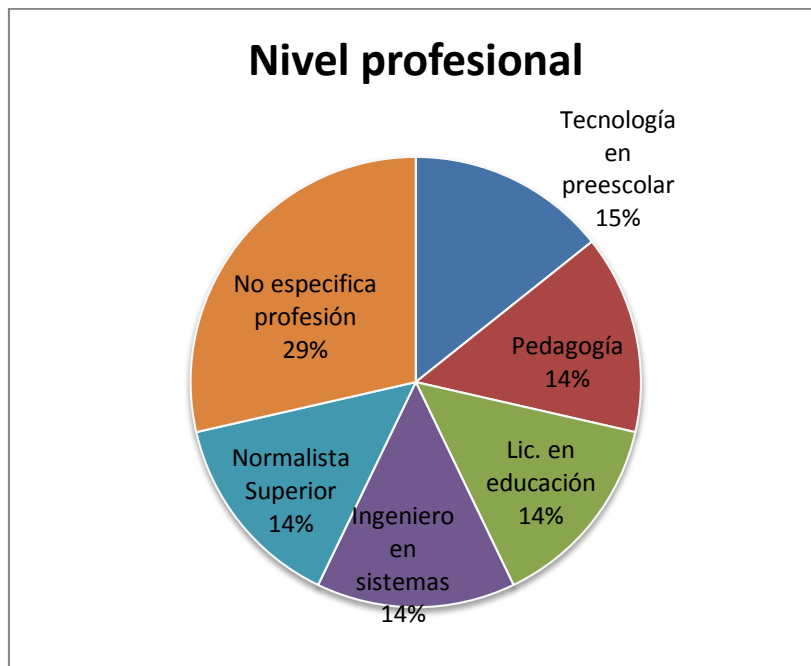
Sistematización gráfica y análisis de las entrevista.

En la entrevista se utiliza la sistematización en Excel donde se codificaron cada uno de los entrevistados desde PPIE01 hasta PPIE07 (códigos creados por el equipo de trabajo del PPI) y se realizan algunas gráficas que proporcionan información relevante para el PPI:



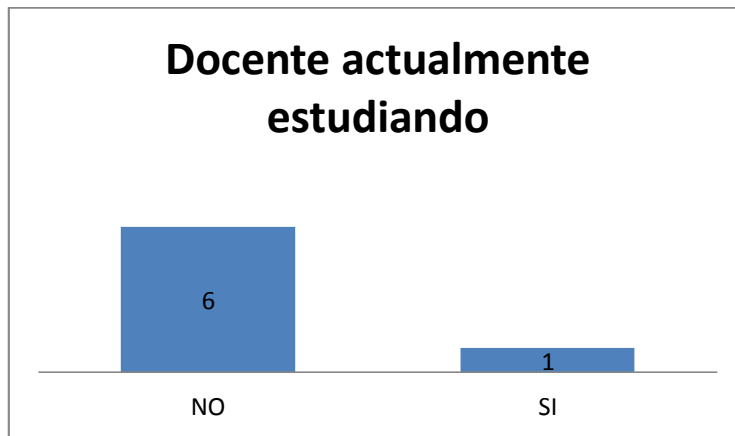
Gráfica 2: Experiencia docente

Esta información permite dar cuenta de la experiencia que poseen los integrantes del Cdl en el campo educativo.



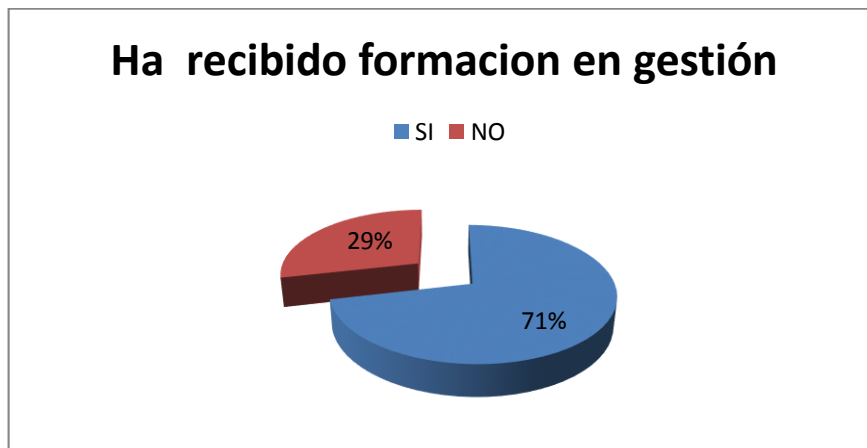
Gráfica 3: Nivel profesional

Esta información permite reflejar los perfiles ocupacionales de los docentes líderes del Comité de Inclusión.



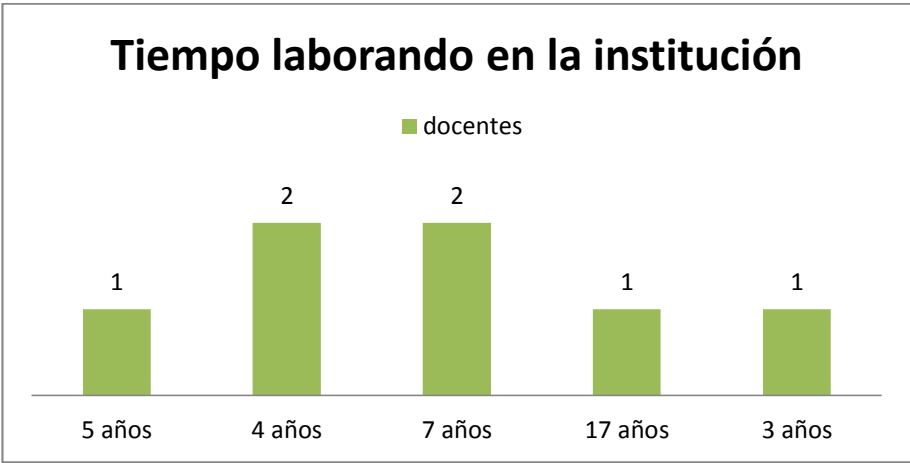
Gráfica 4: Información de estudios actuales

Esta información refleja la actualización educativa de los docentes objeto de estudio del presente PPI.



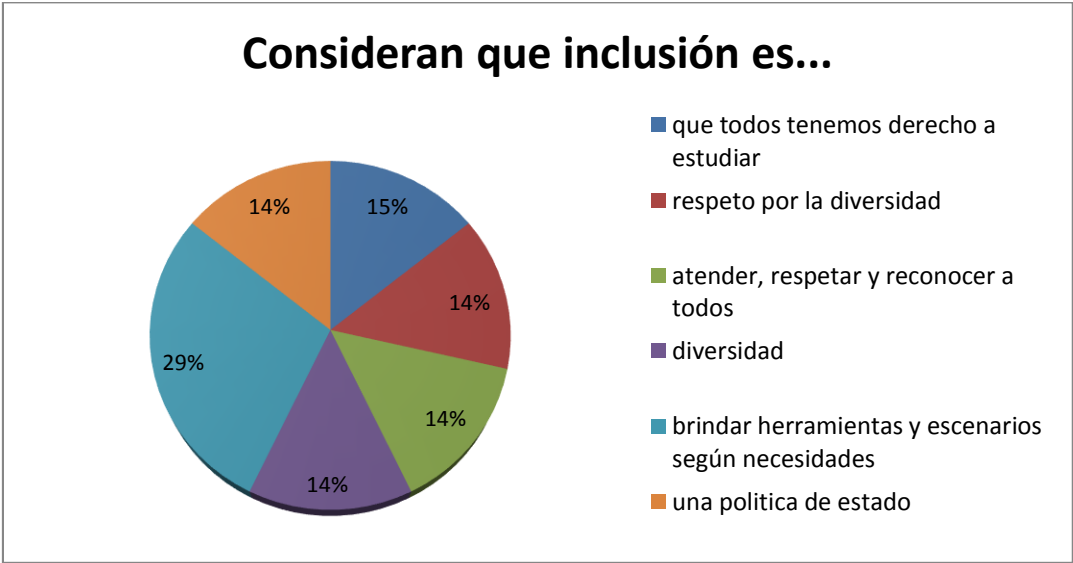
Gráfica 5: Formación en gestión

Esta información permite identificar la cantidad de docentes que han sido capacitados en aspectos de gestión educativa, de calidad, social o administrativa en la institución.



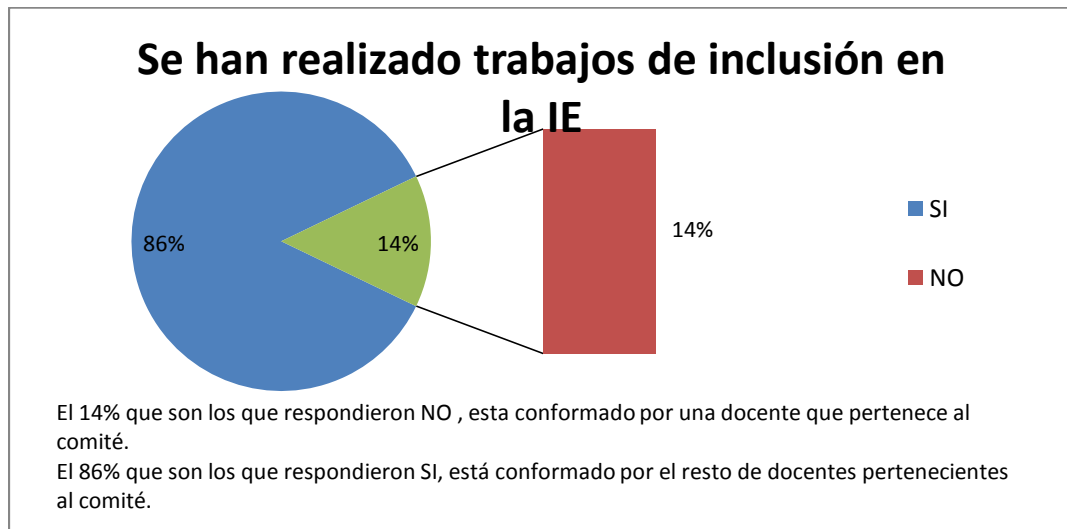
Gráfica 6: Tiempo en la institución

La información da cuenta de la antigüedad de los docentes laborando en la institución.



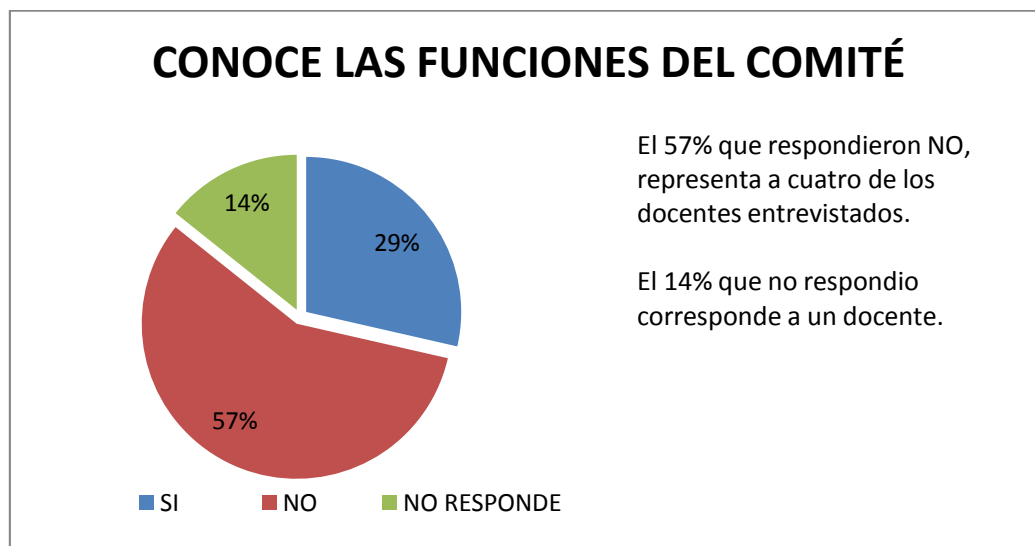
Gráfica 7: Qué es inclusión

La información permite tener conocimiento de cómo los docentes conciben la inclusión desde su saber teórico y práctico.



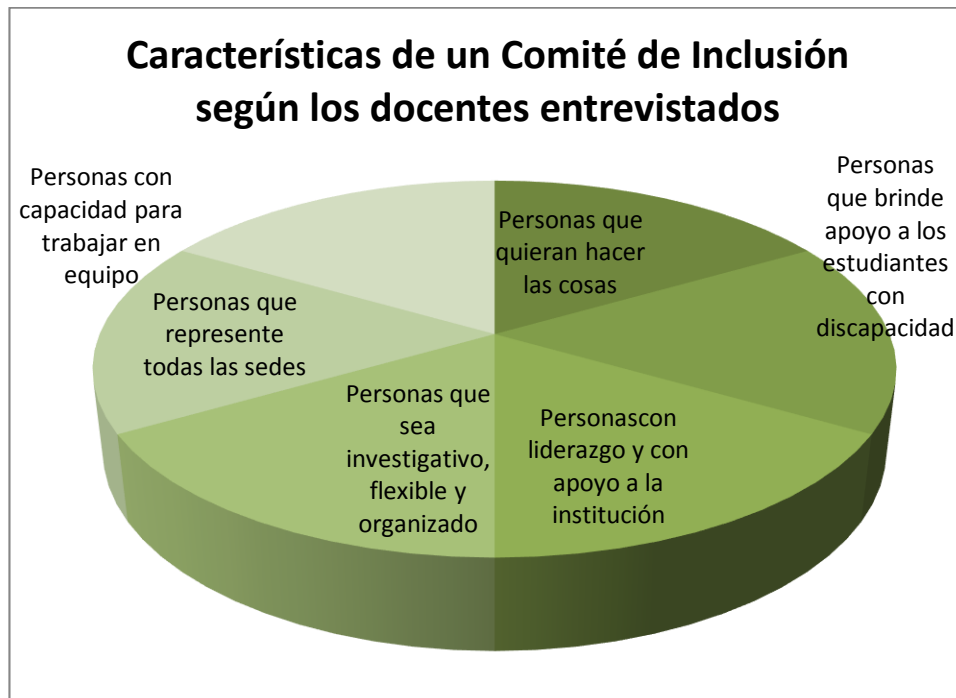
Gráfica 8: Trabajo de inclusión

Esta información permite tener claridad sobre que tanto conocen los docentes de la inclusión en la institución educativa a la que pertenecen.



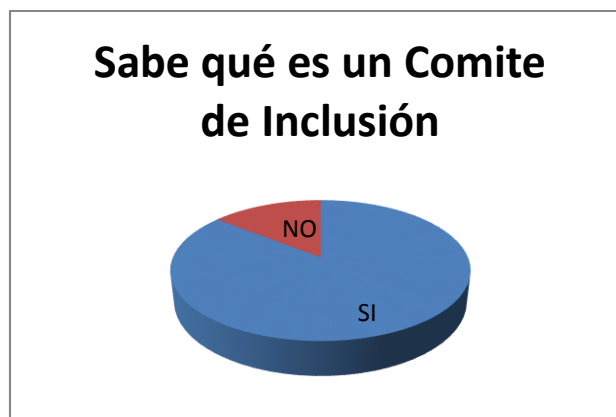
Gráfica 9: Funciones del comité

La información da cuenta de que tanto conocen los docentes de sus funciones al pertenecer al Comité de Inclusión de la Institución Educativa.



Gráfica 10: Características de un Comité de Inclusión según entrevistados

Esta información permite identificar las características más relevantes que los docentes nombran debe tener una persona integrante del Comité de Inclusión.



Gráfica 11: Qué es un Comité de Inclusión

La información permite conocer si los docentes tienen claridad de lo que significa el equipo de trabajo al cual pertenecen.

Para complementar la información representada en los gráficos anteriores, y teniendo como referencia la entrevista realizada, se logra identificar lo siguiente:

El mayor porcentaje de docentes tienen conocimientos sobre qué es inclusión educativa, porque manifiestan la importancia de reconocer la diversidad, valorar las diferencias y brindar herramientas para que todos los estudiantes puedan acceder a la educación con igualdad y equidad. Algunos asociaron la inclusión a una política de estado y la definen desde los derechos afirmando que es el respeto por la dignidad humana.

Por otro lado, manifiestan que se han realizado trabajos relacionados con el índice de inclusión y talleres de sensibilización. Algunos señalan que se ha caracterizado a los estudiantes que están en situación de discapacidad. Sin embargo, hay que tener en cuenta que *la formación del maestro no puede basarse solo en conocimientos teóricos, se le debe capacitar para que pueda hacer la intervención práctica pertinente* (Nogales, 2012). Cabe resaltar, que hay un porcentaje de docentes pertenecientes al comité que todavía no conocen lo que se está realizando en la institución en torno a la inclusión.

Se puede señalar que el conocer estos resultados permite reflexionar porque a pesar de que la gran mayoría del comité conoce el sistema que se está implementando, es necesario que todos los que lo integran sin excepción, estén enterados y participen activamente del proceso. En el documento “La atención a la diversidad en la educación primaria: actitud y formación de los maestros” (Nogales, 2012) señalan que uno de los aspectos

fundamentales para iniciar el proceso hacia una escuela inclusiva, es el de promover un buen desarrollo profesional en los docentes, para esto se deben preparar y promover planes de formación basados en la investigación colaborativa y la propia reflexión sobre su práctica. Los maestros deben de ser sujetos activos en todo el proceso de formación inclusiva, porque no se puede avanzar hacia la inclusión si ellos no tienen las competencias necesarias para atender a la diversidad.

Ahora bien, una gran parte de los entrevistados mencionan que la inclusión educativa está a cargo del Comité de Inclusión, la coordinadora y el profesional de apoyo. Otros señalan que aparte del comité, también está la Secretaría de Educación y el Comité de Convivencia, sin embargo, es importante reconocer que aunque un grupo lidera este proceso en la institución, el tema de inclusión educativa le compete a todos los que integran la comunidad educativa.

Por otra parte, respecto al conocimiento de qué es un Comité de Inclusión, la mayoría de docentes concuerdan que son un grupo de personas conformado por algunos integrantes de la comunidad educativa que trabajan las políticas y movilizan procesos de inclusión. Además en que el Comité de Inclusión debe tener liderazgo, trabajo en equipo, espíritu y mente abierta al cambio. También, que el profesional que hace parte del comité debe ser conocedor del tema, sensible, propositivo e innovador. Además de tener valores como la responsabilidad y respeto.

Se considera, que más de la mitad de docentes no conocen las funciones del Comité de Inclusión, sólo cuatro profesores señalan que sí, discriminando que están en proceso de construirlas, y aunque no las conocen bien, describen que este es el encargado de remitir los estudiantes al personal de apoyo. Dos profesores expresan que se encarga de liderar proceso de inclusión y difundirlos a toda la comunidad.

Sistematización y análisis del DOFA.

La matriz DOFA también es parte esencial para el desarrollo de los objetivos, se diligencia a través del ejercicio de observación, recolección de información y como complemento de la misma se toman las entrevistas, los estudios de los diferentes documentos y la observación y participación de los docentes del comité en el encuentro formal realizado el 6 de mayo de 2014. (Ver tabla 3)

Tabla 3: Resultados del DOFA aplicado a la institución

	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
	<p>El comité de inclusión aporta ideas interesantes desde su experiencia.</p> <p>Respetan las opiniones de los demás.</p>	<p>El comité de inclusión tiene poco conocimiento de las funciones que ejercen.</p> <p>No todos los docentes manejan conceptos claros de inclusión educativa.</p>

	<p>Dentro de los procesos de gestión directiva se reconoce la necesidad de establecer procedimientos adecuados para la Inclusión a la población con capacidades diferentes.</p> <p>En las sedes la mayoría de los maestros muestran mucha disposición al trabajo y al desarrollo de nuevas metodologías que les han permitido interactuar y dar cumplimiento a las actividades propuestas.</p>	<p>Existen problemas de comunicación entre las diferentes sedes.</p> <p>Existe poco conocimiento de las actividades que desarrolla la institución sobre inclusión educativa.</p> <p>El comité apenas está estableciendo conexión con el personal de apoyo asignado a la institución educativa.</p>
<p>OPORTUNIDADES (O)</p> <p>Dar a conocer a toda la comunidad los procesos que se están llevando a cabo en la institución con respecto a la inclusión.</p> <p>Darle un aporte significativo al PEI de la institución para que acoja</p>	<p>Estrategias (F-O)</p> <p>El comité de inclusión puede movilizar acciones que permitan dar a conocer los diferentes procesos que se desarrollan alrededor de la inclusión en la institución educativa.</p>	<p>Estrategias (D-O)</p> <p>Establecer contacto con la coordinación de los procesos de inclusión y promover la creación, divulgación, acompañamiento y evaluación de una ruta de inclusión en la IE.</p>

<p>procesos de inclusión educativa.</p>	<p>Aprovechamiento de la disposición de los docentes para potencializar herramientas de sensibilización institucional.</p>	<p>Desde la coordinación de inclusión se pueden gestionar recursos para la consecución de elementos que promuevan la participación y el aprendizaje de los estudiantes en situación de discapacidad.</p> <p>Fomentar que la coordinación de inclusión de la institución participe dentro del proceso de resignificación del PEI realizando aportes sustanciales hacia la construcción de valores y relaciones inclusivas.</p>
<p>AMENAZAS (A)</p> <p>Las acciones que se generan son aisladas, diferentes en cada una de las sedes quienes esperan que la coordinación de inclusión genere las iniciativas de trabajo respecto al tema.</p>	<p>Estrategias (F-A)</p> <p>La coordinación del proyecto de inclusión puede generar estrategias que permitan una comunicación más asertiva en los diferentes procesos del comité.</p>	<p>Estrategias (D-A)</p> <p>Desarrollar una serie de actividades de sensibilización, participación y ejecución de funciones que permitan el autorreconocimiento en el comité de inclusión y la</p>

<p>Existe muy poco personal organizado e involucrado en el proceso de atención a la población diversa dentro de la IE.</p> <p>Pocos recursos económicos invertidos en la institución con respecto a la inclusión educativa.</p>	<p>El comité de inclusión puede gestionar las ayudas pertinentes para que el trabajo con la diversidad obtenga mejores resultados</p>	<p>forma de influenciar a toda la comunidad.</p>
---	---	--

Análisis de la Matriz DOFA

En el análisis del DOFA trabajado por el equipo de trabajo del PPI, se destaca que los docentes líderes manifiestan una actitud positiva ante el trabajo que desarrollan, para todos es importante garantizar que todas las personas que pertenecen a la comunidad educativa puedan gozar de la inclusión sin ningún tipo de discriminación.

Pero si bien es cierto que en el comité se observan varias fortalezas, vale la pena también mencionar algunas debilidades que presentan. La mayoría de los profesores pueden hablar y describir el término “comité”, pero se evidencia poco el hecho de sentirse parte de uno y tampoco se muestra claridad en cuáles son las funciones que tienen al pertenecer a él.

Algunos docentes ven la inclusión como un proceso ajeno a ellos, consideran que esta es responsabilidad del estado y de los profesionales de

apoyo, ellos por su parte esperan ayudas para poder defenderse en el momento en que a su aula llegue algún estudiante en situación de discapacidad, porque se sienten poco capaces para atenderlos.

Por último se observa que los docentes que son el objeto de estudio del presente PPI, no están enterados de todas las actividades y gestiones que se están desarrollando en torno a la inclusión en la institución; aquí cabe anotar que no era de conocimiento de los docentes que desde hace un año se cuenta con la presencia de un profesional de apoyo, enviado por Secretaría de Educación, quien es el encargado de visitar las sedes para evaluar los niños y poder determinar el tipo de ayuda particular que necesitan.

4.5. RESULTADOS

Cuando se habla de inclusión educativa es necesario pensar en todo lo que la misma implica. El empoderamiento y aplicación de la normatividad son aspectos fundamentales para abrir camino hacia los procesos inclusivos, no obstante, la formación de los maestros y en general de la comunidad *educativa es relevante para que dicho aspecto tenga el impacto esperado. No se puede avanzar hacia escuelas inclusivas si los maestros no tienen las competencias necesarias para enseñar a todos los alumnos. La formación inicial de los docentes tiene una gran importancia y relevancia dentro del largo proceso.* (Nogales, 2012)

La formación del profesorado no sólo es de los líderes del comité, sino de todos los que hacen parte de la institución, estos tiene que trascender, ir más allá de la cualificación que hasta el momento han tenido para desempeñarse en determinadas áreas, teniendo en cuenta que hay maestros con perfil en otros campos que no tienen nada que ver con la educación para la diversidad (sin desmeritar la experiencia adquirida, que sirve como base para la construcción de nuevos conocimientos). Cuando la capacitación no se realiza, se puede generar una serie de problemáticas que impiden brindar una educación inclusiva de calidad.

En la Institución Educativa Eustaquio Palacios se lleva a cabo el Proyecto Pedagógico Investigativo para formular una propuesta pedagógica que resigne el perfil del docente participante del Cdl para que se vivencie en la comunidad educativa la política inclusiva

Al realizar la aplicación de los instrumentos y hacer la sistematización y análisis de los resultados, se evidenciaron los siguientes aspectos que permiten direccionar una propuesta pedagógica:

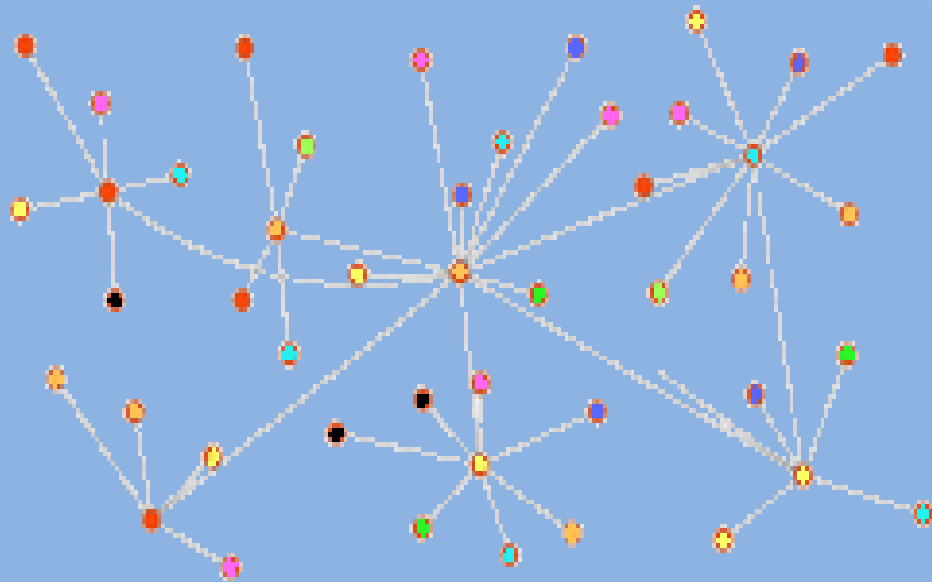
- a) Los docentes participantes en la investigación tienen una buena actitud frente al trabajo y particularmente el de equipo, pero no cuentan con la suficiente capacitación para abordar el trabajo con la diversidad.
- b) Los docentes deben partir por reconocer que pertenecen a un comité y por ende conocer los objetivos que se tienen y cuáles son sus funciones dentro de este.

- c) La gestión directiva no cuenta con un buen sistema de comunicación para hacer efectiva la comunicación entre las diferentes sedes de la institución.
- d) Los docentes ven el tema de la inclusión fuera de ellos y no logran interiorizar que esta es tarea de todos y por eso se debe estar preparados para enfrentar las metas que se presenten.
- e) Hace falta un nivel formativo de concienciación sobre procesos inclusivos partiendo de los docentes líderes del Cdl pero en general para toda la comunidad educativa, para que interioricen que la inclusión no solo se refiere a las personas con discapacidad sino a todos como diversidad.
- f) Los docentes no conocen los trabajos y actividades que se están realizando en torno a la inclusión en la Institución Educativa, aquí se evidencia una vez más la falta de comunicación porque desde la gestión directiva si se tiene claridad en el tema.
- g) Desde la parte de apoyo pedagógico no se gestionan actividades para que los docentes tengan conocimiento de esta labor que se desarrolla en la institución.

4.6. FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA

RED

El telar de la diversidad



Carolina Arcila Bastidas
Diana Maricela Pérez Caicedo
Paula Andrea Quiceno Vanegas

PROYECTO DE INCLUSIÓN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EUSTAQUIO PALACIOS
CALI

4.6.1. PRESENTACIÓN

RED. EL TELAR DE LA DIVERSIDAD.

La presente propuesta pedagógica. *Red El telar de la diversidad* pretende minimizar las barreras encontradas en los docentes líderes del Comité de Inclusión (Cdi) en su trabajo con este proyecto.

Dicha propuesta se realiza mediante talleres de capacitación en el tema de la inclusión educativa, utilizando diferentes estrategias de formación docente que favorezcan las competencias personales y profesionales en el abordaje de esta temática; teniendo como base el trabajo colaborativo. Al interior de dichos talleres, se pretende realizar un trabajo de sensibilización ante la diversidad, de contextualización para que los docentes se sientan y se reconozcan como miembros activos de éste, aclarar inquietudes con respecto al tema y también conocer y asumir el rol que desempeñan los integrantes del Comité de Inclusión.

Como producto final, el equipo del Proyecto Pedagógico Investigativo elabora y entrega a la Institución Educativa una cartilla que contiene algunas estrategias pedagógicas inclusivas para que los docentes líderes del Cdi puedan encontrar herramientas del trabajo con la diversidad, que les permita obtener ciertos conocimientos del tema y apropiarlos en su quehacer diario, para posteriormente compartirlo con los demás docentes. Además se busca que cualquier persona que llegue a pertenecer a este comité, encuentre aquí la información necesaria para contextualizarse y conocer sus funciones y responsabilidades.

4.6.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La educación es un reto de la sociedad actual, constantemente surgen diferentes políticas que la encaminan hacia el mejoramiento y fortalecimiento para hacer que esta sea verdaderamente de calidad. Pero pensar en educación de calidad lleva consigo entender entre otras cosas, que todas las personas tienen el derecho de participar en ella, es por eso que la inclusión se ha convertido en un factor importante y determinante en las Instituciones Educativas.

La Institución Educativa Eustaquio Palacios, pretende ofrecer la formación integral de personas y muestra en su lema *Un horizonte de oportunidades*. Teniendo en cuenta estos componentes, el equipo de trabajo del Proyecto Pedagógico Investigativo reflexiona sobre los procesos de inclusión, como factor determinante para el alcance de estas metas, pero encuentra que este tema apenas empieza su proceso de adopción. Se visualiza que una de las problemáticas que afecta, es la de un Comité de Inclusión (integrado por un docente de cada sede) ya constituido, pero que se encuentra poco capacitado para afrontar procesos reales de inclusión educativa y no conoce ni se apropia de sus funciones, razón por la cual ha sido difícil expandir el Proyecto de Inclusión en toda la comunidad.

Es por eso que el equipo del PPI, ha planteado como su objetivo general, generar espacios de formación a los docentes integrantes del Comité de Inclusión, que resignifiquen su perfil y conlleve a la adopción de estrategias

pedagógicas encaminadas al desarrollo de una cultura inclusiva, que permita la aceptación y el trabajo con la diversidad.

Ahora bien, teniendo en cuenta la necesidad inmediata de intervenir en el Proyecto de Inclusión, se plantea una propuesta pedagógica que responda a las carencias visualizadas a lo largo del trabajo, que abarca talleres de capacitación en donde se tendrán en cuenta algunos aspectos tales como: la sensibilización ante el trabajo con la diversidad, la aclaración de conceptos y manejo de temáticas con respecto a la inclusión educativa y además dar a conocer herramientas a los docentes participantes de Comité de Inclusión, que aporten a su crecimiento personal y profesional y simultáneamente permita resignificar su papel dentro del proyecto de inclusión.

Finalmente se entrega a la Institución Educativa, la cartilla *Red El telar de la diversidad*, que servirá de herramienta pedagógica no solo para las generaciones actuales pertenecientes al comité, si no que permitirá la contextualización de las generaciones venideras por los próximos tres años aproximadamente.

4.6.3. OBJETIVOS

4.6.3.1. *Objetivo general de la propuesta.*

Generar espacios de formación a los docentes integrantes del Comité de Inclusión, que resignifiquen su perfil y conlleven a la adopción de estrategias pedagógicas encaminadas al desarrollo de una cultura inclusiva en la Institución Educativa Eustaquio Palacios.

4.6.3.2. *Objetivos específicos de la propuesta.*

- a) Sensibilizar a los docentes del Comité de Inclusión, sobre la importancia de vivenciar la inclusión en los procesos educativos, para el desarrollo integral de los estudiantes.
- b) Realizar talleres de formación con los docentes integrantes del Comité de Inclusión, donde se puedan poner en práctica los conocimientos propios, adquiridos y las habilidades en torno a los procesos de enseñanza – aprendizaje, para la atención a la diversidad.
- c) Propiciar escenarios de interacción entre los maestros líderes que del Comité de Inclusión y los demás docentes de las sedes que representan, para que realicen actividades que fomenten la inclusión.

4.6.4. REFERENTES PEDAGÓGICOS

Esta propuesta se fundamenta teniendo en cuenta el aprendizaje significativo como apoyo en las estrategias a desarrollar con la Institución Educativa Eustaquio Palacios (IEEP) y en especial con los integrantes del Comité de Inclusión. Teniendo en cuenta que se quiere generar un impacto de transformación en la comunidad a través de ellos, este modelo funciona como forma básica de otorgar de significado al individuo y a la sociedad. Desde esta mirada vale la pena mencionar a David Ausubel (1976) a partir su idea frente al aprendizaje significativo como apoyo desde una disposición al conocimiento de modo intencional dando significado relevante a lo que se pretende desarrollar en cada momento teniendo en cuenta que ya la institución ha establecido unos presaberes que no se desechan, sino que por el contrario se enlazan con el nuevo conocimiento, para así fortalecer el proyecto:

El aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, debe entenderse por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización. (Ausubel, Teoría del Aprendizaje Significativo, 1983).

Desde esta mirada como educadoras especiales se ve el aprendizaje significativo como herramienta fundamental para el desarrollo de esta propuesta, conectando así lo nuevo del trabajo inclusivo desde la potencialización docente con los conceptos relevantes que ya cada uno tiene

desde su experiencia y formación personal. Teniendo en cuenta la necesidad que presenta la institución.

Se pretende entonces desarrollar propuestas que promuevan un material significativamente lógico, psicológico con la propuesta y que también promueva la actitud receptiva de cada docente líder. En el material se hace referencia a la organización de las actividades que permiten construir el conocimiento a potencializar. Desde lo psicológico se trabaja con los conocimientos previos del equipo para ir haciendo conexiones a través de los talleres con lo nuevo y por último desde la actitud receptiva lo que implica motivar al equipo para que la transformación se dé.

Es por eso que vale la pena resaltar la importancia de resignificar el perfil del docente integrante del Comité de Inclusión de la IEEP, teniendo en cuenta sus propios conocimientos y de esta manera se pueda impactar no sólo a unos individuos, sino por medio de ellos a toda una comunidad.

4.6.5. REFERENTES DIDÁCTICOS

Como educadoras especiales vale destacar que desde esta propuesta se están estableciendo lazos con toda una comunidad educativa en donde se pretende generar transformación en pos de la educación inclusiva. Se trabaja a partir de la resolución de problemas institucionales, logrando así una gran influencia pedagógica-inclusiva en la Institución Educativa Eustaquio Palacios de Cali, brindando ayudas educativas para un crecimiento significativo de la comunidad a trabajar.

Para desarrollar la propuesta, se toma como referente didáctico a David Ausubel y su teoría del aprendizaje significativo, teniendo en cuenta que el trabajo con un grupo de docentes que llevan varios años ejerciendo su profesión, no se puede desconocer que cuentan con ideas previas relacionadas a la inclusión educativa.

...en el proceso educativo, es importante considerar lo que el individuo ya sabe de tal manera que establezca una relación con aquello que debe aprender. Este proceso tiene lugar si el educando tiene en su estructura cognitiva conceptos, estos son: ideas, proposiciones, estables y definidos, con los cuales la nueva información puede interactuar (Ausubel, Teoría del aprendizaje significativo, 2015).

Partiendo de esos presaberes, el equipo del PPI ha desarrollado una ruta de trabajo que le ha permitido incorporar los contenidos que se consideran necesarios para contribuir a la formación de los docentes miembros del Cdl.

También considera la teoría de Ausubel, que las ideas previas, logran relacionarse con los nuevos contenidos, es aquí donde el equipo de trabajo interviene para lograr la incorporación de los nuevos conocimientos.

Para llevar a cabo el desarrollo de las actividades donde se pone en práctica el aprendizaje significativo, vale la pena tener en cuenta otro elemento que hace parte de la propuesta y es el aprendizaje colaborativo, entendido como: *...el aprendizaje colaborativo busca propiciar espacios en los cuales se dé el desarrollo de habilidades individuales y grupales a partir*

de la discusión entre los estudiantes al momento de explorar nuevos conceptos, siendo cada quien responsable de su propio aprendizaje y colaborador en el aprendizaje de sus pares (AtuestaV, 1993).

De esta manera se pretende que los miembros del comité no solo sean los responsables de su propio conocimiento, sino que tengan la capacidad de ayudar a los demás en el trabajo, aportando sus ideas, compartiendo sus habilidades, reforzando el trabajo de sus compañeros, entre otros, para que se logren mejores resultados trabajando en equipo.

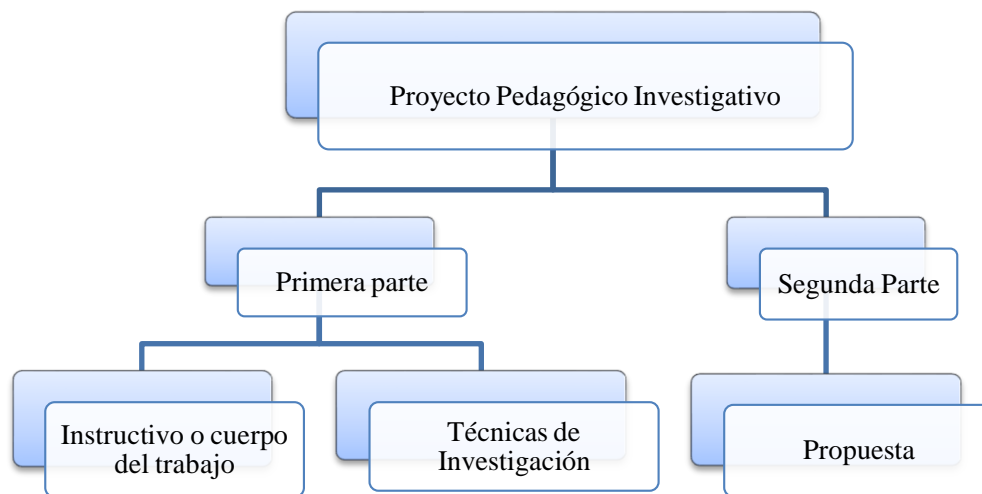
4.6.6. REFERENTES METODOLÓGICOS

Se inicia teniendo en cuenta la acción participativa (Martí, 2000) como elemento fundamental para el desarrollo no sólo del proyecto en sí, sino también de la propuesta.

Partiendo del reconocimiento de necesidades se establecen unos objetivos para desarrollar la propuesta que responden a los resultados de la investigación, este ejercicio metodológico permite, como se ha venido mencionando en el transcurso de este trabajo, una participación activa de todos los individuos involucrados directos o indirectamente en este ejercicio.

De igual manera se reconoce un trabajo desde los grupos focales (Escobar & Bonilla, 1997), es este caso el equipo de trabajo del PPI es un

grupo focal que brinda estrategias para potencializar a los líderes de inclusión de la IEEP. El ejercicio desarrolló de la siguiente forma:



4.6.6.1. Cronograma de actividades

FECHA	TEMÁTICA	ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
Enero 19 de 2015	Momento 1 Sensibilización	Aclaración de conceptos y presentación de diferentes videos para las reflexiones	
		-Todos somos diferentes -Escuela de animales	
Febrero 17 de 2015	Momento 2 I parte	Actividad de reflexión	
		Estudios de caso	

	Asumiendo la diversidad	Cortometraje: Academia de especialistas	
		Información general del día de la diversidad	
Marzo 10 de 2015	Momento 2 II parte Me apropio de mis funciones	Actividad de reflexión	
		Revisión de la documentación del Proyecto de Inclusión donde se estipulan las funciones del comité de inclusión y delegación de funciones	
		Planeación del día de la diversidad	
Marzo 19 de 2015	Momento 3 Actividad institucional	DÍA DE LA DIVERSIDAD	Este día, toda la Institución Educativa realiza diferentes actividades en su sede, relacionadas con la diversidad
Marzo 20 al 26 de 2015	Momento 4 Consolidación de la información	Impacto	
		Resultados	
Abril 10 de 2015	Actividad Final	Entrega de la cartilla <i>Red El telar de la</i>	Se hace entrega a la coordinadora del proyecto de

		<i>diversidad</i> a la Institución Educativa	inclusión, la cartilla <i>El telar de la diversidad</i> que contiene la información necesaria para contextualizar a los integrantes del Cdl
--	--	--	---

4.6.7. REFERENTES PARA LA EVALUACIÓN

Para realizar el proceso evaluativo de la propuesta pedagógica, las integrantes del equipo del PPI, llevan una bitácora donde registran todas experiencias de las actividades realizadas, esto sirve de apoyo para confrontar la teoría con la práctica, ayuda en la elaboración de la cartilla (producto final) y además permite una constante reflexión del quehacer diario como educadoras especiales, siendo formadoras de formadores.

En cuanto a la evaluación de las actividades desarrolladas con los miembros del Cdl, se tienen en cuenta no sólo el resultado final sino todo el proceso en torno a los distintos momentos y actividades. Para esto el equipo cuenta con un formato (Anexo 1). Además se realizan ejercicios de autoevaluación en cada uno de los encuentros, donde los docentes, puedan reflexionar sobre sus propias experiencias, para después poner en práctica sus conocimientos en cada una de sus sedes; también se realizan actividades de coevaluación, para que el grupo sea el responsable del

proceso y puedan expresar sus ideas con respecto a los procesos vividos y se pueda vivenciar el trabajo cooperativo.

4.6.8. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

Partiendo de los elementos que se utilizan para la elaboración y proceso de la propuesta, se resaltan algunos recursos para el aprendizaje que permiten un ejercicio didáctico y en aspiración a un aprendizaje significativo.

A continuación recursos que se utilizaron en la Propuesta Pedagógica Investigativa:

- a) Recursos humanos: Para este proyecto se vio la necesidad de involucrar a la población objeto, que son los docentes integrantes del comité, equipo de trabajo integrantes del PPI, coordinadora del comité de inclusión de la institución educativa, quienes se disponen para las actividades propuestas con el ejercicio del PPI.

- b) Recursos tecnológicos: Este ejercicio al momento de ser aplicado requiere de ayuda técnica y tecnológica, que permite facilitar la elaboración de actividades y el apoyo innovador que aporta a la didáctica, como lo son el video beam, computadores, parlantes, cámaras fotográficas, celulares, red de INTERNET.

- c) Recursos físicos: Es necesario para los encuentros y aplicación de la propuesta, estos elementos corresponden al salón múltiple donde se realizan las reuniones o encuentros, sede central del Eustaquio Palacios, mesas, sillas, escritorio, documentación de la institución (PEI, Documentos varios relacionados con proyecto de inclusión, índice de inclusión, antecedentes, entre otros).
- d) Recursos económicos: Son los necesarios para que el proyecto se pueda llevar a cabo y están bajo la responsabilidad del equipo de trabajo a cargo del PPI y la institución educativa financia desde el tiempo que permite a los docentes participar de los diferentes encuentros. El costo de transporte corre por cuenta de los encargados de la propuesta, el tiempo dedicado a las actividades.

4.6.9. ACTIVIDADES

Las actividades propuestas se diseñan para contribuir a fomentar una educación inclusiva de calidad, promoviendo escenarios que permitan crear ambientes de aprendizaje pensados en la diversidad. Para esto se proponen una serie de talleres formativos - prácticos que sensibilicen y brinden herramientas a los docentes para trabajar con la diversidad. Estos talleres son aplicados en la Institución Educativa Eustaquio Palacios (IEEP) con los maestros líderes del Comité de Inclusión (Cdi) y se dividen en los siguientes momentos:

Momento 1.

Taller #1, se realiza la sensibilización abordando la legislación, paradigmas y conceptos relacionados con inclusión educativa; además se desarrollan actividades de reflexión como la fábula “ escuela de animales” donde permite que los docentes hagan una introspección sobre sus diferencias, fortalezas y limitaciones como seres humanos y a su vez sean conscientes de que los estudiantes también tienen sus particularidades por lo tanto es necesario empezar a pensar en la diversidad reconociendo y valorando las diferencias, eliminando barreras, paradigmas y prácticas que discriminan.

Momento 2.

Taller #2 y Taller # 3. En este espacio se aplican los estudios de caso donde se presentan condiciones y hechos reales de niños que pueden evidenciarse en cualquier institución. Esta actividad tiene como fin estimular un pensamiento divergente, reconociendo que cada docente tiene la capacidad de hacer uso de sus conocimientos y si desconoce algo puede utilizar diferentes fuentes o recursos que le brinden un apoyo al caso que se le esté presentando. Por otro lado se trabaja función del comité, delegando roles y responsabilidades individuales como representantes de sede y miembros del comité.

La intención de la actividad no es imponer las funciones sino que ellos de manera autónoma, hagan la comparación de que se necesita y está estipulado en el proyecto de inclusión y de esta forma puedan apropiarse de ellas.

Momento 3.

Actividad Institucional Día de la diversidad

En este momento se plantean y organizan las actividades que se piensan abordar en el día de la diversidad, teniendo en cuenta que como su nombre lo indica deben ser dinámicas que sensibilicen y generen conciencia a favor de la diferencia. Aquí los miembros de Cdl toman el protagonismo.

En este espacio cada docente tiene como responsabilidad pasar por escrito la actividad (es) que implementara en su sede, con su respectivo objetivo, recursos, finalidad e instrumentos para recolectar las evidencias.

Momento 4.

Consolidación de la información.

En este momento las integrantes del equipo de investigación se desplazan a recolectar información y hacer seguimiento en las sedes de la escuela. Es importante señalar que no se podrá abarcar todas las sedes por lo tanto los maestros están encargados de seleccionar a un veedor de su escuela que haga seguimiento y recoja las evidencias.

Por otro lado, en este espacio se analizan los resultados de las actividades realizadas en el taller y las que fueron ejecutadas por los docentes en las respectivas sedes. Además se describe el impacto que generan dichas propuestas.

Finalmente se entrega a la institución la cartilla *Red El telar de la diversidad*.

4.6.9.1. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

MOMENTO #1 SENSIBILIZACIÓN

MOMENTO # 1	Taller #1 DE SENSIBILIZACIÓN
DURACIÓN: 4 horas	
PARTICIPANTES: Docentes líderes del Comité de Inclusión Equipo de trabajo del Proyecto Pedagógico Investigativo	
RECURSOS: videos y textos relacionados con el tema	
OBJETIVOS GENERALES: a) Sensibilizar a los docentes miembros del comité de inclusión sobre la importancia vivenciar la inclusión educativa en toda la comunidad. b) Identificar inquietudes para poder aclararlas en un segundo encuentro	
INTENCIONALIDAD: Lograr un acercamiento de la población muestra a lo que es la discapacidad y en general la diversidad, la aceptación del otro y la necesidad que tienen las personas de encontrar apoyo en sus semejantes como parte de su desarrollo integral, más aún cuando al ser docentes se trabaja directamente con la parte humana.	
ACTIVIDAD 1: PRESENTACIÓN “TODOS SOMOS DIFERENTES”	OBJETIVO: Analizar algunos conceptos y leyes relacionadas con la inclusión educativa, sustentando la importancia de hacerla efectiva en las escuelas. INTENCIONALIDAD: con la actividad se busca que los docentes no vean solo las dificultades que tiene el individuo

	<p>sino que observen las barreras que puede estar generando el contexto que impiden el desarrollo integral del mismo.</p> <p>DESCRIPCIÓN</p> <p>Se entrega a cada docente una de las siguientes palabras:</p> <p>Inclusión</p> <p>Diversidad</p> <p>Inclusión educativa</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Accesible</p> <p>Asequible</p> <p>Equidad</p> <p>Igualdad</p> <p>Discapacidad</p> <p>Cada docente cuenta con 5 minutos para pensar en su definición o en un ejemplo para representar dicha palabra y finalmente se realiza la socialización, donde también podrán intervenir los demás.</p> <p>Se pasa a trabajar la diapositiva que aclara, afianza, retroalimenta y aborda otros conceptos.</p> <p>Temas generales de la diapositiva:</p> <p>La educación es un derecho de todos.</p> <p>Conceptos a trabajar.</p> <p>Sensibilización.</p> <p>Espacio para las preguntas de los docentes.</p>
--	---

	<p>Recomendaciones generales</p> <p>Espacio para reflexiones finales sobre los temas trabajados.</p>
<p>ACTIVIDAD 2: “ESCUELA DE ANIMALES”</p>	<p>OBJETIVO:</p> <p>Reconocer las fortalezas de los estudiantes, logrando valorarlas y utilizarlas para superar las debilidades y /o dificultades que evidencian en el proceso escolar.</p> <p>INTENCIONALIDAD: la actividad tiene como fin que docentes hagan una introspección sobre sus diferencias, fortalezas y limitaciones como seres humanos y a su vez sean conscientes de que los estudiantes también tienen sus particularidades por lo tanto es necesario empezar a pensar en la diversidad reconociendo y valorando las diferencias.</p> <p>DESCRIPCIÓN:</p> <p>Se presenta la fábula ESCUELA DE ANIMALES.</p> <p>Al finalizar la lectura se da el espacio para las reflexiones personales que surgen al respecto.</p>
<p>ANEXOS:</p> <p>Fábula ESCUELA DE ANIMALES (ver anexo2)</p>	

MOMENTO 2 / Taller #2 y Taller #3.

En este momento se trabajan algunas actividades como el cortometraje *Academia de especialistas* con el fin de reflexionar y valorar las capacidades de cada estudiante, también se aplican estudios de casos los cuales son trabajados en equipo, posteriormente se aborda el tema de las funciones de cada docente, que están descritas en el Proyecto de Inclusión para delegar roles de acuerdo a las demandas del mismo.

En estos talleres, el equipo del PPI explica a los docentes el siguiente momento e inician la planeación de lo que será la actividad institucional macro *El día de la diversidad*. Se busca que los maestros propongan actividades para implementar y se llegue a acuerdos para que la dinámica en las diferentes sedes apunte hacia el mismo objetivo.

MOMENTO # 2	Taller # 2 y Taller #3 CAPACITACIÓN EN TORNO A LA INCLUSIÓN EDUCATIVA
DURACIÓN: 4 horas (cada taller)	
PARTICIPANTES: Docentes líderes del Comité de Inclusión Equipo de trabajo del Proyecto Pedagógico Investigativo	
RECURSOS: hojas de block, lapiceros, estudios de caso.	
OBJETIVOS GENERALES: Estimular un pensamiento divergente, reconociendo que cada docente tiene la capacidad de hacer uso de sus conocimientos, utilizar diversos recursos y fuentes para una educación inclusiva de calidad.	
INTENCIONALIDAD: la finalidad de la actividad es que los docentes reconozcan que tiene potencialidades y conocimientos que le van a permitir ser recursivo a la hora de trabajar con la diversidad. Además que valoren la importancia de trabajar en equipo porque es más fácil que entre todos (docentes, equipo de apoyo pedagógico, estudiantes) se busquen las estrategias y /o herramientas que vayan direccionadas a trabajar en pro de la formación integral de los sujetos.	
ACTIVIDAD 1 ESTUDIOS DE CASO	OBJETIVO: Analizar diferentes estudios de casos donde los docentes pongan en práctica sus conocimientos y habilidades en los procesos de enseñanza – aprendizaje planteando estrategias necesarias que posibiliten una inclusión educativa.

DESCRIPCIÓN:

Los docentes forman 3 grupos, cada grupo de 3 o 4 personas, a cada equipo se le entrega un estudio de caso para que lo analicen, escriban las fortalezas y debilidades, las estrategias que aplicaría y las conclusiones.

Al terminar se brinda el espacio para que cada equipo exponga lo que realiza y se da la oportunidad para que los integrantes de otros grupos aporten sus ideas.

A cada grupo se le entrega un formato donde se describen las tareas a realizar. Los integrantes del equipo de trabajo del PPI rotan apoyando el proceso de los docentes.

Integrantes del grupo:	Fecha:
------------------------	--------

Instructivo:

- a) Formar grupos de 3 o 4 integrantes.
- b) Escribir los nombres de los integrantes del grupo.
- c) Leer el estudio de caso y llenar el cuadro que está al final.
- d) Tiempo límite 45 minutos.
- e) Al terminar socializar lo trabajado en grupo.

CASO # 1

Javier es un niño con asperger, tiene 4 años de edad. Se encuentra escolarizado a un colegio público y vive en un pueblo alejado de la capital. Tiene un hermano mayor que él. La madre lo ayuda a vestirse todos los días, le lava la ropa nueva con un determinado suavizante puesto que si no, no se viste. Habitualmente tiene que decirle a Javier

el día de la semana, mes y número, y si ese día debe ir o no al colegio. Consideraban a Javier como un niño peculiar desde muy pequeño, los motivos que les impulsaron a buscar ayudas son las dificultades de relación con sus compañeros, los problemas atencionales dentro y fuera del aula, y el bajo rendimiento escolar. La perspectiva de Javier: su lenguaje es correcto aunque siempre habla de su tema preferido, es decir, los dinosaurios. Resulta complicado cambiar el tema de conversación y que utilice su excelente lenguaje para compartir con los demás las cosas que le ocurrían en la familia o en el colegio, ni de lo que le preocupa. Parece no sentir la necesidad de compartir experiencias o sentimiento con la gente que le rodea. Es un niño muy inteligente y con muy buen ritmo en el aprendizaje lector. No le interesan los juegos típicos de los niños de su edad y pasa la mayor parte del tiempo desmontando juguetes y volviéndolos a montar para conocer su mecanismo. No permite que los niños se acerquen a “su juguete”. Su tutora dice que a pesar de la inteligencia de Javier no tiene interés por las tareas y su rendimiento no es el esperado. En el patio se encuentra solo, y cuando intenta participar, su manera de actuar es torpe e ingenua. Los compañeros se burlan de él y a pesar de que no es un niño agresivo, en ocasiones muestra fuertes rabietas.

Integrantes del grupo:	
Fortalezas	Debilidades
Conclusiones	

	<div data-bbox="607 281 1380 394" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Estrategias a aplicar:</div>
<p>ACTIVIDAD 2: CORTOMETRAJE “ACADEMIA DE ESPECIALISTAS”</p>	<p>OBJETIVO: Reconocer por medio del cortometraje las diferentes fortalezas que tienen los estudiantes, logrando valorarlas y utilizarlas para superar las debilidades y /o dificultades que evidencian en el proceso escolar.</p> <p>INTENCIONALIDAD: la actividad tiene como finalidad que los docentes reconozcan y aplique como estrategia el utilizar las fortalezas de los estudiantes para que por medio de ellas se pueda trabajar las dificultades. Ejemplo; si el estudiante es bueno en los deportes y tiene dificultades en matemáticas o lengua materna, se pueda utilizar la habilidad para que aprenda lo que necesita en las demás materias.</p> <p>DESCRIPCIÓN: Los docentes observan el cortometraje “Academia de especialistas”. Al terminar cada docente escoge un estudiante que considere, para discriminar cuáles son sus fortalezas y cómo puede utilizar sus habilidades para ayudarlo a superar las dificultades que presente. Esta información se registra en una hoja de block que contiene los siguientes aspectos:</p> <div data-bbox="607 1711 1380 1822" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Docente:</div>

	<p>Dificultades académicas y /o sociales del estudiante</p>	<p>Fortalezas del estudiante</p>	
	<p>Recomendaciones que hacen teniendo en cuenta las fortalezas del estudiante</p>		
	<p>Esta actividad se realiza en 40 minutos, distribuidos de la siguiente manera: 20 minutos para desarrollar ficha y 20 minutos para socializar.</p>		
<p>ACTIVIDAD 3 DELEGACIÓN DE FUNCIONES</p>	<p>OBJETIVO: Propiciar espacios formativos para que cada uno de los docentes que integran el comité de inclusión, se apropie de sus funciones dentro del mismo y pueda ejercerlas de manera autónoma.</p> <p>INTENCIONALIDAD: esta actividad tiene como fin que cada docente se haga consiente de la responsabilidad que tiene como formador de personas y la que adquirió en el momento que acepto ser integrante del comité de inclusión, para que de forma autónoma pueda velar y trabajar por una inclusión educativa de calidad.</p> <p>DESCRIPCIÓN: Para esta actividad los docentes se organizan en grupos de 4, se lee el documento de funciones del CdI que está registrado mediante carta del rector y cada grupo tiene 20 minutos para leerlo y llenar la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="609 1711 1161 1768"> <tr> <td>Integrantes del grupo:</td> </tr> </table>		Integrantes del grupo:
Integrantes del grupo:			

	Funciones:	Se está cumpliendo la función:
	Conclusiones:	
<p>Al terminar, cada grupo socializa la tabla.</p> <p>Antes de hacer el cierre de la actividad se hace especial énfasis en las funciones y el rol que tiene cada docente como líder del proyecto de inclusión.</p> <p>También se da un espacio de tiempo (alrededor de una hora) para que los docentes se reúnan en equipos de trabajo y piensen en las actividades que se realizarán el día de la diversidad. Estas actividades quedan registradas en hojas de block.</p>		
<p>ANEXOS:</p> <p>ESTUDIOS DE CASO (CASO #2 Y CASO #3) ver anexo 3</p>		

MOMENTO 3 / Actividad Institucional *DÍA DE LA DIVERSIDAD*.

Este momento tiene como objetivo principal la aplicación de los conocimientos adquiridos mediante los talleres de formación, considerando diversas estrategias creativas por parte de los docentes líderes del Comité de Inclusión, además se busca dar a conocer e integrar a toda la comunidad educativa al Proyecto de Inclusión de la Institución Educativa. Aquí cada docente líder, desarrolla las actividades que se han planeado con anterioridad, y las ejecuta en su respectiva sede.

MOMENTO # 3	<i>DÍA DE LA DIVERSIDAD</i>
-------------	-----------------------------

DURACIÓN: 3 horas
PARTICIPANTES: Docentes líderes del Comité de Inclusión Docentes directores de grupo Equipo de trabajo del Proyecto Pedagógico Investigativo
RECURSOS: cartulina, hojas de block , papel bond, marcadores, ega, tijeras, video BEEN, computador
OBJETIVO GENERAL: Aplicar los conocimientos adquiridos mediante los talleres de formación, considerando diversas estrategias creativas por parte de los docentes líderes del Comité de Inclusión, mediante la implementación de diferentes actividades en la Institución Educativa, que promuevan el respeto por la diversidad.
INTENCIONALIDAD: la actividad tiene como finalidad que los docentes además de hacer evidente las competencias que han adquirido durante la formación, puedan gestionar espacios donde se promueva la aceptación a la diferencia. Cabe resaltar que en esta oportunidad será un acto explícito, pero la idea es que se pueda trabajar también de manera implícita en todos los momentos de intervención pedagógica y cultural en la institución.
DESCRIPCIÓN: Cada docente lleva a cabo las actividades que planeó en el pasado taller para este evento. Durante el desarrollo de estas actividades debe tener presente: <ul style="list-style-type: none"> a) Recopilar evidencias de dicho evento (fotos, videos, entre otros) b) Registrar conclusiones o comentarios de la actividad.
ANEXOS:

MOMENTO 4 / CONSOLIDACION DE LA INFORMACIÓN.

En esta fase se hace registro y toma de evidencias de las diferentes actividades realizadas en las respectivas sedes por los docentes

integrantes del Comité de Inclusión en el día de la diversidad. También se consolida información que permita medir el impacto de la propuesta para así hacer un análisis frente a todo el ejercicio y proponer una serie de recomendaciones que favorezcan los procesos inclusivos.

Finalmente con la información consolidada y analizados los resultados, se procede a estructurar la cartilla RED El telar de la diversidad, para adaptarla acorde a las necesidades de la institución.

4.6.10. APLICACIÓN

En lo que concierne a la aplicación de las actividades, primero se realiza una reunión previa con la coordinadora del Comité de Inclusión, para establecer los tiempos en los cuales se desarrolla la propuesta y llegar a algunos acuerdos relacionados con la programación.

Teniendo en cuenta que el equipo de trabajo del PPI ha identificado las dificultades vivenciadas por los líderes del Comité de Inclusión de la Institución Educativa Eustaquio Palacios, se han propuesto cuatro momentos los cuales permiten minimizar en cierta forma dichas dificultades y apuntan a la resignificación del perfil docente, a la expansión del Proyecto de Inclusión y a vivenciar una cultura inclusiva en toda la comunidad educativa.

Los momentos que se abordan son:

- a) La sensibilización, que busca principalmente que el docente se autoreconozca dentro de la diversidad e intente ponerse en el lugar

del otro para experimentar de cierta forma las barreras a las que puede verse enfrentado.

- b) Capacitación en torno a la Inclusión Educativa, donde los docentes podrán poner en escena sus conocimientos en torno al tema y podrán conocer diferentes alternativas del trabajo con la diversidad, además se busca que sean sujetos activos en la construcción de su propio conocimiento.
- c) El Día de la diversidad, que pretende ser un espacio para que los líderes del comité, puedan aplicar los conocimientos adquiridos mediante los talleres de formación, aquí mediante el uso de diversas estrategias creativas se promueve el respeto por la diversidad.
- d) La consolidación de la información y la entrega de la cartilla Red. El telar de la diversidad, donde se recoge toda la información, se analiza y se establecen los resultados y el impacto generado. Una vez se tenga lista la información, se ajusta la cartilla conforme a las necesidades del Comité de Inclusión y se realiza la entrega a la Coordinadora.

Para la aplicación se establecen las siguientes fechas:

FECHA	TEMÁTICA
Enero 19	Momento 1

de 2015	Taller de Sensibilización
Febrero 17 de 2015	Momento 2 I parte Asumiendo la diversidad Taller 2
Marzo 10 de 2015	Momento 2II parte Me apropio de mis funciones Taller 3
Marzo 19 de 2015	Momento 3 Actividad institucional <i>“Día de la diversidad”</i>
Marzo 20 al 26 de 2015	Momento 4 Consolidación de la información
Abril 10	Actividad Final Entrega de la cartilla <i>Red. El telar de la diversidad</i>

4.6.11. SEGUIMIENTO

Para hacer seguimiento de las actividades propuestas se han tomado varios recursos como el manejo de la bitácora, donde se registran los acontecimientos experimentados en cada encuentro, Cabe anotar que este

instrumento permite hacer monitoreo de todo lo observado para mejorar las prácticas y enriquecerlas.

Por otro lado, se ha diseñado una ficha (Ver anexo 1) la cual se diligencia en el transcurso de cada actividad teniendo en cuenta las debilidades y fortalezas presentes en cada dinámica. Este formato a su vez permite ser tomado entre otros instrumentos, para analizar los impactos de las actividades y considerar que se debe mejorar en los siguientes encuentros de formación.

Terminada la aplicación de la propuesta, el equipo de trabajo evalúa todas las actividades realizadas y los resultados que arrojan, de esta manera se puede establecer si ésta, se ha realizado con éxito, cuáles han sido las barreras encontradas, las fortalezas y las debilidades, para así poder establecer un plan de mejora, que se puede ver reflejado en la adecuación de la cartilla y servirá de base para los trabajos siguientes del Comité de Inclusión.

Por último, es importante mencionar que los resultados serán sustentados mediante fotos, videos, testimonios y registros de actas, donde la original reposa en el colegio y la copia es anexada al presente proyecto pedagógico (ver anexo 4).

4.6.12. RESULTADOS

Los resultados están direccionados principalmente a cumplir con el objetivo general de la propuesta pedagógica que apunta a generar espacios de formación docente con los integrantes del Comité de Inclusión, para la adopción de estrategias pedagógicas encaminadas al desarrollo de una cultura inclusiva en la Institución Educativa Eustaquio Palacios. Para el cumplimiento del mismo, se realizan una serie de intervenciones abordadas desde la sensibilización para el trabajo con la diversidad y la creación de espacios donde se propone herramientas y estrategias que se pueden utilizar a la hora de interactuar con la diversidad.

Es importante resaltar que la institución cuenta con un Proyecto de Inclusión que es liderado por un grupo de maestros representantes de cada sede, no obstante el proyecto no ha tenido los impactos que se esperan debido a algunas dificultades que ya se han descrito anteriormente como son:

- a) Poca capacitación para abordar el trabajo con la diversidad.
- b) Ven el tema de la inclusión fuera de ellos y se les dificulta reconocer que es tarea de todos.
- c) Desconocen su rol como líderes del Comité de Inclusión.

Por lo anterior los resultados se perfilan hacia la consecución de los objetivos específicos planteados desde la propuesta, los cuales son:

- a) Sensibilizar a los docentes del Comité de Inclusión, sobre la importancia de vivenciar la inclusión en los procesos educativos, para el desarrollo integral de los estudiantes.

- b) Realizar talleres de formación con los docentes integrantes del Comité de Inclusión, donde se puedan poner en práctica los conocimientos propios, adquiridos y las habilidades en torno a los procesos de enseñanza – aprendizaje, para la atención a la diversidad.

- c) Propiciar escenarios de interacción entre los maestros líderes que del Comité de Inclusión y los demás docentes de las sedes que representan, para que realicen actividades que fomenten la inclusión

El alcance de dichos objetivos pretende minimizar las dificultades encontradas a lo largo del proyecto y permitir que la institución avance a la construcción de una política inclusiva que incluya valorar y respetar la cultura de la diversidad.

4.6.13. IMPACTO

En esta etapa del Proyecto se pueden visualizar los resultados obtenidos en el transcurso de todo el proceso de la aplicación de la propuesta, teniendo en cuenta el momento inicial y el momento final.

Después de realizar el análisis se puede determinar lo siguiente:

- a) Inicialmente los docentes líderes del Comité de Inclusión, muestran cierta apatía y desinterés en el trabajo que se les presenta, sin embargo al interactuar con ellos en los diferentes talleres, principalmente el de sensibilización, mediante diferentes estrategias como videos, juegos y actividades lúdicas, se logra que comprendan una realidad que para ellos era desconocida, además que reconozcan y valoren en los demás la diferencia y las capacidades que tienen como seres únicos.

- b) Los docentes no tenían claridad de algunos conceptos claves en el tema de la inclusión educativa, la discapacidad, la diversidad, entre

otros, situación que diariamente se fue fortaleciendo mediante el trabajo y el acercamiento a diversas estrategias en los talleres de formación, que les permitieron comprender lo que realmente llevan inmersos dichos conceptos, de esta manera se pudo evidenciar la apropiación de ellos en su discurso y en su quehacer pedagógico.

- c) En un comienzo los integrantes del Comité de Inclusión, desconocían su rol al pertenecer a éste, tampoco conocían cuáles eran sus tareas y responsabilidades y por esto el Proyecto de Inclusión era en cierta forma ignorado por ellos mismos. Finalmente lograron aclarar sus inquietudes y comprender mediante la revisión de documentos y la reflexión en equipo, que su papel como líderes activos de un proceso inclusivo es fundamental para la adopción de la política inclusiva en toda la comunidad educativa.
- d) Los docentes no exploraban sus capacidades en torno al trabajo con la diversidad, se mostraban temerosos al enfrentarse a ella, sin embargo después del proceso de capacitación, pudieron demostrar su verdadero liderazgo y su capacidad de innovar y proponer estrategias, esto se pudo evidenciar en el momento en que fueron protagonistas, demostrando todas sus habilidades creativas en el desarrollo de la actividad macro del proyecto *El día de la diversidad*, y cuando fueron promotores del proyecto siendo formadores de formadores con los demás docentes de la Institución.
- e) La comunidad educativa en general, profesores, estudiantes, padres de familia, entre otros, no tenían conocimiento de que en la institución contaba con un Proyecto de Inclusión, pero entre los resultados que se obtuvieron el Día de la diversidad, se encuentra que el proyecto

logró permear de manera positiva a todos los miembros de la comunidad.

CONCLUSIONES

- a) Es de vital importancia generar políticas de inclusión en las Instituciones Educativas, que den respuesta a las exigencias de la ley y las necesidades de niños y jóvenes, que garanticen el pleno desarrollo de sus habilidades y el continuo mejoramiento de sus dificultades, todo esto teniendo como eje central la diferencia es decir, el respeto por la diversidad.
- b) La propuesta pedagógica *Red El telar de la diversidad*, permite la apertura a nuevos espacios de reflexión y sensibilización entre los docentes líderes del Comité y además logra permear a toda una comunidad educativa.
- c) El alcance satisfactorio de los objetivos que se plantearon en el presente Proyecto Pedagógico Investigativo, dieron respuesta a una necesidad puntual en la movilización del Proyecto de Inclusión de la Institución Educativa Eustaquio Palacios
- d) Los docentes del Comité de Inclusión, demostraron ser verdaderos líderes dentro del proyecto, apropiándose de su rol y ejerciendo con verdadera responsabilidad sus funciones, creando así un cambio

positivo en el clima escolar, generando el inicio de un ambiente inclusivo en toda la comunidad educativa.

- e) La buena disposición del docente al cambio, a adquirir nuevos conocimientos y experiencias, es fundamental para cualquier tipo de trabajo, además permite el alcance y la apropiación de nuevos saberes para su vida personal y profesional.
- f) El rol que desempeñan los docentes líderes en la comunidad educativa, es de gran importancia, ya que tienen en sus manos el poder de gestionar diversas acciones que permiten la creación y la adopción de una política inclusiva.
- g) La Institución Educativa Eustaquio Palacios, aun siendo la que cuenta con el mayor número de sedes en la ciudad de Cali, logró la integración y la articulación de actividades inclusivas con toda la comunidad, mediante la ejecución de la propuesta del Proyecto Pedagógico Investigativo.
- h) Se considera de gran importancia los procesos de gestión, cuando se desea movilizar una comunidad hacia la consecución de un logro, para esto toma parte fundamental el papel de los líderes, quienes son los encargados de dirigir, propendiendo por el alcance de la transformación de la educación.
- i) Una verdadera inclusión educativa no se consigue rápidamente, se debe avanzar a paso lento pero firme, teniendo en cuenta y respetando la manera de pensar y actuar del otro, involucrándolo lentamente en el proceso y propiciando espacios de capacitación y sensibilización para que finalmente se logre entender que la inclusión, es cuestión de todos y somos todos.

RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda dar continuidad a la propuesta Red. El telar de la diversidad en la Institución Educativa Eustaquio Palacios, teniendo en cuenta los resultados que esta tuvo mediante la ejecución del proyecto. Además al ser una de las instituciones más grandes de la ciudad, puede lograr una mejor movilización del Proyecto de Inclusión, mediante el trabajo con los líderes del Comité de Inclusión.
- b) Es importante que la institución brinde los espacios para el trabajo del Proyecto de Inclusión y cuente con un personal capacitado en el tema para desarrollar las diferentes estrategias de formación.
- c) Transversalizar el Proyecto de Inclusión en todas las áreas. Que este pueda ser reconocido y trabajado en todo el proceso educativo, con la intención que no se quede solo en el trabajo de algunos días o algunas actividades, sino que permita un impacto cada vez mayor y un reconocimiento de la diversidad cultural, fomentando siempre el respeto por el otro.
- d) Teniendo en cuenta el impacto generado con la actividad macro El día de la diversidad, podría tenerse en cuenta para ser institucionalizado, de esta manera lograr la articulación de todas las sedes con un

propósito en común y que el Proyecto de Inclusión logre su expansión a todos los miembros de la comunidad educativa.

- e) Se plantea la opción que la propuesta del presente Proyecto Pedagógico Investigativo pueda darse a conocer en aquellas instituciones educativas en donde existen problemáticas, similares a las vivenciadas en la Institución Educativa Eustaquio Palacios.
- f) Para futuros proyectos por esta línea, se recomienda seguir indagando y profundizando en el tema, teniendo en cuenta que el mundo es cambiante y cada día surgen nuevas teorías y estrategias para el trabajo con la diversidad.

REFERENCIAS

- Arroyo, G. R., & Salvador, M. F. (2000). Teoría, investigación y práctica profesional en la educación especial. *Revista de educación de la Universidad de Granada*, 125-141.
- AtuestaV, E. &. (1993). Interaccion social y aprendizaje. *Universidad EAFIT - línea I+D en informatica educativa*, 9.
- Ausubel, D. (1983). *Teoria del Aprendizaje Significativo*.
- Ausubel, D. (26 de 02 de 2015). Obtenido de Teoria del aprendizaje significativo:
<http://www.educainformatica.com.ar/docentes/tuarticulo/educacion/ausubel/index.html>
- B. Lindqvist, U.-R. (1994). *Educación Inclusiva*. Obtenido de <http://www.inclusioneducativa.org/ise.php>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Bogota D.C., Colombia.
- Cortina, A. (1997). *Ciudadanos del Mundo. Hacia una Teoría de la Ciudadanía*. Madrid: Alianza.
- DDHH. (1948). Asamblea General en su resolución 217. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, (pág. artículo 1).
- Declaracion de Jomtien, C. M. (1990). *Declaración Mundial sobre Educación para Todos y marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje*. jomtien, Tailandia: UNESCO.

- Declaración de Salamanca, m. d. (1994). *CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES: ACCIÓN Y CALIDAD*. Salamanca, España: UNESCO y Ministerio de Educación y Ciencia España.
- Decreto 2082. (1996). *Por el cual se reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales*. Colombia.
- Decreto 3020. (2002). *Criterios y procedimientos para organizar las plantas de personal docente y administrativo del servicio educativo*.
- Decreto 366. (2009). *Organización de Apoyos Pedagógicos para la Atención de Personas en Situación de Discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales*. Bogota D.C.
- DRAE, D. d. (2001). *DRAE, Diccionario de la Real Academia Española versión 22a*.
- Dussan, C. P. (2011). Educación Inclusiva: Un modelo de diversidad humana. *revista de educacion y desarrollo social vol. 5 N°1 Enero-junio*, 140-144.
- Echeita, S. G. (2008). Inclusión Educativa. *Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 8.
- Educativo, M. d. (2009). *la inclusión en la educación, cómo hacerla realidad*. Perú.
- Escobar, J., & Bonilla, J. F. (1997). GRUPOS FOCALES: UNA GUÍA CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA. *CUADERNOS HISPANOAMERICANOS DE PSICOLOGÍA*. Vol. 9 No. 1.
- Gómez., Á. I. (2008). *Maestría en Educación. Métodos cuantitativos aplicados 2*. Chihuahua: Antología.

- Hesselbein, F. G. (2007). *Lider del Futuro*. Barcelona, España: DEUSTO S.A. EDICIONES.
- Humphrey, A. S. (1970 - 1987). *Matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas)*.
- IEEP, I. E. (2013). *Documentos y Avances de Proyecto de Inclusion Institucional*. Cali.
- IEEP, I. E. (2013). *Indice de Inclusión*. Cali.
- IEEP, I. E. (s.f.). *PEI, Proyecto Pedagógico Institucional*. Cali.
- Koontz, H. &. (2003). *Administración - Una perspectiva global 12a edición* . México: McGraw Hill.
- Ley 115. (1994). *Ministerio de Educación Nacional* . Colombia.
- LOGSE. (1990). *Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo de España*. España.
- López, E. R. (2011). *La entrevista cualitativa comotécnica para la investigación en trabajo social*. Canadá: Margen 61.
- Maestre C., A. B. (2009). "Reflexiones sobre la Pedagogía Crítica. *Innovacion y experiencias educativas*. N°14 enero.
- Martí, J. (2000). *LA INVESTIGACIÓN - ACCIÓN PARTICIPATIVA. ESTRUCTURA Y FASES*. Madrid.
- Martínez, M. (2006). *LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (SÍNTESIS CONCEPTUAL)*. IIPSI, 146. Obtenido de sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion.../v09_n1/.../a09v9n1.pdf
f

- Maxwell, J. C. (2005). *Liderazgo Eficaz-Cómo influir en los demás* . versión Colombiana.: Editorial Vida.
- MEN. (s.f.). Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Colombia.
- MEN, M. d. (2009). *Guía N°11. Educación inclusiva con calidad “Construyendo capacidad institucional para la atención a la diversidad”*. Colombia.
- MEN, M. d. (2011). *Construyendo el plan territorial de formación docente* .
- Nogales, S. M. (Junio de 2012). LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA: ACTITUD Y FORMACIÓN DE LOS MAESTROS. *Máster Universitario de Estudios Avanzados en Educación Primaria*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Participación Educativa, N. (2011). Educación Inclusiva: Todos iguales, todos diferentes. *Revista cuatrimestral del Concejo escolar del estado. España*.
- Plan de Desarrollo Cali. (2012 - 2015). Plan de Desarrollo 2012-2015, Comuna 19. En A. d. 2015. Cali.
- Resolución 2565. (2003). *Parámetros y criterios para la prestación del servicio educativo a la población con necesidades educativas especiales*. Bogotá D. C.
- Sanchez, A. y. (2001). Perfil formativo del docente para atender a la diversidad del alumnado. *UNAAPROXIMACIÓN AL PERFIL FORMATIVO DEL DOCENTE PARA ATENDER A LA DIVERSIDAD DEL ALUMNADO*, (págs. 225-226).

UNESCO, I. B. (2007). *Taller Regional Preparatorio sobre Educación Inclusiva América Latina, Regiones Andina y Cono Sur. COLOMBIA.* Buenos Aires.

Warnock, H. (1978). *Warnock Report.* Londres.

ANEXOS

Anexo 1

Nombre de la actividad:	Fecha:
Hora de inicio:	Hora de Finalización:
Descripción de la actividad:	
Aspectos observados:	
Intereses del grupo:	
Limitantes internas y externas:	
Comentarios y recomendaciones:	



Anexo 2

FÁBULA ESCUELA DE ANIMALES

Autor desconocido

Una vez, los animales decidieron que tenían que hacer algo heroico para solucionar los problemas de un nuevo mundo, de modo que organizaron una escuela. Adoptaron un plan de estudio consistente en correr, trepar, nadar y volar.

Para facilitar la administración, todos los animales cursaban todas las materias.

El pato era excelente en natación, incluso mejor que su instructor obtuvo muy buenas notas en vuelo también. Pero las notas de la clase de carreras eran muy bajas. Con el objeto de mejorar en este aspecto tenía que quedarse a practicar después de clase, e incluso abandonó la natación. De tanto correr en la clase de carreras se le lastimaron sus patas y sus habilidades en la natación disminuyeron. Pero sus compañeros no eran tan buenos, así que él no era el peor, de modo que nadie se preocupó, solo el pato.

El conejo empezó a la cabeza en la clase de carrera sin embargo, tuvo un colapso nervioso como consecuencia del tiempo que debía dedicar a la práctica de la natación.

La ardilla trepaba muy bien hasta que comenzó a sentirse frustrada en la clase de vuelo, en la que el maestro le hacía partir del suelo en lugar de permitirle bajar desde la copa del árbol. También sufrió muchos calambres como consecuencia del excesivo esfuerzo, y le pusieron apenas un 4.0 en trepar y un 1.0 en correr.

El águila era una estudiante problemática y fue severamente castigada. En la clase de trepar llegaba a la cima del árbol antes que todos los otros, pero insistía en hacerlo a su modo. Al final del año, terminó, un águila que nadaba, corría, trepaba y volaba, todo con dificultad. Como fue la única que pudo hacer de todo, tenía el promedio más alto del salón y le correspondió pronunciar el discurso de despedida.

La serpiente cascabel era la mejor en su clase de arrastre y camuflaje pero era completamente sorda y le iba muy mal en su clase de defensa, pues no escuchaba al águila cuando se acercaba por la espalda, su maestro se enteró de esto y le puso un insuficiente, a pesar que su problema sólo era con el águila.

Los maestros decidieron que los TOPOS NARIZ DE ESTRELLA, aterrizaban a sus otros estudiantes, era mejor que se quedaran en su casa. Su escuela entonces fue muy triste.

Sus estudiantes estaban frustrados peleaban por sus diferencias...y no les gustaba estudiar...y sólo había envidias entre ellos.

De pronto el León, cansado de la situación, reunió a todos los animales y decidieron cambiar las reglas del juego. Hablaron con sus maestros y les hicieron entender que cada uno tenía capacidades o era “mejor haciendo algo”. Sus maestros escucharon con detenimiento y comprendieron el error que habían cometido. Sabían que los estudiantes tenían que aprender de todo, pero que cada uno iba a su modo.

De esta manera, maestros y estudiantes empezaron apreciar las diferencias entre ellos. Para cavar el mejor era el topo estrella, y le ayudaba al águila para que ella no se dañara el pico cuando lo hacía, el primer día aterro a todos, pero después hizo muy buenos amigos.

Para arrastrarse y camuflarse la mejor era la serpiente y le enseñó a la mariposa a hacerlo, fue un poco difícil pero lo lograron juntas la ardilla podía trepar a los árboles más altos ayudando a los que no podían hacerlo, el águila volaba tan alto y veía tan bien que empezó a acompañar a sus compañeros que no podían hacerlo para que lo lograran.

El pato, estaba más feliz que nunca, apoyo a su amigo el conejo para que superara su terror al agua y aprendiera a nadar, así no fueran iguales se unían para complementarse.

Con amor, paciencia y siendo conscientes de las fortalezas y dificultades esta escuela fue modelo para todas las otras pues sus estudiantes y maestros eran muy felices y se superaban cada vez más.

Anexo 3

ESTUDIOS DE CASO.

ESTUDIO DE CASO # 2

B es un niño de 9 años quien está iniciando su segundo año de estar en la institución educativa CNSE, actualmente cursa cuarto grado de la básica primaria. En los documentos académicos de matrícula del colegio, aparece un informe de evaluación neuropsicológica que fue realizada a los 5 años de edad y que además fue recomendación de la psicóloga de la EPS a la que pertenece, esto con el fin de que se realizara valoración de sus funciones psicológicas superiores (no aparece ningún informe de la psicóloga que le atendió).

Historia clínica que se registra:

El informe mencionado anteriormente refiere información de la historia clínica, donde la madre manifiesta que el niño desde la edad de 2 años estuvo en terapia ocupacional debido a que presentaba problemas de concentración, constante movimiento y dificultad para seguir instrucciones. El colegio en que se encontraba, informa que termina su trabajo con tiempo y busca cosas por hacer, molesta a los compañeros y es voluntarioso en su proceder y con buen rendimiento académico. En aquel momento se declara que vivía con los padres y en las tardes se quedaba con la abuela que ejercía poca autoridad sobre él, no respetaba las normas, los castigos parecían no tener efecto y se entretenía con cualquier cosa.

Antecedentes personales o familiares:

Embarazo sin dificultades, normal en tiempo, la madre estuvo en estricto control. Nacido en buenas condiciones. Se afirma un proceso de desarrollo y

crecimiento dentro de lo normal tanto en aspecto motor como en el lenguaje. Destacan su habilidad para aprender, en el colegio termina antes que todos sus trabajos.

Evaluación neuropsicológica

El informe registra aplicación de la escala de inteligencia para niños en edad preescolar de Wechsler (WPPSI) complementada con pruebas de memoria, atención, lenguaje, gnosias y praxias, además de la Escala Multidimensional de la Conducta (EMC).

Registra haber sido acompañado siempre por la madre o por la tía. Notaban desde la primera entrevista dificultades para seguir instrucciones. Siempre generando su propia actividad con los elementos que tenía a mano, tono de voz alto, todo el tiempo gritando, dando órdenes y se rehusaba a responder lo que se le pedía a no ser que fuera de su interés, se movía en todo el espacio incluso se subió a la mesa del evaluador.

Resultados

De acuerdo a la información de la evaluación neuropsicológica se sugieren características de inatención e hiperactividad en su conducta, con un componente importante de impulsividad.

Su capacidad para mantener la atención se registró limitada, respondiendo con facilidad a estímulos relevantes y variando el foco de atención. Se destacó un volumen atencional que permitió autonomía en sus ejecuciones. Le costaron las tareas de control mental y de atención sostenida afectando significativamente su memoria.

Su lenguaje se registró fluente y gramaticalmente correcto, en un discurso se encontraban frases complejas con elementos descriptivos. Fue hábil para comprender estructuras lógico-gramaticales complejas. Respondió hábilmente a tareas de repetición y denominación. Le gustó escuchar la lectura de cuentos y hubo un adecuado resultado en habilidades gnósico-práxicas y en funciones ejecutivas.

ESTUDIO DE CASO #3

Cuando L nació le diagnosticaron un tumor benigno en la cabeza que tuvieron que quitarle siendo un bebé recién nacido. Tras esta operación, Luis estuvo muy grave ingresado en la U.V.I durante varias semanas. No se ha podido comprobar que Luis tenga problemas de maduración por esta causa, pero quizás esta circunstancia afecta en su aprendizaje y desarrollo.

PROBLEMAS Y DIFICULTADES QUE SE PRESENTAN

Se ha podido comprobar que esta inmadurez se presenta, sobre todo, en los siguientes aspectos:

- Dificultades de coordinación, tanto en la motricidad fina como en la gruesa.
- Problemas de falta de atención.
- Dificultades a la hora de asimilar contenidos nuevos en el aula.

Estos tres ámbitos en los que se plantean problemas o dificultades se pueden detallar más profundamente:

Dificultades de coordinación: Su coordinación es algo diferente a la de los demás compañeros de la clase. En cuanto a la coordinación fina es capaz de ensartar bien o encajar las piezas de los rompecabezas correctamente, sin embargo, en cuanto a la escritura, le cuesta mucho escribir a pesar de que coge el lápiz correctamente, no es capaz de realizar trazos determinados aunque pone mucho empeño en hacerlo correctamente.

A la hora de colorear, realiza trazos rápidos y amplios, de un lado a otro, saliéndose bastante del dibujo marcado.

Uno de los objetivos que se han propuesto los especialistas con Luis, es que sea capaz de realizar los trazos de una forma más tranquila y precisa. Es un objetivo que poco a poco va consiguiendo gracias a los progresos que se pueden observar en él.

En cuanto a la coordinación en relación con la motricidad gruesa, le cuesta bastante andar y correr manteniendo el equilibrio y la coordinación de las diferentes partes del cuerpo. A veces se mueve a trompicones o dando algún que otro traspiés.

Falta de atención: Tiene un gran problema de atención y de concentración con lo que está haciendo o la maestra está explicando.

A menudo observa que en la clase, mientras la maestra explica los contenidos y conceptos a tratar ese día, Luis está mirando a otro lado, mal sentado, jugando con sus pantalones o haciendo ruiditos con la boca. Cualquier cosa, como una piedrecita en el suelo, hace que centre su atención en ese aspecto y se disperse de las explicaciones.

Este problema de atención es el gran causante de que, posteriormente, no sepa lo que hay que hacer en la ficha individual o se le pregunte y no sepa qué contestar.

En muchas ocasiones hay que llamar su atención para que atienda y en cuanto se le dice, rápidamente hace caso, pero poco después puedes verle de nuevo con la mirada perdida.

Dificultades a la hora de asimilar contenidos nuevos:

Toda esa inmadurez y falta de atención desembocan en dificultades a la hora de adquirir conocimientos nuevos en la clase.

Por ejemplo, le costó mucho reconocer las formas geométricas o los colores el año pasado y este año aún le refuerzan esos conceptos, puesto que a veces los confunde.

En el conocimiento de las letras, le ha costado algo más pero reconoce perfectamente palabras cortas, las sabe leer y reconoce sus trazos a la hora de escribirlas, pero no le salen demasiado coordinados a la hora de realizarlos.

Uno de los aspectos que más le está costando son las asociaciones de un número determinado con su cantidad de objetos, o a la hora de realizar conteos.

Cuando se pone a contar lo hace sin ningún tipo de orden establecido, por lo que cuenta lo mismo varias veces o deja cosas sin contar. A la hora de realizar los conteos se está intentando que empiece a contar por filas para que no se confunda, pero si no se le ayuda realizándole las primeras pautas vuelven a contar sin orden.

ANEXO 4

ACTA No.					
Reunión de:					
Fecha:		Hora de inicio:		Hora finalización:	
Lugar:					
Asistentes:					
Objetivo (s):					
Orden del día:					
Desarrollo del orden del día:					
COMPROMISO (S)					
Actividad	Responsable	Fecha			
		Día	Mes	Año	
PRÓXIMA REUNIÓN					
Fecha:		Hora:			
Lugar:					
Anexos:					
<ul style="list-style-type: none"> Registro de asistencia (GCA-FO-02) 					
Acta tomada por					

Nombre	Cargo	Firma

Tabla 4: Cronograma A

Actividad	CRONOGRAMA 2014-A				SEGUIMIENTO Y CONTROL			
	Feb.	Mar.	Abril	May.	Realizada		No. de participantes	Observaciones
					SI	NO		
Revisión de documentación del proyecto de inclusión	12	-	-	-	X		3	se encuentran documentos como cartas, planeación de actividades y talleres y seguimiento a la estrategia del proyecto
Revisión de documentación del proyecto de inclusión	18	-	-	-	X		3	se encuentran documentos como cartas, planeación de actividades y talleres y seguimiento a la estrategia del proyecto
Planeación del primer taller	19	-	-	-	X		3	Se estructura con la finalidad de que el equipo de inclusión conozcan el proyecto pedagógico investigativo del cual participarán
Ajustes al primer taller	25	-	-	-	X		4	Se envió a coordinadora del comité

Elaboración de encuesta	26	-	-	-	X		3	Revisión de herramienta y elaboración
Aplicación prueba piloto	-	4	-	-	X		3	Se realiza con 3 docentes de la misma institución que no pertenecen al comité de inclusión
Revisión de documentación del PEI de la institución	-	5	-	-	X		3	Se revisan las partes en las que se tiene en cuenta el proyecto o aspectos relacionados con la inclusión.
Revisión de documentación del PEI de la institución	-	11	-	-	X		3	Documentos, proyectos, informes, entre otros.
Aplicación prueba piloto 2	-	18	-	-			3	Se aplica la prueba piloto con las respectivas correcciones que se tuvieron en cuenta del resultado de la primera prueba que se hizo. Esta vez entra no como encuesta sino como entrevista.
Revisión de documentación del PEI de la institución	-	-	8	-	X		3	Se revisan las partes en las que se tiene en cuenta el proyecto o aspectos relacionados con la inclusión

Recolección de información	-	-	16	-	X		4	Se realizó una reunión con el profesional de apoyo a cargo de la inclusión educativa en institución donde entrego al grupo investigador informes, registros y avances de lo que se ha venido haciendo en cada una de las sedes.
Entrevista	-	-	22	-	X		14	Se realizó la entrevista a los docentes del comité

Tabla 5: Cronograma B

Actividad	CRONOGRAMA 2014 - B				SEGUIMIENTO Y CONTROL			
	Agos.	Sept.	Oct.	Nov.	Realizada		No. de participantes	Observaciones
					SI	NO		
Análisis de resultados de entrevista	14	-	-	-	X		3	Se inicia el análisis y sistematización grafica de la entrevista
Aplicación matriz DOFA	20	-	-	-	X		3	A través de la observación, revisión de documentos, lectura y análisis de la entrevista se procese a diligenciar la matriz DOFA
Análisis de resultados de la matriz DOFA	-	3	-	-	X		3	Se inicia el análisis de la matriz DOFA para la respectiva revisión de los resultados
Sistematización	-	-	22	-	X		3	En grupo y cumpliendo las funciones delegadas de acuerdo a las habilidades de cada integrante del PPI se realizó el

								respectiva consolidación de los análisis de la entrevista y el DOFA, de los documentos, informes y registros recolectados en los diferentes momentos.
Reunión con coordinadora	-	11	-	-	X		3	Presentación de la propuesta que se tiene establecida para la institución de parte de las educadoras en formación
Reunión con coordinadora	-	-	-	5	X		3	Organización de cronograma institucional para programar talleres del próximo año lectivo

Tabla 6: Cronograma C

Actividad	CRONOGRAMA 2015-A				SEGUIMIENTO Y CONTROL			
	Ene.	Feb.	Mar	Abril	Realizada		No. de participantes	Observaciones
					SI	NO		
Taller 1 Sensibilización Todos somos diferentes	19	-	-	-	X		14	<p>Se realiza un taller de sensibilización al comité, donde se aclararon dudas que pudieran tener los integrantes del comité con respecto al trabajo que se hará y con temas relacionados a la diversidad.</p> <p>A Solicitud de ellos y en mutuo acuerdo se realizó un ejercicio para aterrizar ideas con respecto a la educación inclusiva y algunos de sus conceptos.</p>

<p>Taller 2 Asumiendo la diversidad parte I</p>	-	17	-	-	X	3	<p>Se trabaja con el comité una serie de ejercicios de contextualización de términos, reconocimiento de la diversidad, aclaración de dudas. Actividades que se trabajaron con ayuda de videos y de algunos estudios de caso revisados por grupos. Juego de roles y socialización de conocimientos aprendidos. Se contó con la compañía del rector de la institución.</p>
<p>Taller 3 Me apropio de mis funciones Parte II</p>	-	-	10	-	X	3	<p>Se realiza lecturas donde se presentar elementos y objetivos del proyecto de inclusión, del comité de inclusión, aspectos legales y normatividad de la escuela. Se procede a trabajar lecturas de las diferentes funciones de los integrantes del comité de inclusión, se hacen socialización y se delegan responsabilidades.</p>

Día de la diversidad	-	-	19	-	X		11 (Representantes del comité)	Actividad establecida como institucional, donde los integrantes del comité anteriormente han planeado una serie de actividades para trabajar en cada una de las sedes de la institución. El ejercicio se aplica con los docentes de cada sede de la institución y estos a su vez con los estudiantes de la jornada correspondiente. Se acompañó algunas sedes puesto que fue un ejercicio que se realizó el mismo día y las sedes están ubicadas en diferentes lugares (11 sedes)
Consolidación de la información	-	-	20 al 226	-	X		3	Se trabaja revisando el impacto de la propuesta.
				10	X		4	Entrega de la cartilla RED EL TELAR DE LA DIVERSIDAD (producto

								final) a la coordinadora del Comité de inclusión.
--	--	--	--	--	--	--	--	---

Tabla 7: Presupuesto

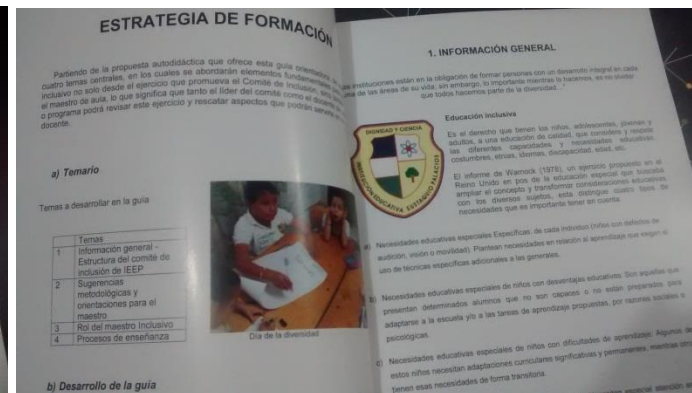
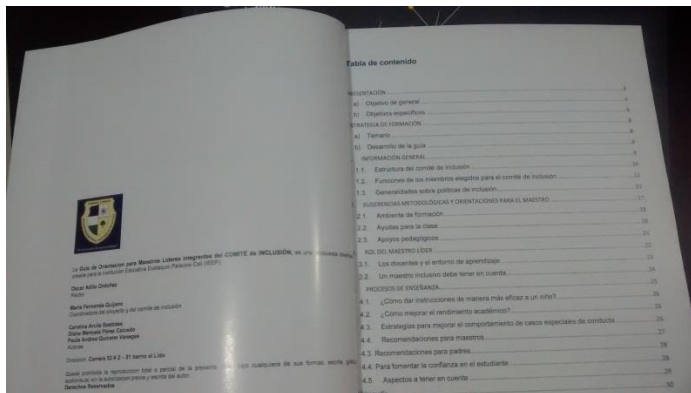
CATEGORIA	RECURSOS	TIEMPO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO		VALOR TOTAL	OBSERVACIONES
INSUMOS	Servicio de INTERNET	1 hora diaria	10	\$ 500	por hora	\$ 5.000	Tiempo en hora consumido durante 1 Mes de trabajo
	Computador		3	\$ 900.000	cada portátil	\$ 2.700.000	
	Minutos celular o fijo	a plan mensual	1	\$ 70.000		\$ 70.000	
	Fotocopias		26	\$ 50		\$ 1.300	
	Impresiones		42	\$ 300		\$ 12.600	

	Lapiceros		3	\$ 1.000	cada lapicero	\$ 3.000	
	Papel bond resma		1	\$ 8.700		\$ 8.700	
	lápiz		3	\$ 900	cada lápiz	\$ 2.700	
SALIDA DE CAMPO	Transportes (valor del pasaje Servicio público)	dos pasajes por día	14	\$ 3.200	por persona	\$ 44.800	Transporte ida y vuelta para dos personas
	Gasolina salida de campo	por día	6	\$ 8.000	por galón	\$ 48.000	Moto
	Almuerzo	2 días	4	\$ 4.500	cada almuerzo	\$ 18.000	
TOTAL				\$ 997.150		\$ 2.914.100	

APÉNDICES

Apéndice A: Producto Final

Red. El telar de la diversidad. Guía de orientación para maestros líderes integrantes del comité de Inclusión



Apéndice B: Fichas de seguimiento diligenciadas

Algunas de las fichas

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES	
Nombre de la actividad:	Fecha:
"TODOS SOMOS DIFERENTES"	Enero 19 de 2015
Hora de inicio: 10:00 am.	Hora de Finalización: 11:00 am.
Descripción de la actividad:	
<p>Se inicia organizando en parejas a los asistentes, se les pide escoger una palabra de las siguientes:</p> <p>Inclusión, Diversidad, Inclusión educativa, Flexibilidad, Accesible, Asequible, Equidad, Igualdad, Discapacidad.</p> <p>Cada grupo con la palabra seleccionada, buscará creativamente la forma de representar ante todos lo que significa. Para la preparación contarán con 10 minutos.</p> <p>Posteriormente se dan 15 minutos a todos para socializar su presentación.</p>	
Aspectos observados:	
<p>Los docentes asistentes se muestran participativos y dinámicos frente a la actividad propuesta.</p> <p>A cada docente se le entrega una palabra relacionado con el tema de inclusión. Para que la defina cada docente define la palabra que corresponde.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Diversidad: aceptación de la diferencia. → Discapacidad: les falta una parte física, sensorial → Equidad: igual oportunidad para todos → Apartes Participación de docentes respecto al video (las barreras no solo pueden estar en los niños) que los adultos. <p>Las barreras a veces las infunden los adultos a los niños.</p> <ul style="list-style-type: none"> → En el contexto en que se mueve la escuela la familia de los niños los sobreprotegen o hacen que se sienta lástima. → Problema cantidad de estudiantes en el aula. 	

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES

Nombre de la actividad: ESTUDIOS DE CASO	Fecha: Febrero 17 de 2015
Hora de inicio: 2:00 pm	Hora de Finalización: 3:30 pm.
Descripción de la actividad: Los docentes forman 3 grupos, cada grupo de 3 o 4 personas, a cada equipo se le entrega un estudio de caso para que lo analicen, escriban las fortalezas y debilidades, las estrategias que aplicaría y las conclusiones. Al terminar se brinda el espacio para que cada equipo exponga lo que realiza y se da la oportunidad para que los integrantes de otros grupos aporten sus ideas. A cada grupo se le entrega un formato donde se describen las tareas a realizar. Los integrantes del equipo de trabajo del PPI rotan apoyando el proceso de los docentes.	
Aspectos observados: Los docentes quieren inicialmente formar sus propios equipos pero un docente sugiere que sean revueltos. Acceden fácilmente al cambio y proceden a realizar el ejercicio. Se nota gran participación al exponer sus ideas y buenos análisis críticos que se evidencian en los documentos que llenaron. Cuando no entendían algún aspecto, preguntaban y se mostraban muy receptivos, incluso lograron relacionarlos con sus prácticas cotidianas.	
Intereses del grupo: - Conocer más de las diferentes discapacidades o problemas de aprendizaje y comportamiento	

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES

Nombre de la actividad: DELEGACIÓN DE FUNCIONES	Fecha: Marzo 10 de 2015						
Hora de inicio: 2:00 pm	Hora de Finalización: 3:30 pm.						
Descripción de la actividad:							
<p>Para esta actividad los docentes se organizan en grupos de 4, se lee el documento de funciones del CdI que está registrado mediante carta del rector, y cada grupo tiene 20 minutos para leerlo y llenar la siguiente tabla:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td colspan="2" style="padding: 2px;">Integrantes del grupo:</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Funciones:</td> <td style="padding: 2px;">Se está cumpliendo la función:</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding: 2px;">Conclusiones:</td> </tr> </table>		Integrantes del grupo:		Funciones:	Se está cumpliendo la función:	Conclusiones:	
Integrantes del grupo:							
Funciones:	Se está cumpliendo la función:						
Conclusiones:							
<p>Al terminar, cada grupo socializa la tabla. Antes de hacer el cierre de la actividad se hace especial énfasis en las funciones y el rol que tiene cada docente como líder del proyecto de inclusión.</p> <p>También se da un espacio de tiempo (alrededor de una hora) para que los docentes se reúnan en equipos de trabajo y piensen en las actividades que se realizarán el día de la diversidad. Estas actividades quedan registradas en hojas de block.</p>							
Aspectos observados:							
<p>Los docentes conocen por primera vez el documento y expresan la importancia de comenzar a movilizar el proyecto de inclusión, reconocen que no se están cumpliendo las funciones pero igualmente dan ideas de como organizarse y que requieren para iniciar el proceso.</p> <p>- Buena participación</p>							
Intereses del grupo:							
<p>- Conocer diferentes agentes que puedan apoyar el proyecto.</p> <p>- Seguirse capacitando.</p>							

Apéndice C: ENTREVISTA



Por: Arcila Carolina, Pérez Diana Maricela y Quiceno Paula Andrea

PROYECTO DE INCLUSIÓN

ENTREVISTA

Objetivo: Identificar características propias y conceptos de los integrantes del comité de inclusión de la institución educativa Eustaquio Palacios Cali.

1. Información personal:

Edad:	Género: Hombre _____ Mujer _____	Experiencia en años como docente:
Formación académica:	Está estudiando actualmente: si ___ no ___ si está estudiando especifique el curso o carrera:	Ha recibido algún tipo de formación o capacitación en actividades de gestión: si ___ no ___ De que tipo: administrativo ___ calidad ___ social ___ análisis ___ diseño ___ otro ___ ¿cuál? _____
Tiempo trabajando en la institución Educativa Eustaquio Palacios Cali:	Cargo que desempeña en la institución educativa:	Tiene alguna tutoría a cargo: Si ___ no ___ ¿Cuál? _____

2. ¿Qué es para usted la inclusión educativa?

3. ¿En la institución se han realizado trabajos alrededor de la inclusión educativa?

Sí___ No___ ¿Cuáles?

4. ¿Hay personas u organizaciones encargadas de la inclusión educativa?

Sí___ No___ ¿Cuáles?

5. ¿Sabe usted qué es un comité de inclusión? Sí___ No___ Explique

6. ¿Cuáles son para usted las características de un comité de inclusión?

7. ¿Qué características cree usted debe tener un profesional que haga parte del comité de inclusión?

8. ¿Conoce las funciones del comité de inclusión de la institución? Sí___
No___

Si las conoce por favor menciónelas y diga cuáles cumple usted.

9. ¿Ha participado alguna vez en programas de inclusión en colegios diferentes a los que tiene el Eustaquio? Sí ___ No ___ explique cómo fue _____ la _____ experiencia.
- _____
- _____

Gracias por su colaboración.

Apéndice D: MODELO MATRIZ DOFA

	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
OPORTUNIDADES (O)	Estrategias (F-O)	Estrategias (D-O)
AMENAZAS (A)	Estrategias (F-A)	Estrategias (D-A)

Instructivo: la matriz DOFA permite identificar Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas del comité de inclusión, con respecto al trabajo de la misma en la IEEP.

Modelo tomado de Matriz DOFA (Dyson, 2004; David, 1997; Weihrich, 1982)

Apéndice E: Presentación de sustentación en público

CONSTRUYENDO CAMINOS HACIA LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EUSTAQUIO PALACIOS

Mayo 22 de 2015

CAROLINA ARCILA BASTIDAS

PAULA ANDREA QUICENO VANEGAS



DIANA MARICELA PÉREZ CAICEDO

GÉNESIS DEL TRABAJO DE GRADO

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EUSTAQUIO PALACIOS



PROYECTO DE INCLUSIÓN
(Comité de Inclusión)

Poca capacitación de los docentes en inclusión educativa

Desconocimiento de las funciones del Comité de Inclusión

EVENTO PROBLÉMICO

¿Cómo resignificar el perfil del docente participante del Comité de Inclusión de la Institución Educativa Eustaquio Palacios para que se vivencie en la comunidad educativa la política inclusiva?

OBJETIVOS

Plantear una propuesta pedagógica que resignifique el perfil del docente participante del Comité de Inclusión de la Institución Educativa Eustaquio Palacios, para que se vivencie en la comunidad educativa la política inclusiva.

Identificar debilidades y fortalezas de los miembros del Comité de Inclusión

Explorar apuestas para la movilización de la política inclusiva

Analizar el proyecto de inclusión y el impacto en la comunidad educativa.

Describir propuestas pedagógicas para la resignificación del perfil docente

JUSTIFICACIÓN

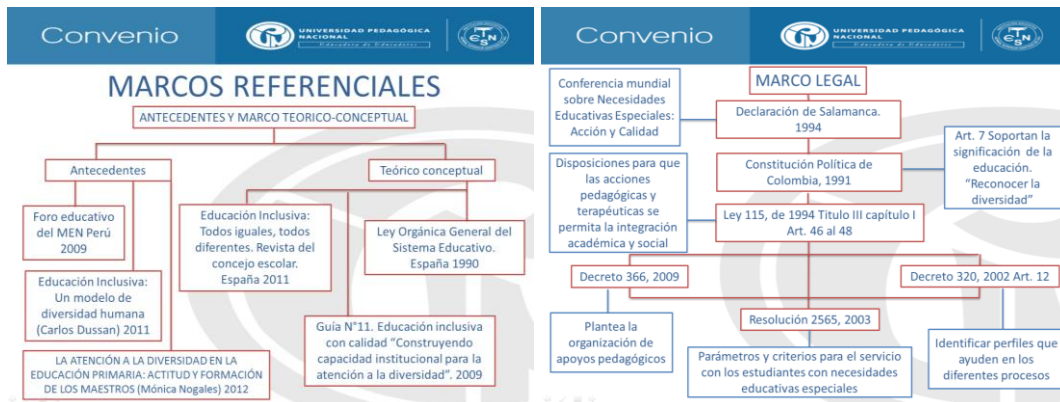
Rol docente en la inclusión

Papel del Educador Especial

Adopción de la Política inclusiva

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y ciudadanía



Actividades

“Nuestro destino será tan alto como la profundidad de nuestros cimientos, entonces seguiremos cavando”

